



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 165, fecha: viernes, 28 de Agosto de 2026

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

LAUDO ARBITRAL

VISTO el contenido del laudo arbitral de 30 de julio de 2026 dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha en Guadalajara, expediente N.º JAL GU/A CC 1/26, sobre la valoración del puesto de trabajo denominado OPERARIO/A DE TRASPALÉ de la empresa Bormioli Rocco; de conformidad con lo dispuesto en 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 64/2025, de 9 de septiembre, 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; 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción 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 25 DE AGOSTO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.



LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Guadalajara, a 30 de julio de 2026, D. Juan Armando Monge Gómez y D. José Luis Cuevas Paños, actuando estos como árbitros designados por las partes en la manifestación Segunda del Convenio Arbitral con número de expediente arriba referenciado, al amparo de lo previsto en el III ASAC-CLM, en el propio reglamento del III ASAC-CLM, y 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 16 de junio de 2026, 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-1/26, presentado de mutuo acuerdo, el día 10 de junio de 2026, por Dña. Yolanda Yuste Martín, en calidad de Directora de Recursos Humanos de la empresa BORMIOLI LUIGI, S.A.U., (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), sometándose 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 10 de junio de 2026, 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 la valoración realizada por ambas partes y que una vez habiendo deliberado y estudiado dicha valoración, no hay coincidencia en las puntuaciones concedidas por cada parte, en el puesto de "Transpaleta eléctrica", de Escogido.
 - Que, en cumplimiento de su convenio, solicitamos 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 en 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 2 de julio de 2026, 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.
- Las personas trabajadoras afectadas por el presente arbitraje son 10.
- Esta petición viene desde 2018. La empresa no reconocía la existencia de este puesto de trabajo, aunque hizo una valoración de puesto en 2019.
- A fecha de hoy, la empresa ya ha reconocido la existencia del puesto de trabajo de transpaleta eléctrica de Escogido, y hace dos semanas se recibió por el Comité la descripción de este puesto de trabajo y de sus funciones realizada en 2025.
- En función de esta nueva descripción, y de la modificación en la tabla de ponderación que también se ha producido, el Comité de Empresa ha hecho una nueva valoración del puesto de trabajo.
- La diferencia fundamental con la empresa radica en el manejo de máquinas, en este momento viene reconocido por la empresa, pero no en el año 2023.
- Valorando punto por punto la Ficha de Valoración:
 - En el factor Formación, no hay discrepancias con respecto a la empresa.
 - En el factor Aprendizaje, hay discrepancia con la empresa, puesto que el Comité lo puntúa 1-4, y la empresa 0-0.
 - En el factor de Naturaleza y Funciones, aquí surge la gran discrepancia entre Comité y Empresa. Según esta parte la puntualización sería 2-10 ya que manipulan el robot paletizador y lo hacen en numerosas ocasiones, sin supervisión y totalmente autónomo. Asimismo, utiliza las máquinas frejadoras, Génesis y Élis, tocando detectores, espejos, finales de línea, térmicos, cambio de rollos de plástico y cambio de rodillo en alguna ocasión. Junto a ello supervisan la línea (antes lo hacían los vigilantes que tienen superior categoría), aprovisionan de nuevo material como etiquetas a cada línea. Alimentan la línea y garantizan el flujo de trabajo. Un fallo suyo conllevaría el cambio de todo el material de embalaje de 7 líneas.
 - En el factor Autonomía, no hay discrepancia con la empresa.
 - En el factor Dirección, tampoco hay discrepancia con la empresa.
 - En el factor Relaciones, sí que hay discrepancia, ya que, tomando la descripción de la empresa, contribuyen y orientan a la toma de decisiones, consideran que su puntuación debe ser más alta.

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

1. Valoración puesto transpalet del Comité de Empresa de 2018
2. Ficha Valoración de la Empresa de 2023.
3. Descripción del puesto de trabajo de la empresa de 2025.



4. Ficha Valoración del Comité de Empresa 2026

5. Acta Comisión de Valoración de 2024

b. La Representación Empresarial:

- Esta parte viene a este acto sin información, y entendiendo que están sufriendo indefensión,
- Entienden que el conflicto trae causa en la Comisión de Valoración de 2024. En este momento la empresa está haciendo un mapa de todas las categorías y funciones existentes en la planta, a través de una consultora, mapa que todavía no está finalizado.
- El puesto de trabajo objeto de este arbitraje, se desgajó del puesto de trabajo de manipulador, ya que se aceptó por la empresa como un puesto de trabajo independiente y con identidad propia. La discrepancia con el Comité, cree que radica, en que consideran que este puesto tiene que tener un superior valor en la organización de la empresa.
- Estas alegaciones tienen por objeto justificar técnicamente la correcta valoración del puesto de trabajo Operario/a de Traspalé, actualmente adscrito al Grupo Profesional I, de acuerdo con el método de valoración previsto en el Convenio Colectivo de Empresa.

La finalidad de las alegaciones es acreditar que las funciones reales del puesto, analizadas conforme a los factores del método de valoración convencional, no justifican una reclasificación a un grupo profesional superior.

El análisis se realiza atendiendo exclusivamente al contenido objetivo del puesto de trabajo, y no a las capacidades personales, experiencia, antigüedad, rendimiento o habilidad concreta de las personas que lo desempeñen.

- Para su elaboración se ha tenido en cuenta la siguiente documentación:
 - Descripción del Puesto de Trabajo "Operario/a de Traspalé"
 - Valoración del puesto conforme al método de valoración del Convenio.
 - Procedimiento de utilización del robot paletizador ABB.
 - Procedimiento de utilización de la filmadora Génesis.
 - Método de Valoración del Convenio Colectivo.
- El método de valoración del Convenio establece que la valoración debe aplicarse al puesto de trabajo y no a la persona que lo ocupa.

Por tanto, no son elementos determinantes para alterar la clasificación profesional: La experiencia acumulada por un trabajador concreto; la antigüedad en la empresa; la destreza personal; la polivalencia ocasional; la percepción subjetiva de dificultad y la existencia de maquinaria automatizada en el entorno de trabajo.

Lo relevante es determinar qué exige objetivamente el puesto en términos de: Formación; Aprendizaje; Naturaleza de las funciones; Autonomía e iniciativa; Dirección y Relaciones profesionales.

Descripción general del puesto.

La misión del puesto de Operario/a de Traspalé consiste en garantizar el flujo interno de materiales y productos dentro del área de frío mediante la carga,



descarga, traslado y ubicación de palés y materiales auxiliares con traspalé eléctrico, asegurando el abastecimiento de líneas y la continuidad de la producción.

Las principales funciones del puesto son:

Trasladar material de embalaje desde la rampa de entrada del almacén hasta las líneas de producción;

Transportar producto acabado sin inspeccionar a la zona de Control de Calidad;

Trasladar producto inspeccionado y etiquetado desde Control de Calidad hasta la zona de filmado;

Preparar palés finales según ficha de embalaje;

Operar equipos de filmado, como Robopac, Ergopac o máquina semiautomática;

Abastecer palés vacíos a las líneas de producción;

Trasladar otros materiales o vagonetas dentro del área;

Abastecer film a envolvedoras manuales y automáticas;

Participar en procedimientos seguros de apertura, retirada y reinicio del robot paletizador en caso de caída de producto, siempre bajo supervisión;

Comunicar anomalías a Mantenimiento, al Vigilante o al responsable inmediato;

Mantener el orden, limpieza y condiciones seguras del entorno.

De esta descripción se desprende que el puesto tiene una naturaleza esencialmente operativa, logística y de apoyo al proceso productivo, sin funciones técnicas de programación, mantenimiento, diagnóstico, planificación, organización de recursos o supervisión de personal.

Análisis Factor por Factor

5.1. Factor 1. Formación

Valoración asignada: Grado 1

El factor Formación valora el nivel mínimo de instrucción general necesario para desempeñar las funciones del puesto.

En el caso del Operario/a de Traspalé, la DPT exige Educación Primaria, junto con formación interna básica en prevención, calidad, buenas prácticas GMP, ubicación de materiales y procedimientos propios del área.

El puesto requiere saber interpretar instrucciones sencillas, identificar materiales, seguir fichas de embalaje, respetar normas de seguridad, utilizar equipos básicos de manutención y comunicar incidencias de forma adecuada.



No obstante, no exige formación profesional específica ni conocimientos técnicos cualificados.

El trabajador debe comprender instrucciones de trabajo y ejecutar procedimientos operativos previamente definidos. Esta exigencia resulta coherente con el Grado 1 del factor Formación.

En este sentido, el hecho de que el Operario/a de Traspalé trabaje en un entorno donde existen robots paletizadores no implica automáticamente una mayor valoración del puesto. Lo decisivo es analizar si dicho trabajador programa, parametriza, mantiene, diagnostica o decide técnicamente sobre el robot, o si, por el contrario, se limita a ejecutar operaciones de usuario previamente definidas.

La documentación examinada acredita que la intervención sobre el robot y la filmadora se encuentra totalmente protocolizada, siendo sencilla, repetitiva y guiada por instrucciones operativas.

La intervención sobre robots o filmadoras no altera esta conclusión. El operario no necesita conocimientos de robótica, electrónica, programación o mantenimiento industrial. Su actuación consiste en pulsar mandos, seleccionar opciones previamente configuradas y seguir instrucciones operativas.

Por tanto, el grado asignado debe ser el número 1.

Por qué no procede un grado superior: No procede asignar un grado superior porque el puesto no requiere conocimientos tecnológicos básicos en sentido técnico-profesional, ni interpretación de planos, ni aplicación de conceptos de mecánica, electricidad o automatización.

El hecho de interactuar con una pantalla táctil o con un robot paletizador no convierte el puesto en técnico. La utilización de una interfaz sencilla no equivale a conocimientos técnicos sobre el funcionamiento interno del equipo.

Para ello se adjunta como Anexo los procedimientos de utilización de los robots con los que se interactúa en esta área.

5.2. Factor 2. Aprendizaje

Valoración asignada: Grado 1

El factor Aprendizaje valora el tiempo necesario para adquirir los conocimientos teórico-prácticos específicos que permiten desempeñar el puesto.

En la DPT se prevé una formación en promoción interna basada en seminarios de formación, con una duración aproximada de dos semanas o menos.

El aprendizaje del puesto se centra en: Conocer los recorridos internos; Identificar materiales; Manejar el traspalé eléctrico; Conocer las zonas de abastecimiento; Seguir la ficha de embalaje; Utilizar equipos de filmado de forma básica; Conocer las instrucciones de seguridad; Ejecutar las secuencias previstas en los



procedimientos del robot y filmadora; Saber a quién comunicar incidencias. Estas materias se adquieren mediante formación interna, acompañamiento práctico y repetición de tareas en el puesto.

No existe un proceso de aprendizaje prolongado ni una formación técnica especializada. Tampoco se requiere un itinerario formativo complejo ni cursos externos de carácter técnico.

Las operaciones sobre el robot ABB y la filmadora Génesis son especialmente relevantes en este punto. La documentación operativa muestra que se trata de procedimientos paso a paso: abrir puertas, retirar o colocar palés, pulsar iconos de confirmación, seleccionar programas previamente definidos o cambiar una bobina siguiendo una secuencia determinada,

Estas tareas no exigen un aprendizaje técnico extenso, sino familiarización con un procedimiento sencillo y repetitivo.

Por qué no procede un grado superior: No procede un grado superior porque el puesto no requiere un aprendizaje de varios meses ni la adquisición progresiva de conocimientos especializados.

El operario no aprende a programar robots, diagnosticar fallos, modificar parámetros, intervenir sobre automatismos o realizar mantenimiento, pues estas funciones son propias del electromecánico. Aprende a ejecutar rutinas operativas ya establecidas.

Por tanto, la valoración es de Grado 1.

5.3. Factor 3. Naturaleza de las funciones

Valoración asignada: Grado 1

Este factor valora la dificultad de las funciones y la complejidad de los problemas que debe resolver el trabajador.

El puesto de Operario/a de Traspalé desarrolla funciones de ejecución directa. Sus tareas son conocidas, reiteradas, normalizadas y vinculadas al flujo ordinario de producción.

Las funciones principales consisten en trasladar materiales, abastecer líneas, mover palés, suministrar film, llevar producto a Control de Calidad, retirar producto inspeccionado, alimentar sistemas de filmado y mantener el orden del área.

Todas estas funciones responden a instrucciones previamente establecidas por la organización del trabajo.

El operario no define el método de trabajo. No decide cómo debe organizarse el proceso. No determina prioridades productivas generales; No resuelve problemas técnicos complejos. No modifica el funcionamiento de las instalaciones.

En relación con el robot paletizador, la intervención del trabajador es todavía más



clara: el procedimiento define exactamente qué debe hacer.

Cuando el robot indica que existe un palé lleno, el operario debe: abrir la puerta correspondiente; extraer el palé lleno; colocar un palé vacío; cerrar la puerta; pulsar en la pantalla táctil el icono correspondiente para que la máquina reanude su marcha.

Cuando el robot indica que falta material o que el palé de planchas está vacío, el operario debe: abrir la puerta correspondiente; retirar el palé vacío; colocar un nuevo palé de planchas lleno; confirmar la reposición en pantalla.

No hay decisión técnica. No hay diagnóstico. No hay adaptación del procedimiento.

No hay elección entre varias soluciones posibles.

La intervención sobre la filmadora Génesis sigue el mismo patrón. El denominado cambio de programa consiste en seleccionar, con flechas o iconos, un programa ya existente y previamente configurado. El trabajador no programa la máquina, no crea recetas, no modifica parámetros, no ajusta velocidades ni redefine ciclos de trabajo.

Por tanto, el uso del robot o de la filmadora no eleva (a naturaleza funcional del puesto). Se trata de equipos de trabajo sobre los que el operario realiza actuaciones de usuario, no funciones técnicas.

Por qué no procede un grado superior: No procede el Grado 2 porque éste exigiría un contenido funcional con mayor complejidad técnica, aplicación de conocimientos prácticos específicos o elección de métodos de actuación en función de problemas de trabajo.

En este puesto no se requiere aplicar conocimientos de mecánica, electricidad, automatización o mantenimiento para resolver incidencias. Cuando existe una anomalía, el trabajador debe comunicarla al Vigilante, a Mantenimiento o al responsable inmediato.

El puesto tampoco exige clasificar productos conforme a criterio técnico propio ni decidir correcciones sobre el proceso.

El trabajador no gobierna técnicamente el robot; se limita a ejecutar las instrucciones que el propio procedimiento establece para que el robot continúe su ciclo automático.

En consecuencia, la Naturaleza de las Funciones de es Grado 1.

5.4. Factor 4. Autonomía e iniciativa

Valoración asignada: Grado 1

El factor Autonomía e Iniciativa valora el margen de decisión del trabajador en la ejecución del puesto.



En el caso del Operario/a de Traspalé, la autonomía existe únicamente en un plano operativo básico.

El trabajador puede decidir actuaciones simples y directamente deducibles de las instrucciones recibidas: Si falta material, repone material; Si un palé está completo, lo retira; Si falta film, abastece film; Si el producto debe pasar a Control de Calidad, lo traslada; Si el producto está inspeccionado, lo lleva a filmado; Si la máquina genera un aviso previsto, sigue el procedimiento; Si detecta una anomalía, la comunica.

Estas decisiones son propias de la ejecución normal del puesto. No implican autonomía técnica ni organizativa.

El operario no decide: Modificar parámetros de maquinaria; Cambiar la secuencia de funcionamiento del robot; Alterar prioridades generales de producción; Definir métodos alternativos; Intervenir técnicamente sobre una avería; Reorganizar el trabajo de otros; Asumir decisiones de mantenimiento; Validar técnicamente el estado de los equipos.

La autonomía está limitada por: Instrucciones del Vigilante; Instrucciones del Jefe de Equipo; Procedimientos escritos; Avisos del propio sistema; Normas de seguridad; Necesidades de producción previamente definidas.

La intervención en el robot ABB demuestra precisamente esta autonomía limitada. El procedimiento indica qué botón pulsar, qué puerta abrir, qué palé retirar, qué palé colocar y cómo reiniciar el ciclo.

La pantalla táctil no otorga autonomía técnica. Únicamente sirve como interfaz para ejecutar una orden ya prevista.

Por qué no procede un grado superior: No procede un grado superior porque el trabajador no aplica criterio técnico propio para resolver situaciones no normalizadas. Las incidencias no se resuelven por iniciativa autónoma del puesto, sino que se comunican a Mantenimiento, Vigilante o responsable inmediato.

El puesto no exige una iniciativa moderada vinculada a conocimientos prácticos técnicos, sino una iniciativa básica de ejecución, consistente en actuar conforme a instrucciones.

Por ello, la valoración es de Grado 1.

5.5, Factor 5. Dirección

Valoración asignada: Sin puntuación / grado mínimo

El factor Dirección valora la responsabilidad de mando, organización, control o formación sobre otras personas,

La DPT del puesto establece expresamente que el Operario/a de Traspalé no tiene personal a cargo.



5.6. Factor 6. Relaciones / Contactos

Valoración asignada: Grado mínimo

El factor Relaciones valora la responsabilidad derivada de los contactos profesionales que exige el puesto.

En el caso del Operario/a de Traspalé, los contactos son internos, ordinarios y vinculados al funcionamiento normal del área.

Estas relaciones tienen por objeto: recibir instrucciones; comunicar incidencias; coordinar traslados; informar de falta de material; avisar de anomalías; seguir consignas de producción; mantener la continuidad del flujo de trabajo.

No son contactos de negociación, no implican representación de la empresa, no implican toma de decisiones con terceros, no comportan compromisos económicos, productivos o contractuales para la empresa, no requieren argumentación técnica compleja y no existen contactos externos relevantes.

El trabajador transmite información normal dentro del marco habitual de trabajo.

Por qué no procede un grado superior: No procede un grado superior porque el puesto no participa en la elaboración de soluciones técnicas, no mantiene contactos con interlocutores externos y no adopta decisiones que comprometan a la empresa. Las comunicaciones propias del puesto son rutinarias, internas y operativas, por tanto, el grado mínimo resulta adecuado.

- Análisis específico del argumento sobre: “Uso de robots”.

Sobre el uso de robots y su posible interpretación como una graduación superior, el método de valoración no atribuye mayor grupo por el mero hecho de trabajar con maquinaria automatizada. Lo que debe analizarse es qué nivel de intervención realiza el trabajador sobre dicha maquinaria.

En este caso, el Operario/a de Traspalé no realiza funciones propias de robótica industrial: No programa, no parametriza, no reconfigura, no diagnostica, no mantiene, no repara no modifica ciclos automáticos y no decide sobre la lógica de funcionamiento de la instalación. Su actuación se limita a ejecutar operaciones sencillas de usuario conforme a procedimientos escritos.

La existencia de un robot en el área no transforma automáticamente el puesto en técnico. El robot es un medio de producción; no define por sí solo la complejidad del puesto.

Lo relevante es que la intervención del operario está circunscrita a procedimientos estandarizados que suponen: apertura de puerta; retirada de palé; colocación de palé vacío; confirmación en pantalla; reposición de planchas; selección de programa previamente configurado; cambio de bobina siguiendo instrucciones paso a paso. Todas estas tareas son simples, guiadas y repetitivas.



Por ello, el uso del robot no incrementa los factores de Formación, Aprendizaje, Naturaleza de las Funciones ni Autonomía e Iniciativa.

No se discute que el trabajador interactúe con una instalación automatizada. Lo que se afirma es que dicha interacción es meramente operativa, protocolizada y de usuario, sin contenido técnico suficiente para justificar un grupo profesional superior.

- Cuadro resumen de justificación.

Formación	Grado 1	Educación Primaria y formación interna básica. No requiere conocimientos técnicos, mecánicos, eléctricos ni de automatización.
Aprendizaje	Grado 1	Formación práctica y procedimientos internos. Aprendizaje inferior a dos semanas.
Naturaleza de las funciones	Grado 1	Funciones operativas, repetitivas normalizadas. No programa ni mantiene robots.
Autonomía iniciativa	Grado 1	Decisiones simples de ejecución. Las incidencias se comunican a responsables o Mantenimiento.
Factor Dirección	Valoración asignada Sin puntuación / mínimo	Justificación No tiene personal a cargo ni funciones de mando, control o formación.
Relaciones	Grado mínimo	Contactos internos, rutinarios y de coordinación operativa. Sin negociación ni representación externa.

Conclusiones.

Primera. La valoración del puesto debe realizarse sobre el contenido objetivo del puesto de trabajo, no sobre la experiencia, habilidad o percepción subjetiva de las personas que lo ocupan.

Segunda. El puesto de Operario/a de Traspalé tiene una naturaleza esencialmente operativa, logística y de apoyo al proceso productivo.

Tercera. Las funciones principales del puesto consisten en traslado de materiales, abastecimiento de líneas, movimiento de palés, alimentación de film, utilización básica de equipos de filmado y comunicación de incidencias.

Cuarta. La intervención sobre el robot paletizador ABB y la filmadora Génesis está completamente protocolizada y se limita a operaciones sencillas de usuario.

Quinta. El puesto no realiza programación, parametrización, mantenimiento, diagnóstico técnico ni modificación de equipos automatizados.

Sexta. El uso de robots no justifica por sí mismo una clasificación profesional superior, al no incrementar objetivamente los factores de formación, aprendizaje, naturaleza funcional o autonomía.

Séptima. No existe personal a cargo ni funciones de dirección, organización, control o formación de otros trabajadores.

Octava. Las relaciones profesionales del puesto son internas, rutinarias y propias de la coordinación ordinaria del área.



Novena. En consecuencia, la valoración actualmente asignada al puesto resulta plenamente ajustada al método de valoración del Convenio Colectivo.

Por todo lo anterior, se concluye que no concurren elementos objetivos que justifiquen la reclasificación del puesto de Operario/a de Traspalé a un grupo profesional superior, debiendo mantenerse su actual adscripción al Grupo Profesional I.

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

1. Alegaciones de la empresa. Informe técnico de justificación del puesto de trabajo "Operario/a del Traspalé".
2. Tareas a realizar por operario de traspallet en Robot ABB.
3. Movimiento manual del palet en Filmadora Génesis y cambio de bobina de Filmadora Génerois.
4. Valoración de puesto de trabajo por la empresa.
5. 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 OPERARIO/A DE TRASPALÉ y con ello, verificar si es correcto el encuadramiento de dicho puesto de trabajo dentro del grupo de los peones, como sostiene la empresa, o dentro del grupo de los técnicos 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 se encuentra recogido en el anexo XIV del convenio colectivo de empresa, publicado en BOP de Guadalajara de fecha 14/08/2025. El mismo, 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 una puntuación recogida 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.



SEGUNDO.- Con carácter previo debemos partir de la descripción del puesto de trabajo que debemos valorar. En este sentido diremos que en la descripción del puesto aceptada por las partes se indica que la misión del puesto consiste en:

“Garantizar el flujo interno de materiales y productos dentro del área de frío mediante la correcta carga, descarga, traslado y ubicación de palets y materiales auxiliares con traspalé eléctrico, asegurando la continuidad de la producción, el adecuado abastecimiento de Líneas y la correcta alimentación de los sistemas de filmado, cumpliendo en todo momento los procedimientos de seguridad, prevención, orden y limpieza del departamento.”

Entre las funciones principales se encuentran las siguientes:

Función 1: Realizar el traslado de material de embalaje desde la rampa de entrada del almacén hasta las líneas de producción utilizando el traspalé eléctrico, conforme a los procedimientos de área.

Función 2: Transportar el producto acabado sin inspeccionar a la zona de control de calidad y llevar el producto inspeccionado y etiquetado desde el control hasta la zona de enfilmado, manteniendo el flujo continuo entre procesos.

Función 3: Preparar los palets finales según la ficha de embalaje (bandeja o plancha superior) y operarlos mediante Robpac o, en caso de avería, con la Ergopoc o la máquina semiautomática de filmado.

Función 4: Abastecer de palets vacíos a las líneas de producción de acuerdo con las necesidades del turno, asegurando la continuidad operativa

Función 5: realizar el traslado de cualquier otro material o vagonetas dentro del área, garantizando su correcta ubicación según instrucciones del Capataz o Vigilante.

Función 6: Abastecer del film las envolvedoras manuales y automáticas, comunicando al personal correspondiente cualquier incidencia con los consumibles o los equipos.

Función 7: Participar en el procedimiento seguro de apertura, retirada y reinicio del robot, paletizador de las líneas 11 y 13 en caso de caída del producto.

Función 8: Informar de anomalías de funcionamiento a mantenimiento, al vigilante o al responsable inmediato, contribuyendo al restablecimiento del proceso.

Función 9: Mantener el orden, limpieza y condiciones seguras del entorno de trabajo, aplicando los procedimientos de seguridad y prevención y colaborando con la mejora continua del área.

Función 10: Colaborar en tareas adicionales asignadas por el superior jerárquico, apoyando en otras actividades operativas relacionadas, así como en función de las necesidades organizativas, podrá asumir funciones propias de puesto de nivel superior, igual inferior dentro del área.



TERCERO.- En el asunto que nos ocupa las partes discrepan en el grado que corresponde a dos factores, que son el factor 3: “Naturaleza de las Funciones”, y el factor 6: “Relaciones” o “Responsabilidad por los Contactos”.

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

Factor	Grado	Puntos
1: Formación	1	4
2: Aprendizaje	1	3
4: Autonomía	1	2
5: Dirección	0	0

Por tanto, se trata de analizar los dos factores en los que existe discrepancia entre las partes.

CUARTO.- FACTOR 3: NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.

En este caso la empresa postula el grado 1 y la RLPT el grado 2.

Según el método de valoración de puesto el grado 1 está previsto para “trabajos cuyas operaciones elementales obedecen a consignas o instrucciones detalladas pero en las que los medios de acción, conocidos, se dejan a elección del titular”; y el grado 2 se reserva para funciones en general, compuestas de trabajos elementales de naturaleza impuesta, en los que un fenómeno puede llevar al titular a efectuar cierto número de operaciones, definidas en gran parte por las consignas recibidas o sistemas de trabajo implantados para los que el orden de ejecución y los medios de actuación conocidos, se dejan a elección del titular. Son funciones que, por tanto, precisan de un conocimiento práctico de los principios de mecánica, electricidad, etc., o de trabajos manuales de perfilado o de acabado que exige de utilización apropiada de herramientas, materiales y métodos a seguir, más convenientes; o de realización de trabajos que requieren la utilización de cálculos contables, reglas matemáticas etc., básicos, manuales y formularios técnicos, etc.; clasificar productos u objetos según criterios físicos, químicos, etc. o según criterio personal normalizado”.

Las partes centran la mayor parte de su postura en el grado de autonomía que utilizan los empleados con dos de los robots con los que llevan a cabo sus operaciones. En este caso, la RLPT considera que los operarios que manejan los robots lo hacen con cierta autonomía, precisando manipular espejos, llevando a cabo controles térmicos, cambios de rollos de plástico e incluso en alguna ocasión rodillos de la máquina. Indican que en la mayoría de los casos lo hacen solos y en alguna ocasión, las menos, contactan con otros. También manifiesta que estos empleados llevan el control de la línea, lo que supone estar pendiente del nuevo material y, en su caso, de su devolución; también controlan el material que falta. Ello evidencia, a juicio de esa parte, que no son meros paletizadores, precisando la utilización de embalajes, etiquetas de todas las líneas y que un fallo de este grupo arrastraría toda la producción ya que cualquier error en una sola referencia podría



suponer la devolución de todo el producto. En definitiva, manifiesta que el trabajo de estos empleados tiene una notable repercusión en la cadena productiva de la empresa. Sin embargo, la representación de la empresa considera que este grupo de empleados desarrolla funciones de ejecución directa, conocidas, reiteradas y normalizadas. Indica que no es el operario el que determina el método de trabajo, ni decide cómo organizarlo, sino que ya le viene previamente establecido. Respecto de la utilización de los robots, manifiesta que el procedimiento establece qué se debe hacer en cada momento, detallando cómo actuar si el palet está lleno, o si falta material o si está vacío. También indica que es posible que algún operario, sobrepasando sus funciones, lleve a cabo tareas que no le corresponden y que dicha actuación no es querida por la empresa puesto que en muchas ocasiones se generan más problemas que si se hubiera llamado al técnico correspondiente para solucionar la incidencia. Pese a que esta actuación se ha llevado a cabo en contra de las directrices de la empresa, ésta reconoce que no se ha abierto ningún expediente sancionador porque dice que desconocen qué personas concretas llevan a cabo tales actuaciones y que por parte de quienes lo conocen se oculta su identidad.

A la vista de la definición del puesto de trabajo y del factor que se analiza no podemos concluir que los trabajos sean el resultado de una orden de ejecución o de un medio de actuación que se deja a elección del titular, sino que estos ejecutan órdenes pautadas o establecidas. Estas órdenes pueden también venir establecidas a través de las pantallas de los propios robots que se utilizan, sin que esto suponga considerar que existe mayor iniciativa o mayor independencia a la hora de tomar decisiones. Es posible que en la utilización de los robots como en la utilización de cualquier máquina haya personas más diestras que otras o que incluso tengan conocimientos superiores a los exigidos para el puesto de trabajo, pero no debemos perder de vista que nos corresponde valorar las exigencias del puesto de trabajo y no la destreza de quien lo ocupa. Las funciones que aparecen en la descripción del puesto de trabajo responden a un método o consignas marcadas previamente sin que al titular del puesto se le exija iniciativa a la hora de ejecutar su trabajo.

Por la razón anteriormente expuesta consideramos que el grado que le corresponde a este factor es el 1, y 3 puntos.

QUINTO.- FACTOR 6: RELACIONES O RESPONSABILIDAD POR LOS CONTACTOS.

El segundo factor de discrepancia es el factor 6. En ese sentido la empresa postula el grado mínimo que sería el OR, mientras que la representación legal de las personas trabajadoras aboga por el grado 1.

El método de valoración en lo relativo al factor que nos ocupa y al grado en que difieren las partes establece lo siguiente:

Campo de aplicación nivel de contactos	Interiores de la empresa	Exteriores de la empresa y limitados en jerarquía	Exteriores de la empresa y no limitados en jerarquía



Enlaces y transmisiones normales dentro del marco de trabajo habitual: Recepción - Transmisión de órdenes, consignas, información complementaria, etc. Puestos en los que se puede tener contactos rutinarios con otros departamentos.	OR	1	2
Cambios de puntos de vista (aportación de opiniones) dentro del marco del trabajo habitual que orienta la toma de decisiones	1	2	3

La empresa considera que los contactos que realiza el operario de traspalé son internos, ordinarios y vinculados al funcionamiento normal del área. Mientras que la RLPT entiende que estamos ante un puesto de trabajo que implica cambios de puntos de vista (aportaciones de opiniones) dentro del marco de trabajo habitual que orienta a la toma de decisiones exteriores y que estaría limitado en jerarquía. Manifiesta que de la lectura de la nueva descripción del puesto de trabajo se desprende que dichos operarios aportan opiniones que contribuyen y orientan a la toma de decisiones.

Consideramos que el grado correcto del puesto de trabajo que analizamos es el OR, y 0 puntos, por varias razones, que se expresan a continuación:

1. Dichos operarios transmiten órdenes, partes o información interna de la empresa. No se les exige la aportación de opiniones o valoraciones. En la función 8 de la descripción del puesto de trabajo se indica que deben "informar de anomalías de funcionamiento a mantenimiento, al vigilante o al responsable inmediato, contribuyendo al restablecimiento del proceso". De dicha descripción no se puede extraer que la información de anomalías que se exige sea una valoración técnica o una opinión sobre lo que ocurre. Se trata simplemente de una actividad descriptiva o narrativa, huérfana de cualquier valoración técnica o consideración particular.
2. La transmisión de órdenes o consignas no puede considerarse que se realice más allá del ámbito interno de la empresa, sin que, a estos efectos, las comunicaciones que se pueden realizar con empleados de empresas de trabajo temporal que prestan servicios como usuaria en la mercantil BORMIOLI ROCCO, S.A., puedan considerarse como relaciones exteriores de la empresa. Como ya hemos manifestado en laudos anteriores, "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.".

SEXTO.- Por tanto, la puntuación definitiva que por factor corresponde atendiendo a los grados antes expuestos sería la siguiente:

FACTOR	GRADO	PUNTOS
1	1	4
2	1	3



3	1	3
4	1	2
5	0	0
6	OR	0

Puntuación: 12

A dicha cantidad o puntuación resultante se le debe sumar, según el método de valoración, 100 puntos, siendo la puntuación total que corresponde al puesto analizado la de 112 puntos.

Finalmente, hemos de tener en cuenta los intervalos de valoración para determinar cuál es la clasificación correcta del operario de traspalé y vemos que, al mencionado puesto de trabajo valorado, hasta 118 puntos incluido, le corresponde el grupo profesional I, de Peón/Peona, dentro del Colegio de Operarios; y de 118,5 a 139,5 le correspondería el grupo II, de Técnico/a. Por lo tanto, el puesto de trabajo de Operario de Traspalé se encuentra encuadrado en el grupo I de Peón/Peona.

Como consecuencia de lo anterior, se dicta el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

La valoración del puesto de trabajo denominado OPERARIO/A DE TRASPALÉ, de conformidad con el actual método de valoración existente en la empresa Bormioli Rocco, S.A, es la de 112 puntos, puntuación ésta que sitúa a dicho puesto de trabajo dentro del grupo profesional I: PEÓN/PEONA.

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

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 0aa61ca067acb8478b87758ebdcb6147426fa236