

Número expediente: 11/2000/52

Laudo: 1/00/JCV

Empresa: Construcciones Aeronáuticas Sociedad Anónima.

Partes interesadas: Empresa y Comité de Empresa

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a diecisiete de mayo de dos mil, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 26 de abril de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### I. ANTECEDENTES

**Primero.**- Con fecha 26 de abril de 2000 se presenta escrito, en el registro de Cádiz del SERCLA, de iniciación de procedimiento arbitral (nº expediente 11/2000/52), por el que se someten a arbitraje de "intereses" los siguientes puntos: 1) fijación de criterios básicos para la determinación del personal afecto al acuerdo para modificación condiciones de trabajo; 2) criterios aportados por dirección a C.E. en escrito de fecha 20/1/2000. Por medio de dicho escrito se designa al abajo firmante, Jesús Cruz Villalón, como árbitro que ha de resolver el presente conflicto.

Notificado el nombramiento, éste árbitro acepta y procede a notificar a las partes la apertura de un plazo a los efectos de presentar si lo consideran necesario las alegaciones que estimen oportunas, al tiempo que se les cita de comparecencia para el día 11 de mayo. Con anterioridad a dicha fecha las partes notifican que tienen la intención de acudir asistido de asesores, al tiempo que hacen entrega de sus respectivos escritos de alegaciones.

Segundo.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Jerez de la Frontera del SERCLA el día 11 de mayo, con la presencia de D. \_\_\_\_\_, en representación de la empresa, y de D. \_\_\_\_\_, en su condición de Presidente del Comité de Empresa, asistidos de los correspondientes asesores.

Tercero.- En dicho acto de comparecencia se pone de manifiesto que el presente arbitraje trae su causa en la decisión empresarial de efectuar una inversión en el centro de trabajo de Puerto Real a los efectos de poner en marcha una nave destinada a realizar labores de pintura de los elementos fabricados, con lo que logra que los productos no se presente como semiterminados y sea innecesario acudir a sistemas de subcontratación de las referidas tareas de pintura. A tal efecto la empresa ya ha efectuado la adjudicación de las obras de infraestructura de la citada nave de pintura, por lo que la puesta en marcha de esta nueva línea de actividad se pretende sea inminente.

Ambas partes coinciden en la necesidad y oportunidad de la puesta en marcha de la sección de pintura, así como en la circunstancia de que en otros departamentos y actividades de la empresa en Cádiz se observan excedentes de personal, que hacen aconsejable llevar a cabo un cambio de destinos de los trabajadores afectados, lo que comporta cambios en su encuadramiento profesional. Ambas partes aceptan que en la empresa concurren causas justificativas suficientes para llevar a cabo las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, como mecanismo útil de reducir los excedentes de empleo existentes y de este modo garantizar con mayor consistencia la estabilidad en el empleo del conjunto de la plantilla de la empresa.

**Cuarto.-** Igualmente, coinciden de facto, en el número de trabajadores que deben ser destinados inicialmente a los trabajos de pintura en la nueva nave. Si bien, inicialmente el número fijado fue de catorce, posteriormente se elevó hasta quince por parte de la empresa, al menos en lo que afecta a la preparación profesional de los posibles destinados a estas tareas. La empresa alega al respecto que los cambios de producción pueden hacer necesario el incremento hasta 15 en el inmediato futuro, además de aducir el elevado número de meses transcurridos desde la formulación del proyecto de inversión hasta su materialización práctica. La representación de los trabajadores, si bien inicialmente se opuso al incremento del número de afectados, aceptó en el curso de la comparecencia de este arbitraje que, en aras de un acercamiento entre las partes y como expresión de su predisposición a no poner obstáculos al proyecto, no se oponía de principio a que el número de referencia se situara en quince. De este modo, como también queda claro en el compromiso arbitral firmado entre las partes, la competencia de este árbitro queda restringida a la selección de los trabajadores concretamente afectados por el cambio de condiciones y los criterios empleados a tal efecto, sin entrar a analizar el número de los afectados; partiendo en todo caso de la premisa de que en el acto de comparecencia las partes aceptaron que esta decisión arbitral incidiera sobre un total de 15 trabajadores.

**Quinto.-** De este modo, la discrepancia entre las partes afecta a los criterios de selección de las personas que deben ser destinadas a la nueva nave de pintura y, por tanto, a los concretos trabajadores preseleccionados por la dirección de la empresa. En cierto modo el conflicto ya se encuentra actualizado y materializado, pues la dirección de la empresa a partir del 17 de marzo del presente año ha comenzado a impartir a un grupo de 15 trabajadores la necesaria formación, en concreto la de carácter teórico, a los efectos de poder llevar a la práctica el reciclaje profesional de tales trabajadores, lo que presupone una preselección por parte de la dirección de la empresa de los trabajadores que deberían ser destinados a esa nueva nave de pintura.

**Sexto.-** Dentro del conjunto del personal contratado directamente por la empresa, las partes diferencian entre personal directo y personal indirecto. El primero de ellos, el

personal directo, refiere a aquellos que operan de forma inmediata sobre el producto a elaborar; en tanto que el segundo de ellos, el personal indirecto, alude a aquellos que se dedican a labores complementarias necesarias para la plena y eficaz realización del conjunto del proceso productivo, entre los que se incluyen a título de ejemplo las tareas administrativas, personal subalterno, delineantes, verificadores de montaje, organización científica del trabajo, etc. Ambas partes coinciden en que el excedente de personal se presenta sobre todo entre el personal indirecto, no entre el personal directo, por lo que el reciclaje del personal debe efectuarse del primero hacia el segundo. No obstante, ambas partes discrepan en la forma y criterios de selección del personal indirecto que debe pasar a realizar las tareas de pintura.

**Séptimo.-** El presente procedimiento arbitral se enmarca dentro del art. 34 del XVI Convenio Colectivo para el personal de CASA, resultado del acuerdo de clasificación profesional firmado entre la Dirección y el comité intercentro el 17 de noviembre de 1999; en concreto, en el art. 34 dentro de la modalidad que el texto de dicho precepto denomina "operativa", habiéndose seguido en su esencia la tramitación exigida en el mismo. Así, conforme a dicho precepto, el 26 de enero de 2000 la dirección de la empresa remite al Comité de Empresa escrito de "información previa sobre el cambio de grupo funcional para un grupo de trabajadores a las nuevas instalaciones de pintura en UTT-Puerto Real", por medio del cual transmite a la representación de los trabajadores las causas que motivan el cambio, los puestos de trabajo que se pretenden cubrir y su justificación, el personal afectado --incluyendo los criterios empleados y una relación nominal de hasta un total de 15 trabajadores-- y los cursos de formación que permiten la adquisición de los conocimientos para desempeñar las nuevas funciones. De este modo se da curso al trámite de negociación, en plazo superior a los cinco días hábiles, previsto en el art. 34 del Convenio Colectivo.

Paralelo a ello, en esa misma fecha de 26 de enero, la dirección hizo público un aviso dirigido a todo el personal de Factoría de Cádiz (Puntales y UTT) de la convocatoria de cobertura voluntaria de los puestos de trabajo de la nueva nave de pintura,

concediendo un plazo hasta el 2 de febrero para presentación de solicitudes. Como resultado de ello tres trabajadores presentan propuesta de adscripción a la nave de pintura, que es aceptada por la dirección de la empresa, al tiempo que detrae otros tanto tres trabajadores de la lista inicialmente confeccionada.

Por su parte el Comité de Empresa entregó con fecha 11 de febrero escrito en el que reflejaba su posición, intitulado "propuesta sobre cambio de grupo funcional según la nueva normativa de clasificación profesional", por medio de cual expresaba sus coincidencias e igualmente sus discrepancias en relación con la propuesta de la empresa. Con posterioridad se celebra reunión entre las partes, documentada a través de acta aportada junto a las alegaciones del Comité de Empresa --acta confusa en cuanto a su fecha, pues figura en la misma la de 18 de enero de 2000, cuando lo más seguro es que fuera de fecha posterior cuando menos al 11 de febrero--, por medio de la cual las partes dejan constancia de su desacuerdo, dando traslado a la Comisión de resolución de conflictos, al tiempo que se acuerda acudir a la Jefatura de la Inspección de Trabajo a los efectos de que esta resuelva vía procedimiento arbitral. Notificada esta propuesta de arbitraje a la Inspección de Trabajo, ésta se inhibió al entender que no entraba dentro de sus competencias la resolución de este tipo de discrepancias, motivo por el cual las partes acuerdan someterse al procedimiento arbitral contemplado en el SERCLA.

## **II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACION**

**Primero.-** El presente arbitraje pretende, de conformidad con el escrito de iniciación firmado por las partes, la resolución de un conflicto de "intereses" relativo a la selección de los trabajadores a destinar a la nueva nave de pintura en las instalaciones de Puerto Real. No obstante, debe precisarse que se trata de un arbitraje singular en cuanto a la capacidad resolutoria de este árbitro, pues en base a un lógico principio de congruencia este árbitro ha de moverse dentro del estrecho margen de discrepancia manifestado entre las partes, no pudiendo aportar solución diversa allí donde concurre una coincidencia de

posiciones entre las partes. En efecto, en gran medida las partes han ido acotando sucesivamente sus elementos de discrepancia y, en particular, han ido alcanzando acuerdos parciales por vía de sucesivas aproximaciones, algunas de ellas previas al inicio de la actuación por parte de este árbitro e incluso en el curso de la propia comparecencia desarrollada a través del presente procedimiento arbitral. Por tal razón, todos esos acuerdos parciales de aproximación vinculan a este árbitro, por lo que el mismo debe limitarse a aplicar los criterios de selección necesarios para resolver el punto de discrepancia.

Segundo.- Comenzando por los puntos de coincidencia, las partes son concordes en dar primacía a aquellos trabajadores que voluntariamente expresen su deseo de pasar a desempeñar las tareas propias de la nueva nave de pintura, incluso aunque los mismos se encuentren destinados hasta ahora en puestos correspondientes a personal directo. De este modo, resultado de la convocatoria, tres trabajadores efectuaron en tiempo y forma la correspondiente solicitud, debiendo ser por tanto los primeros a incorporar en la lista:

(39.761), (39.928) y  
(39.682).

Tercero.- El siguiente criterio sobre el que existe coincidencia es el relativo a cambiar el destino de los trabajadores que se incorporaron a la empresa como becarios de formación profesional de segundo grado en especializaciones de taller, a la conclusión de la beca para dar cumplimiento al compromiso de contratación temporal, y al no existir en su día puestos disponibles entre el personal directo, fueron destinados a tareas administrativas de oficina como personal indirecto. Se estima que ahora que existe la oportunidad de incorporarlos a las tareas de producción directa y aprovechar la formación adquirida, deben ser seleccionados para la nave de pintura. En el curso del acto de comparecencia se manifestó alguna pequeña discrepancia entre las partes, si bien puede entenderse superada posteriormente de forma más o menos tácita. De un lado, el comité de empresa alegó que además de los seleccionados, existían otros becarios no seleccionados que podrían haber entrado dentro de la lista, aunque la dirección de la empresa

contraargumentó que su selección se había efectuado en relación con los "becarios CASA" y no respecto de otro tipo de becarios o bien respecto de becarios que no son especializados en taller; en todo caso, la discrepancia en este punto puede entenderse superada, en la medida en que el Comité de Empresa en su lista en ningún momento llega a incorporar a otros trabajadores con base en esa situación de antiguo becario. De otro lado, de la relación de trabajadores propuesta por el Comité de Empresa, se excluyó a un trabajador que sí reunió la condición de antiguo becario ( ), aduciendo que a su juicio el mismo se encontraba destinado en un departamento deficitario como era el de salud laboral; no obstante, al aceptar en el curso de la comparecencia que la lista de seleccionados se completara hasta un total de 15 trabajadores, aceptó igualmente la incorporación de este último trabajador. De este modo, por la vía de la inclusión de este segundo criterio de los becarios ambas partes coinciden en integrar en la lista a los siguientes trabajadores: (39664), (39913), (39908), (39912) y (39914).

Cuarto.- Asimismo, las partes coinciden en utilizar para el resto varios criterios excluyentes, como son los de dejar fuera en todo caso a los trabajadores mayores de 46 años por su dificultad y mayor esfuerzo en el reciclaje profesional, así como a aquellos que por razones de su estado de salud no manifiesta la debida aptitud física para la realización de estos trabajos. Asimismo coinciden en que el resto de los seleccionados deben provenir del personal indirecto, para la representación de la empresa entre el personal que desarrolla tareas administrativas y subalternas, para la dirección de la empresa también entre las llamadas especializaciones técnicas (organización científica del trabajo, delineantes y verificadores de montaje). La empresa incorpora dentro de su lista a una serie de trabajadores que en los últimos períodos han venido desarrollando tareas administrativas, si bien por razón de su titulación han cursado formación profesional de segundo grado con especializaciones de taller y anteriormente han estado destinados en actividades profesionales en taller. Los trabajadores seleccionados por la empresa conforme a estos criterios, se encuentran también dentro de la lista propuesta por el

Comité de Empresa, por lo que también deben incorporarse a la lista definitiva. Conforme a ellos se integrarían en la selección los siguientes trabajadores:

(33623), (39669), (39840) y (39811).

Quinto.- Hasta aquí se sitúa la selección de consenso entre las partes, restando por seleccionar tres trabajadores donde se concentra la discrepancia entre ambas. La representación de la empresa ha tomado en consideración también la oportunidad de incorporar a la lista personal indirecto correspondiente a especializaciones técnicas. A tal efecto, la dirección de la empresa tomó en consideración la circunstancia de que entre esas profesiones de personal indirecto también se manifiestan excedentes de personal que hacen aconsejable proceder a su reducción, algunas de ellas en vías de desaparición a tenor de los nuevos sistemas organizativos basados en la calidad integral, al mismo tiempo que se seleccionaban trabajadores que provenían de trabajos en taller de producción directa con lo que manifestaban experiencia profesional en las tareas de destino. Inicialmente la dirección de la empresa seleccionó hasta un total de seis: dos de organización científica del trabajo (39520 y 39662), dos delineantes (39182 y 33591) y dos verificadores de producción (39782 y 39648). Ahora bien, teniendo en cuenta la presentación posterior de tres solicitudes de cambio de funciones voluntaria y al tener que reducir en tres la preselección inicial, optó en aras de acercamiento de posiciones con la postura sindical excluir estos tres de entre los seis de especializaciones técnicas, utilizando el criterio de eliminar uno de cada una de las tres especializaciones, permaneciendo en la lista el más moderno, en tanto que el más antiguo procedía a eliminarse de la lista: de este modo, excluyó de la lista a tres (39520, 33591 y 39782), manteniendo a otros tres (39662, 39182 y 39648).



Por su parte, la representación de los trabajadores entendía que como regla de principio no deberían incorporarse a la lista ninguna persona destinada a especializaciones técnicas, pues no compartía las razones aducidas por la empresa, al tiempo que afirmaba que existían trabajadores destinados a tareas administrativas que podían perfectamente incorporarse a la selección pues tenían conocimientos suficientes para someterse al presente reciclaje profesional. No obstante, incorpora en su lista a un delineante (33591), en base a que tenía constancia de su disposición voluntaria a cambiar de funciones, pues así se lo había manifestado expresamente al Comité de Empresa, de modo que a su juicio en base al primero de los criterios debería tomarse en consideración tal predisposición; de contrario, la empresa se opone a la incorporación de este delineante, en razón de la selección hecha atendiendo al criterio de antigüedad y a que no formalizó en tiempo hábil la solicitud de cambio voluntario de funciones.

De otra parte, la representación de la empresa incorpora en la lista --para compensar la exclusión de los otros trabajadores de especializaciones técnicas-- a dos trabajadores que realizan actualmente labores administrativas y por sus conocimientos pueden someterse sin mayores dificultades al proceso de reciclaje profesional. De un lado, propone a (39426), a lo que se opone la dirección de la empresa pues no ostenta el título de formación profesional de segundo grado; de otro lado propone a (33.548), a lo que se opone la dirección de la empresa pues alega que siempre ha realizado labores administrativas a pesar de que hubiera hecho el curso de chapista.

Sexto.-En estos términos, y en lo que afecta exclusivamente a los tres puesto restante en lo que hay discrepancia entre las partes, razonando desde un punto de vista de equidad al tratarse de un conflicto de intereses, éste árbitro considera que la selección de los trabajadores a la hora de efectuar cambios funcionales de puestos de trabajo no debe someterse a corsés excesivamente rígidos, siendo razonable atender a elementos de muy diversa naturaleza que conduzcan a elegir a los trabajadores más idóneos para atender a las necesidades de la empresa, tanto en lo que refiere a los puestos de destino como a los que

quedan vacantes como consecuencia del cambio. No obstante esa valoración de idoneidad no la puede efectuar este árbitro, pues no es su labor la de sustituir el criterio de las partes ni tiene conocimientos suficientes de las características personales y profesionales de las personas concretamente afectadas por la discrepancia en juego. Por esa razón se ve obligado a decidir en base a criterios objetivos y aparentemente neutros, a pesar de que el resultado material pudiera no resultar el mejor de los posibles. En estos términos parece más que razonable atender a la posición de principio aducida por la empresa, de que ella entiende que no se puede discutir sobre nombre concretos, sino que se han de seleccionar criterios lo más objetivos posibles, pues ello se hace necesario a la hora de notificar al conjunto de la plantilla y particularmente a los afectados, las razones que les han inducido a optar por unos trabajadores y excluir a otros. Desde esa perspectiva, parece también más fundada la posición de la dirección de la empresa, pues esta con suficiente transparencia expone los criterios concretos que le han llevado a la selección, paralela a la motivación de la exclusión de los alternativamente propuestos por el Comité de Empresa; mientras que la representación de los trabajadores, por lo que afecta a los dos de nueva incorporación no logra explicitar suficientemente el fundamento y razones de su selección. Parece aceptado que existe excedente de personal entre las especializaciones técnicas (organización científica del trabajo, delineantes y verificadores de producción), algunas de ellas posiblemente a desaparecer con los nuevos sistemas de organización del trabajo, añadido a la circunstancia de que los concretamente elegidos y excluidos se hacen por un criterio aparentemente objetivo como es uno por profesión y en razón de su antigüedad; elementos que a juicio de este árbitro no son suficientemente rebatidos por la representación de los trabajadores.

**Séptimo.-** Finalmente, resta el problema de que la representación de los trabajadores alega la posibilidad de que algún trabajador concreto a estas alturas pueda estar interesado en cambiar de funciones por decisión plenamente voluntaria. Dado que este ha constituido el primero de los criterios manejados por las partes, existe común y pleno acuerdo entre ellas respecto de su primacía, no parece oportuno ser excesivamente rígido en el requisito del plazo ya prescrito el 2 de febrero de 2000. Por ello, estimamos

que, exclusivamente en lo que afecta a los tres últimos puestos en discrepancia, se debería conceder un último plazo de solicitud --de igual duración al precedente, es decir, de 5 días hábiles-- para que pueda solicitarse destino a la nave de pintura; dicha oferta, por su carácter de extraordinaria, no debería ser abierta a todos los trabajadores, sino exclusivamente a los afectados por la discrepancia entre las partes; es decir, sólo podrían acogerse a esta última posibilidad de cambio voluntario algunos de los tres especialistas técnicos excluidos por la dirección de la empresa ( 39662,

33591 y 39782) y los propuestos como nuevos por la representación de los trabajadores ( 39426 y

33.548). A su vez, si se produjera alguna petición voluntaria conforme a esta convocatoria extraordinaria, ello obligaría a excluir de la lista inicial otros tantos trabajadores seleccionados. Tal exclusión únicamente puede llegar a afectar a los trabajadores presentes en la selección de la empresa no aceptados por la representación de los trabajadores: 39520, 39182 y

39648. Caso de que no hubiera petición voluntaria en esta última convocatoria extraordinaria, se elevaría a definitiva la última propuesta de la empresa. Caso de que hubiera una petición voluntaria inferior a tres, la exclusión entre los tres trabajadores antes citados ( 39520, 39182 y 39648) se haría conforme al criterio de antigüedad empleado por la dirección de la empresa. Caso de que hubiera tres peticiones voluntarias se excluirían a los trabajadores antes citados. Caso de que hubiera más de tres peticiones voluntarias, sólo se podrían aceptar a tres de tales solicitudes, pues no cabe excluir de la lista de la empresa más allá de los tres últimos nombres, por lo que se atenderían exclusivamente a las tres primeras solicitudes en razón al tiempo de presentación oficial ante la dirección de la empresa.

Octavo.- Por último, es obligado advertir que el presente laudo arbitral resuelve única y exclusivamente la discrepancia suscitada entre las partes, relativa a un acto individualizado de puesta en marcha de la nave de pintura. Quiere esto decir que la presente decisión no condiciona reestructuraciones futuras en la empresa, por lo que las

decisiones o negociaciones sucesivas no tienen porque verse condicionadas a los criterios aquí empleados: ni condiciona a la posible cobertura de los puestos dejados vacantes en tras secciones, talleres o departamentos resultado del presente cambio, ni tampoco condiciona la forma de actuación en caso de posibles incrementos de los puestos necesarios en el futuro en esta nave de pintura.

### DISPOSICION ARBITRAL

Se declara que conforme a los criterios empleados anteriormente la lista de trabajadores inicialmente destinados a la nave de pintura de Puerto Real estará compuesta por las siguientes personas:

(39.761)  
(39.928)  
(39.682)  
(39664)  
(39913)  
(39908)  
(39912)  
(39914)  
(33623)  
(39669)  
(39840)  
(39811)  
(39520)  
(39182)  
(39648)

No obstante, lo anterior la dirección de la empresa deberá efectuar una convocatoria, por un plazo improrrogable de 5 días hábiles, a los efectos de conceder una última oportunidad de incorporación voluntaria, que sólo afectará a los trabajadores y se realizará conforme al procedimiento, requisitos y resultados explicitados en el fundamento séptimo precedente.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante el orden social de la jurisdicción, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 17 de mayo de 2000.

Fdo.: Jesús Cruz Villalón.