

María Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla, designada árbitro en el procedimiento de arbitraje instado de común acuerdo manifestado en escrito firmado por D.

, en calidad de Letrado representante de la empresa Vega e Hijos S.L. y D. , presidente del Comité de la citada Empresa, de fecha 11 de octubre de 2005, registrado en el SERCLA el día 13 del mismo mes y año, dicta el presente

LAUDO

Basado en los siguientes

Antecedentes de hecho

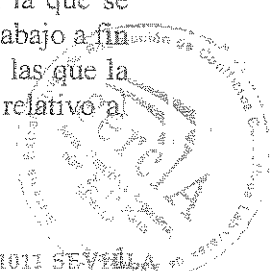
1.- El procedimiento de arbitraje tiene su origen en otro previo de Conciliación-Mediación ante el SERCLA, en el que, en el acta que documentaba la avenencia alcanzada el 13 de octubre de 2004 se hacía constar:

“2.- Las partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen, a constituir una comisión de trabajo, para elaborar: -un sistema de incentivos por productividad; -revisión de categorías profesionales analizando la responsabilidad y funciones que cada trabajador desempeña, en ese momento en la empresa.

Que deberá estar consensuado antes del 31 de diciembre de 2004, si a partir de esa fecha no existiese acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje ante el SERCLA en la persona que la autoridad laboral designe”.

2.- No alcanzado el acuerdo que se acaba de mencionar, las partes del conflicto presentaron el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje ante el SERCLA referido en el encabezamiento. En el extremo correspondiente a los “puntos sometidos a la consideración del árbitro” se hacía constar: “en los términos redactados en el acta del SERCLA 13/10/04 consistente en: 1.- un sistema de incentivos por producción; 2.-revisión de categorías profesionales, analizando la responsabilidad y funciones que cada trabajador (sic) desempeña en ese momento en la empresa”.

3.- Por acuerdo de ambas partes fue designada árbitro en el procedimiento la que suscribe este laudo, que aceptó el nombramiento en fecha 13 de diciembre de 2005, tras una serie de reuniones tendentes a precisar el objeto del procedimiento, en el curso de la primera de las cuales ambas partes suscribieron de común acuerdo acta en la que se aceptaba que se designase por el SERCLA a un experto en organización del trabajo a fin de que examinase las peculiaridades del proceso productivo de la fábrica, en las que la representación de la empresa basaba su negativa a alcanzar acuerdo alguno relativo al complemento de productividad.



4.- El experto designado al efecto fue D. _____, miembro de la Comisión de Técnicos del Tribunal Laboral de Catalunya que, tras visitar la fábrica y analizar el proceso de producción en la misma el día 29 de noviembre de 2005, emitió informe el 12 de enero de 2006, recibido por esta árbitro al día siguiente, en el que, a las preguntas formuladas, respondió como sigue:

“*Sí que es posible establecer un incentivo a la producción en la empresa Vega e Hijos. Dicho incentivo debería ser colectivo para todo el personal directo de producción, siendo su cálculo de periodicidad mensual y su pago también.

*Dicho sistema de incentivos debería estar basado en los kilogramos hora, traducidos a kilogramos estandar y hora, producidos durante el mes”.

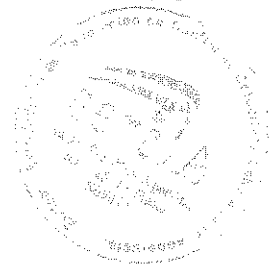
El desarrollo del sistema propuesto, junto con un “ejemplo numérico para su mejor comprensión” se adjunta como Anexo I a este laudo.

5.- En fase de alegaciones, la representación de Vega e hijos SL hizo constar su oposición a la implantación de un sistema de incentivos dada la metodología de fabricación en la empresa y el predominio en ésta de un tipo de máquina que impedía a los trabajadores incrementar el ritmo de trabajo con su esfuerzo o iniciativa individuales, debiendo ajustarse en todo momento al ritmo de la máquina. Un ritmo que, además, se mantenía por debajo del máximo posible, entre otras, por razones sanitarias y de calidad del producto, negando que se trabajase en la empresa asignando a los trabajadores sistemáticamente a categorías indebidas, y haciendo constar su disponibilidad para estudiar los casos individuales que se pudieran plantear.

6.- La representación de los trabajadores, por su parte, reiteraba el contenido de la opinión del experto Sr. _____, en el sentido antes expuesto.

Y, en relación con la reclamación de reclasificación de trabajadores enunciaba los nombres de los afectados, así como transcribía el texto del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas en lo referente a la categoría que se estimaba que los trabajadores debían tener.

Requerida la representación de los trabajadores para que detallase sus alegaciones en lo relativo a las tareas que supuestamente realizaban indebidamente los trabajadores mencionados en el escrito correspondiente, transcurrió el plazo concedido al efecto sin que se añadiera dato alguno sobre los extremos solicitados.



Fundamentos Jurídicos

1.- El presente procedimiento presenta una inusual dificultad para su plena resolución, en la medida en que las partes implicadas han colaborado poco para zanjar un conflicto de indudable complejidad fáctica, que, además, requiere de un conocimiento técnico complementario en sistemas de organización del trabajo que ha debido ser aportado por el tercero experto designado por el SERCLA de conformidad con lo pedido por ambas partes. A la vista de las alegaciones efectuadas y de la observación directa de la fabricación por parte de esta árbitro y del experto, es, pues, como procede resolver.

2.- En lo que concierne a la implantación de un sistema de incentivos a la producción en la empresa ha de concluirse que, efectivamente, el proceso productivo de Vega e Hijos, S.L. presenta una peculiaridad técnica que dificulta sin duda la elaboración del sistema de incentivos por el predominio de la máquina prensadora, que es determinante en la configuración del ritmo de trabajo. Pero también es cierto que la empresa ha suscrito un compromiso arbitral en el que se determinaba como objeto del mismo un "sistema de incentivos por productividad", y tal expresión no puede ser interpretada sino como el establecimiento de las bases de dicho sistema en la empresa, por lo que no le es lícito a la referida empresa negar, en pleno procedimiento de arbitraje, que se pueda implantar semejante sistema cuando lo ha admitido como posible en el escrito que lo inicia.

Además, como se desprende del análisis elaborado por el Sr. miembro de la Comisión de Técnicos del Tribunal Laboral de Cataluña, la determinación de ese sistema es técnicamente posible, aunque ciertamente con efectos limitados, dentro de los parámetros que especifica en su informe y sobre la base de la información que a la empresa corresponde dar. Cabe añadir que, más allá de la sistemática negativa de la posibilidad de implantar este sistema por la incidencia de la máquina tantas veces mencionada, la empresa no ha contra argumentado ni proporcionado información complementaria que no fuera la del número de kilogramos/hora producidos a lo largo del año en cifras globales por cada trabajador. Así las cosas, y a la vista de las circunstancias concurrentes en el caso, es preciso concluir que el sistema de productividad debe negociarse efectivamente entre empresa y trabajadores, debiendo aportarse y elaborarse por aquélla los datos precisos para este fin según el informe técnico citado, todo ello en un plazo razonable que no podrá exceder de tres meses a partir de la fecha de notificación de este laudo.

3.- Por lo que hace a la pretensión de que se proceda a reclasificar a una serie de trabajadores que realizan supuestamente trabajos que no pertenecen a sus categorías profesionales (D. ; D. D^a

, D^a y D.), la representación de los trabajadores no ha precisado en sus alegaciones qué tareas concretas desarrollaban los trabajadores mencionados, que no perteneciesen a sus respectivas categorías, en orden a valorar si

debían insertarse en otras de las previstas en el Convenio colectivo aplicable. Y tampoco han solicitado al respecto práctica de prueba alguna. Sólo fue posible comprobar, durante la visita a la fábrica, que efectivamente D. _____ y D^a _____ desarrollaban tareas propias de la categoría más alta solicitada tal y como es definida en el Convenio de Industrias Lácteas, de ahí que sólo sea posible acceder a la solicitud de reclasificación de estos dos trabajadores. En relación con los restantes, deberá negociarse la situación individual de cada uno de ellos en los términos ofrecidos por la empresa en su escrito de alegaciones, en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de notificación de esta resolución.

Por todo lo expuesto, resuelvo lo siguiente:

- Que debe procederse, sin demora ni obstaculización, a la negociación, por la Empresa y el Comité de un sistema de incentivos a la producción, debiendo la empresa aportar la información requerida en el Informe anexo, y valorar ambas partes la concreta cuantificación del respectivo complemento para el personal de producción. Todo ello en el plazo máximo de tres meses a contar desde la notificación del presente laudo.

- Que procede reconocer a D. _____ y a D^a _____ las categorías profesionales de Controlador del grupo Otros Técnicos y de Especialista 1º del grupo de Producción y Tareas Auxiliares, respectivamente, con efectos económicos a partir de la fecha de emisión de este laudo.

- Que procede negociar por la empresa y el Comité la situación de los restantes trabajadores enunciados en el escrito de alegaciones del referido comité, en el plazo de tres meses a partir de la fecha de notificación de este laudo.

En Sevilla, a 16 de enero de 2006.



Fdo. María Fernanda Fernández López
Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Sevilla