

Número de Expediente: 21/2008/21

Laudo:

Empresa: ALGRY QUÍMICA S.A..

Partes interesadas: Representantes de los trabajadores y Empresa; sindicato
FIA-UGT

Árbitro designado: Miguel Rodríguez-Piñero Royo

En Huelva, a 24 de julio de dos mil ocho, Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, actuando como árbitro designado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 26 de mayo 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: En el marco del procedimiento de conciliación-mediación ante la Comisión correspondiente del SERCLA, surgido en relación con el conflicto (nº de expediente 21/2008/15), se produce con ocasión de la reunión celebrada el 11 de abril de 2008 avenencia parcial de las partes y desconvocatoria de huelga, sobre la base de una serie de acuerdos sobre las materias concretas objeto del conflicto. En particular, en el punto 5 del acuerdo, tal como aparece en el acta de finalización del procedimiento de conciliación-mediación, se dispone que *“en cuanto a la pretensión relativa a la revisión de la clasificación profesional, esto es, el encuadramiento en el grupo 4 de los operadores de planta actualmente adscritos en los grupos 2 y 3 del XV convenio general de la industria química, las partes acuerdan someterse al arbitraje del SERCLA, a cuyo efecto se obligan a presentar el correspondiente documento en el registro del SERCLA, antes del 24 de abril.”*

Segundo: Con fecha de 6 de junio de 2008 tuvo entrada en el Registro de la delegación del SERCLA de Huelva escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje, firmado el 26 de mayo de 2008, con el que ambas partes se someten expresamente al procedimiento arbitral que establece el reglamento del SERCLA, definiendo el objeto del litigio y delimitando el contenido y alcance del arbitraje. En este mismo escrito se designa como parte interesada al sindicato FIA-UGT.

Tercero: Éste organismo propone la designación de MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, como árbitro en este procedimiento. Con fecha de 18 de junio de 2008 se produce la aceptación por el árbitro propuesto de este

- la naturaleza del proceso de fabricación está sometida a rigurosa normalización de calidad farmacológica y de alimentación humana, lo que conlleva necesariamente un plus de responsabilidad;
- la naturaleza tóxica, inflamable y/o corrosiva de la mayoría de los productos que intervienen en el proceso de fabricación y que, en su momento, fueron determinantes para el traslado de esta factoría desde su ubicación original en la periferia de Madrid a un polígono industrial apropiado;
- las responsabilidades asumidas por los operadores de planta y su artificiosa separación en GP-2 y GP-3 y la propia descripción de responsabilidades que realiza el XV convenio general de la industria química, que solo encuentra acomodo en las descritas como Grupo Profesional 4 (forzando la interpretación y dejando vacante las responsabilidades correspondientes a un supervisor o GP-5);
- la falta de homologación con otras empresas del entorno, de los diversos subsectores incluidos en el propio convenio de aplicación, que constituyen verdaderos usos y costumbres, de aplicación subsidiaria, y que bien pueden servir para integrar las lagunas interpretativas, consustanciales a un convenio de tan general aplicación como el de la Industria Química y que difícilmente podrá casar con las peculiaridades de procesos industriales tan específicos;

Sexto: Con fecha de 27 de junio tiene entrada en la sede provincial de Huelva del SERCLA escrito firmado por Dña. _____, actuando en nombre y representación de la compañía mercantil "ALGRY QUÍMICA S.L.", por el que presenta su posición y alegaciones respecto de la cuestión sometida a arbitraje. Como documentación la empresa aporta en su escrito lo siguiente:

- copia de la escritura de concesión de poderes por parte de ALGRY QUÍMICA S.L. a favor de Dña. _____;
- copia parcial del BOE de 29 de agosto de 2007, que publica el XV convenio general de la industria química;
- listado de personal de ALGRY QUÍMICA S.L.
- organigrama general de ALGRY QUÍMICA S.L.
- recibo de salarios de varios trabajadores de la fábrica, clasificados dentro del grupo profesional 6T;
- ficha de perfil de puesto de trabajo de Jefe de turno;
- ficha de perfil de puesto de trabajo de operador de planta;
- copia de correo electrónico enviado por D. _____ a Dña. _____ en el que aquél le explica a ésta las variables de proceso de las que se encarga el jefe de turno en el control distribuido;
- listado de tareas de operadores de planta Grupo 2;
- listado de tareas de operadores de planta Grupo 3;
- manual de operación de instalaciones de generación de vacío;

Séptimo: En su escrito la empresa propone los siguientes medios de prueba:

- documental, que incluye la que acompaña al escrito de alegaciones y cualquier otra complementaria que el árbitro estimase precisar;
- testifical pericial en las personas de D. [redacted], Director de Producción; D. [redacted], Jefe de Ingeniería y Mantenimiento; y D. [redacted], Jefe de turno;
- reconocimiento o inspección personal por parte del árbitro de las funciones desempeñadas efectivamente por los operadores de planta y por los Jefes de Turno, para lo cual se solicita de éste que gire vista a las instalaciones de ALGRY QUÍMICA S.L.

La representación de los trabajadores, por su parte, no propone prueba alguna en ninguno de los dos escritos de parte presentados.

Octavo: En aplicación de lo previsto en el Reglamento de funcionamiento del SERCLA el árbitro procede a convocar a las partes a una comparecencia, a celebrarse en la sede del SERCLA en la provincia de Huelva, sita en Camino de Saladillo s/n de la capital, a las 11:00 horas del día 15 de julio de 2008.

El acto de comparecencia se inicia en la hora y lugar señalados para ello, presentándose por parte de la empresa, Dña. [redacted], representante de "ALGRY QUÍMICA S.L."; y por parte de la representación de los trabajadores D. [redacted], en su condición de Delegado de Personal de "ALGRY QUÍMICA S.L."; y D. [redacted], en su condición de Secretario de Acción Sindical de la Comisión Ejecutiva Provincial de FIA-UGT, asistido por Dña. [redacted].

Preside el acto el árbitro del procedimiento, y actúa como secretario el delegado del SERCLA en la provincia de Huelva, D. [redacted] que levanta esta acta de la sesión.

En dicho acto el árbitro inicia la fase de prueba, acordando la celebración de la testifical pericial a cargo de D. [redacted] y de D. [redacted]. La [redacted] propuesta por la empresa en su escrito de alegaciones, sin que D. [redacted] cuyo testimonio se solicitó igualmente por la empresa, asistiera finalmente. Tras dar el árbitro por terminada la fase de prueba, se procede a iniciar la de alegaciones de las partes, e interviene la representante de la empresa exponiendo la posición de ésta y señalando los argumentos que la sostienen. Lo propio hacen, por su parte, las personas personadas en representación de los trabajadores. Tras la intervención de cada una de las partes el árbitro procede a interrogarlas sobre aspectos puntuales de la controversia y de sus posiciones respectivas.

Durante esta comparecencia, y en respuesta a una pregunta del árbitro sobre el particular, la empresa aportó dos "Hojas de inspecciones de la instalación de tratamiento de efluentes líquidos", siendo éstas las listas de control con las que trabajan los operadores de planta en las torres de lavado de

la fábrica de Palos de la Frontera. Ambas hojas se incluyen como documentos en la documentación de este arbitraje.

Se acuerda continuar con la fase de instrucción mediante la visita del árbitro al centro de trabajo, para proceder con la prueba de inspección personal por parte del árbitro solicitada por la empresa, acordándose que dicha visita tendría lugar el día 18 de julio a las 11:00 horas.

El árbitro levanta la sesión a las 15:00 horas, firmando las partes el correspondiente acta, que se incorpora a la documentación del procedimiento.

Noveno: Con fecha 18 de julio de 2008 se procede a celebrar la prueba de inspección visual de la planta de la empresa sita en la parcela 3 del Polígono Industrial Nuevo Puerto de Palos de la Frontera, estando presente D. [redacted] Director de Producción de "ALGRY QUÍMICA S.L."; Dña. [redacted], representante de la empresa, y D. [redacted] Delegado de Personal de ALGRY QUÍMICA S.L., en representación de los trabajadores. Durante esta prueba el árbitro inspecciona la totalidad de la planta, en particular los lugares de trabajo en los que prestan sus servicios los operadores de planta de nivel 2 y 3, concretamente la sala blanca y la sala de síntesis, así como el puesto de trabajo del jefe de turno y las instalaciones de tratamiento de los efluentes líquidos y gaseosos.

Décimo: El mismo día 18 el árbitro decide dar por terminada la fase de instrucción, quedando la cuestión pendiente de su resolución por laudo dentro del plazo legalmente previsto para ello.

II.- HECHOS RELEVANTES

Primero: Este árbitro ha llegado a conocer los hechos relevantes para la resolución de esta controversia a partir de las diversas pruebas aportadas y practicadas durante su tramitación, en particular las documentales aportadas por las partes y el testimonio de los testigos propuestos por la empresa –los que efectivamente comparecieron-. Tanto los representantes de las distintas partes personadas como los testigos demostraron una gran disposición para contestar a las preguntas de este árbitro, lo que merece ser reseñado y agradecido. El árbitro ha girado una inspección visual de la planta, por lo que su conocimiento de esta cuestión es de primera mano.

Segundo: La empresa "ALGRY QUÍMICA S.L." tiene implantada en su planta de producción de Palos de la Frontera lo que denomina como Sistema de Control Distribuido. Este sistema supone que la mayoría de las operaciones son controladas a través de una instalación electrónica, que permite ordenar,

controlar y supervisar todas las tareas de producción. La información sobre el estado de los procesos se controla desde unas terminales de ordenador, y a partir de las variables que aparecen en el sistema el Jefe de turno da las órdenes concretas de trabajo a los operadores de planta.

El sistema está diseñado de tal modo que las máquinas disponen de válvulas para permitir la entrada y salida de productos de los reactores, y para trasegarlos a la otra sala, así como para permitir el tratamiento de los efluentes. Estas válvulas se abren y cierran mediante controles automáticos y manuales, siendo estos últimos operados por los operadores de planta, y los primeros por el sistema de control distribuido manejado por el jefe de turno. Los controles manuales son redundantes, esto es, podrían haberse excluido del mecanismo, y consisten en llaves de distinto tipo sin ningún tipo de display de información. Para que entre un producto deben abrirse ambas válvulas, aunque la manual solo permite físicamente el paso del producto, siendo la automática, operada por el sistema de control distribuido, la que controla la cantidad de los productos que entran en la máquina.

Aunque no todas las máquinas están incluidas en el Sistema de Control Distribuido, éste sí controla todas las operaciones relevantes. Resulta indicativo del grado de control el hecho que no existan apenas displays de datos en las distintas máquinas de la planta, al margen de algunos manómetros para indicar la presión y un medidor de P.H. en las torres de lavado.

Tercero: Los operadores de planta prestan sus servicios fundamentalmente en dos grandes espacios de la planta, la sala de síntesis, en la que se encuentran los reactores; y la llamada sala blanca, en la que se localizan las secadoras y centrifugadoras. En la primera se realizan las mezclas de productos, mientras que en las segundas se secan y separan los líquidos, y se empaquetan los productos finales. Entre una y otra sala, y en la primera planta, se encuentra la sala de control. En el exterior del edificio principal, y adosadas a la pared de éste, se encuentran las maquinarias necesarias para el funcionamiento de secadoras y centrifugadoras.

Fuera del edificio principal se encuentran igualmente las torres de refrigeración y de lavado, para el tratamiento de los líquidos usados para el enfriamiento de los productos la primera, y para el tratamiento de los efluentes gaseosos las segundas. También se encuentran en otro lugar de la planta los puntos en los que se produce la descarga y almacenamiento de los productos químicos que se utilizan para la fabricación.

Cuarto: La fábrica opera con un sistema de funcionamiento continuo, que se apoya en tres turnos de trabajo, de 7 a 15 horas, de 15 a 23 horas y de 23 a 7 horas. Los turnos de trabajo en la planta están formados cuatro personas, dos operadores clasificados como Grupo 2 en la Sala de Secado; uno como Grupo 3

en la Sala de Síntesis, y un Jefe de turno, del Grupo 6, en la Sala de Control. Las tareas desarrolladas por los operadores de uno y otro grupo profesional son distintas, ya que cada uno trabaja en un espacio y con unas máquinas diferentes. Fuera de la jornada ordinaria de trabajo los operadores de Grupo 3 manejan las carretillas que en otro caso serían usadas por el carretillero de la empresa. Los operadores de grupo 2 también prestan sus servicios en las torres de refrigeración y de lavado, aunque esto supone una parte muy reducida de su jornada de trabajo. No existe relación jerárquica entre los operadores de planta, que reportan directamente al jefe de turno.

El horario de trabajo de la empresa es de 9 a 18 horas en invierno, y de 9 a 7 horas en verano, terminando los viernes de verano la jornada de trabajo a las 15 horas. Durante este horario están presentes en la empresa el Director de Producción y el Jefe de Ingeniería y Mantenimiento, que ejercen sus responsabilidades en estas materias. Fuera del horario normal de trabajo, el jefe de turno debe actuar sin el auxilio de éstos, siendo responsable de todo el proceso de producción.

Quinto: El jefe de turno puede controlar visualmente la sala de síntesis a través de una ventana colocada directamente junto a su puesto de trabajo; no así la sala blanca, a la que debe desplazarse para controlar *in situ* su funcionamiento. El Sistema de Control Distribuido permite controlar la situación de los procesos y de las máquinas, apareciendo los datos en dos de las tres terminales situadas en la sala de control.

El jefe de turno se comunica con los operadores de planta mediante aparatos portátiles de radio que permiten la comunicación bidireccional, del tipo “walkie-talkie”. A través de éstos transmite sus instrucciones a los operadores de planta, sin perjuicio de que eventualmente abandone su puesto para contactar directamente con éstos. Lo normal sin embargo es que el Jefe de turno se encuentre físicamente en el puesto de control, debiendo aplicar su criterio para decidir en qué momentos puede ausentarse de ésta.

En caso de incidencia el operador debe comunicarla al jefe de turno, que será el que resuelva, en su caso con la colaboración del Jefe de Ingeniería y Mantenimiento.

Sexto: La empresa ha elaborado y puesto a disposición de los trabajadores una serie de manuales de operaciones, a uno de los cuales ha tenido acceso este árbitro, en los que se establecen de manera precisa las tareas a realizar en cada una de las distintas instalaciones de la planta. Estos manuales se dirigen tanto a los jefes de turno como a los operadores de planta, y en éstos se indican que éstos deben consultar a aquéllos en caso de incidencia.

La empresa ha elaborado igualmente listas de control (“check-lists”), puestas a disposición de los operadores de planta sobre todo para controlar el funcionamiento de las instalaciones de tratamiento de efluentes líquidos y gaseosos. Estas listas contienen una lista de verificaciones a realizar en distintos elementos de las respectivas instalaciones, y sobre cada una de éstas el operador debe indicar si se cumple o no, con dos posibles alternativas en el impreso (“si” o “no” a marcar con una cruz).

Existen también guías de fabricación que son aplicadas por el Jefe de turno, con un cierto grado de discreción en la toma de decisiones al establecerse en éstas unos rangos respecto de la presencia de los productos y otros factores.

III.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero: En el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje las partes hacen constar que el conflicto que se pretende dilucidar es uno de interpretación y aplicación, en concreto de convenio colectivo. No es por tanto un “conflicto de negociación”, en la terminología utilizada en el SERCLA. La naturaleza del conflicto determina el papel del árbitro, puesto que su cometido será el de dar una interpretación de una norma cuya existencia y validez no se discute, así como unas pautas para su correcta aplicación. Siguiendo la terminología clásica de los arbitrajes, se trata de un arbitraje de Derecho, y no de equidad; la equidad, aparte de su valor ponderador del ordenamiento jurídico, no podrá ser la base para la decisión de este árbitro, sino que será el Derecho vigente el que actúe como tal. Este árbitro planteó esta cuestión a las partes con ocasión de su comparecencia, y éstas se ratificaron en su calificación del conflicto, así como en el papel del árbitro en su resolución.

Segundo: La norma convencional cuya interpretación y aplicación se discute es el artículo 22º del XV Convenio General de la Industria Química (en adelante citado como “el convenio”). Este artículo lleva por título el de “Definición de los grupos profesionales”, y tiene como objeto identificar los grupos profesionales en los que encuadrarán los trabajadores del sector. De acuerdo con el artículo 21 de este mismo convenio, *“los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales”*.

En concreto el grupo profesional 4, que es el que la representación de los trabajadores entiende que corresponde a los trabajadores afectados, queda redactado en los siguientes términos:

Grupo profesional 4.- Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución,

comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.- Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- Tareas de correspondencia, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Redacción de correspondencia comercial.

- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

- Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.

- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

- Tareas de delineación.

- Conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

- *Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.*
- *Vendedores/as sin especialización.*
- *Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.*
- *Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.*
- *Etc.*

Este mismo artículo 22 incluye otros ejemplos concretos de actividades encuadrables en este grupo 4 para el subsector del plástico, para el subsector del caucho y para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoonitarias y fitosanitarias.

Tercero: En el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje las partes hacen constar que la cuestión objeto del conflicto es, literalmente, la siguiente: *“los operadores de planta están encuadrados en el Grupo Profesional 2 ó 3, en función de sus cometidos. La parte social entiende que han de estar encuadrados en el Grupo Profesional 4 de los definidos en el XV Convenio General de la Industria Química”.*

En el mismo escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje se indica, en el apartado de “materias sobre las que versa el conflicto”, exclusivamente la de “categoría profesional”. Y como “puntos sometidos a la consideración del árbitro”, *“si a la vista de los cometidos laborales desarrollados por los Operadores de Planta, que actualmente son Grupos Profesionales 2 ó 3, atendiendo a la definición del artículo 22 del Convenio, han de estar encuadrados en el Grupo Profesional 4 de los previstos en Convenio”.*

Este único punto será el objeto del presente laudo arbitral, en cuanto es la única cuestión sometida al parecer de este árbitro. Como ya se indicó en su momento, en el acta de la reunión que puso fin al procedimiento de conciliación-mediación del conflicto nº de expediente 21/2008/15 se dejó muy claro que se sometería a arbitraje tan sólo *“la pretensión relativa a la revisión de la clasificación profesional, esto es, el encuadramiento en el grupo 4 de los operadores de planta actualmente adscritos en los grupos 2 y 3 del XV*

convenio general de la industria química". También en los sendos escritos presentados por las partes personadas en representación de los trabajadores se solicita de este árbitro que "concluya haber lugar al reconocimiento de la categoría profesional reclamada GRUPO PROFESIONAL 4, para los operadores de planta que ejercen estas funciones en la empresa "ALGRY QUÍMICA S.L." en sus instalaciones de Palos de la Frontera (uelva), actualmente encuadrados en los Grupos Profesionales 2 y 3, de los contemplados en el XV convenio general de la industria química".

Queda claro lo limitado de la cuestión objeto del presente arbitraje, la determinación del posible encuadramiento de un grupo concreto de trabajadores en otro grupo profesional superior. Se trata de una controversia-tipo en las relaciones laborales españolas, hasta el punto de que el ordenamiento jurídico español prevé una modalidad procesal *ad hoc* precisamente para la resolución de este tipo de pretensiones. El Reglamento del SERCLA la incluye claramente en el ámbito funcional del sistema que regula. En este tipo de asuntos se trata de dilucidar si el encuadramiento del trabajador en una categoría o grupo profesional está adecuadamente realizada de acuerdo con unos parámetros establecidos por lo general en el convenio colectivo de aplicación a éste; parámetros que incluyen una serie de variables determinadas por el propio convenio, que serán los que deban ser considerados en la resolución de la presente controversia.

Por lo que se refiere al ámbito de la cuestión objeto del conflicto, ésta se ciñe a una única empresa, la citada "ALGRY QUÍMICA S.L.", y tan sólo al personal de planta del centro de trabajo de la empresa sito en la parcela 3 del Polígono Industrial Nuevo Puerto de Palos de la Frontera, un total de 14 trabajadores, todos ellos sometidos al XV convenio general de la industria química en razón de la actividad de la empresa para la que prestan sus servicios.

Cuarto: Los representantes de los trabajadores, esto es, el delegado de personal y el representante del sindicato FIA-UGT, defienden como se ha visto la adscripción de los trabajadores al grupo 4 en base a una serie de argumentos, que aparecen reseñados en los antecedentes del presente laudo. Intentando sintetizarlos y agruparlos, se presentan tres tipos de argumentos:

- en primer lugar, el trabajo desarrollado por los operadores de planta, que asumen responsabilidades encuadrables en el grupo 4, además de tratar con sustancias tóxicas, inflamables y/o corrosivas;
- en segundo lugar, argumentos relacionados con la organización del trabajo en la empresa, en concreto la artificiosa separación de los operadores de planta entre los grupos 2 y 3; la falta de una estructura jerárquica en la planta, al pasarse de estos al jefe de turno, encuadrado en el grupo 6, sin supervisores ni otros cargos intermedios; y el sometimiento del proceso productivo a procesos de normalización, lo que supone un plus de responsabilidad;

- en tercer lugar, el argumento de la práctica del sector en la provincia de Huelva, en donde este tipo de trabajo sería prestado por operadores encuadrados en el grupo 4, siendo esto un uso o costumbre;

Quinto: La empresa se opone a este encuadramiento en el grupo 4 con un argumento principal, que es la falta de los elementos que identifican este grupo en los trabajadores cuya clasificación resulta controvertida. De acuerdo con su planteamiento el correcto encuadramiento profesional del colectivo de los operadores de planta habrá de dilucidarse poniendo en relación sus efectivos cometidos laborales con la descripción que del grupo profesional 4 establece el artículo 22 del convenio; y este grupo se diferencia de los anteriores en dos notas principales: autonomía, iniciativa y razonamiento, por un lado; y responsabilidad del proceso, por otro. El escrito de alegaciones de la empresa se basa en negar la presencia de estas notas en el trabajo desarrollado por estos operadores, lo que debe llevar a que se *“dictamine el no encuadramiento legal de los operadores de planta Grupos 2 y 3 de ALGRY QUÍMICA S.L.; en el Grupo Profesional 4 de los contemplados en el XV convenio colectivo de aplicación”*.

Sexto: A la vista de las posiciones de ambas partes, queda claro a juicio de este árbitro cuáles son las cuestiones jurídicas a resolver en este arbitraje, siendo como es uno ceñido a determinar si la clasificación profesional de los operadores de planta de ALGRY QUÍMICA S.L. debe ser en el grupo 4; y dos son los problemas porque dos argumentos jurídicos muy diferentes han sido presentados por la representación de los trabajadores en apoyo de su pretensión.

En primer lugar, hay que determinar en función de los datos disponibles cuál es la clasificación por grupos que realmente corresponde a los operadores de planta, en función de su propio trabajo. Para resolver esta cuestión tenemos que manejar el texto del convenio de aplicación y la realidad de los servicios desempeñados por los trabajadores, lo que incluye tanto las tareas que materialmente desarrollan como la forma en que lo hacen, al ser lo uno y lo otro considerado relevante por la norma convencional a estos efectos. De acuerdo con el artículo 21 de este mismo convenio, la clasificación de los trabajadores afectados éste en grupos profesionales se hará *“en atención a las funciones que desarrollen”*. Este es, por otra parte, el problema que tradicionalmente se afronta en los litigios sobre clasificación profesional, tanto los que se resuelven vía judicial como los que acuden a vías alternativas al proceso.

Pero no es éste el único problema a resolver, ya que la representación de los trabajadores ha presentado una segunda línea argumental para apoyar esta presentación, la existencia de un uso o costumbre, de una práctica generalizada en el sector que haría de este encuadramiento una verdadera obligación para la empresa. Y es que este segundo argumento, aunque se presenta por los

representantes de los trabajadores como uno complementario de los anteriores, responde en realidad a una lógica diferente. Lo que se plantea es que debe encuadrarse a estos trabajadores en el grupo 4 no ya porque sus funciones así lo indiquen (que de acuerdo con la parte social lo hacen) sino porque existe la norma de que así se haga en las demás empresas del entorno sometidas a este mismo convenio. Una norma no en el sentido sociológico de la expresión, sino una verdadera norma jurídica, vinculante y obligatoria para todas las empresas de la química en Huelva.

De alguna manera, y aunque se presentan como argumentos complementarios, ambos operan de forma independiente, llevando cada uno de ellos a la misma conclusión de encuadrar a los operadores en el Grupo 4: o bien por aplicación del convenio, dado el trabajo realizado (argumento 1); o bien por aplicación de una norma consuetudinaria de la industria química en Huelva (argumento 2). La constatación de cualquiera de las dos, la coincidencia de funciones o la existencia de un uso o costumbre que obliga a ello, conlleva el encuadramiento en el grupo pretendido.

Séptimo: Comenzará este árbitro por el estudio de la segunda cuestión, más simple, ya que de constatarse la existencia de un uso profesional en este sentido la empresa vendría automáticamente obligada a encuadrar a los operadores de planta en el Grupo 4, sin necesidad de mayores averiguaciones.

En los sendos escritos presentados por el delegado de personal y el representante de FIA-UGT esta primera cuestión no queda clara del todo en cuanto a la eficacia que debe darse a esta presunta costumbre de la química local: se dice, de un lado, que lo que ocurre en las otras empresas del entorno *“constituyen verdaderos usos y costumbres, de aplicación subsidiaria”*; y, por otro, que éstos *“bien pueden servir para integrar las lagunas interpretativas consustanciales a un convenio de tan general aplicación”*. Se nos está hablando de la costumbre en cuanto fuente del Derecho, en los términos en los que aparece previsto en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores; pero también de los usos y costumbres como criterio interpretativo de otra norma, el convenio.

Sí quedo más clara esta cuestión en la comparecencia de las partes celebrada el día 15 de julio, en la que el representante del sindicato FIA-UGT señaló durante la presentación del caso que ésta era una cuestión jurídica independiente, que debía ser por tanto considerada y resuelta de forma expresa por este árbitro. De la intervención de este representante este árbitro se llevó la impresión de que se estaba planteando una cuestión más de fuentes del Derecho que de criterio interpretativo. En cualquier caso se analizará esta pretensión desde ambas perspectivas.

El artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores incluye entre las fuentes de la relación laboral, en su apartado d), a *“los usos y costumbres locales y*

profesionales”, añadiendo en su apartado 4 que “los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa”. Esta previsión debe completarse con lo que establece el artículo 1 del Código Civil Español, que tras afirmar en el apartado 1 de su artículo primero que “las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”, establece en el 3 que “la costumbre sólo regirá en defecto de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada. Los usos jurídicos que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad tendrán la consideración de costumbre”.

Frente a lo que establece el Código Civil, el Estatuto de los Trabajadores prevé una aplicación más reducida de esta fuente del Derecho, ya que impone que los usos y costumbres, para poder ser operativos y relevantes como fuente de obligaciones jurídicas, deban ser locales y profesionales. Lo que la localidad y profesionalidad buscan es el “círculo razonable de afectados”, a decir del profesor ALONSO OLEA; esto es, que la norma consuetudinaria tiene sentido tan sólo en relación con un colectivo de sujetos que presentan similitudes y elementos comunes, que justifican su sumisión a unas mismas reglas. En este caso la representación social alega la existencia de un uso profesional que cumple este requisito, ya que se identifica un comportamiento que reúne las notas de localidad –al identificarse en otras empresas de Huelva-, y profesionalidad –al referirse al trabajo de los operadores de planta de empresas químicas-.

Este argumento debe ser rechazado, sin embargo, sobre la base de dos consideraciones. La primera, que no nos encontramos frente a un uso social en el sentido que exige este precepto, como una práctica consolidada en el tiempo sin soporte normativo que llega a adquirir vinculabilidad jurídica. La jurisprudencia laboral ha dejado claro que la costumbre, como fuente del derecho, se caracteriza por la repetición de actos o comportamientos uniformes y por la creencia sobre su obligatoriedad. Lo característico del uso es precisamente la ausencia de una norma jurídica expresa que apoye este comportamiento reiterado y común de distintos sujetos de un mismo grupo profesional, lo que falta en este caso. Falta también el segundo elemento integrante de una verdadera norma consuetudinaria, la conciencia generalizada de su carácter obligatorio, lo que se constata en que la misma empresa ALGRY QUÍMICA S.L. no la aplica sin que hasta el momento haya sido denunciada por ello ante la autoridad laboral o judicial, siendo éste el comportamiento habitual ante casos de incumplimiento de normas laborales. La controversia sobre el encuadramiento profesional de los operadores de planta se ha planteado hasta el momento como un conflicto de aplicación del convenio, no como una sobre la normativa aplicable a esta situación. No queda cumplido, por ello, el requisito legal de haber probado la existencia de una costumbre o uso profesional.

La segunda consideración para rechazar este argumento es la propia posibilidad de aplicar esta fuente del Derecho, de ser tal. En efecto, el Estatuto de los Trabajadores deja claro que la norma consuetudinaria laboral se aplicará sólo *“en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa”*. Y en este caso no se produce ni una ausencia de *“disposiciones legales, convencionales o contractuales”*, ya que estamos precisamente en un supuesto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo, cuya vigencia y aplicabilidad no se discuten; ni tampoco una recepción o remisión expresa, por parte del convenio colectivo de la industria química, puesto que éste a la hora de enumerar los elementos a valorar a la hora de clasificar a un trabajador no hace referencia a la práctica del sector. Por el contrario, el convenio contiene en su artículo 22 una definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional, y que son exclusivamente los siguientes: *Conocimientos. Iniciativa/Autonomía. Complejidad. Responsabilidad. Mando*. Por otra parte, en el artículo 21 del convenio se deja claro que los trabajadores del sector serán clasificados *“en atención a las funciones que desarrollen”*.

Al no haber remisión expresa ni vacío normativo resulta del todo imposible pretender la aplicación de un supuesto uso profesional, ya que no se dan las condiciones legalmente exigidos para ello.

Lo que tenemos aquí son decisiones empresariales en ejercicio del poder de dirección, tanto por parte de ALGRY QUÍMICA S.L. como de las otras empresas identificadas por la representación de los trabajadores. Los sujetos a los que se aplica el convenio, tanto trabajadores como empresas empleadoras, quedan obligados a cumplir con sus disposiciones de buena fe, y a nada más. Sobre la base de lo pactado disponen de un espacio no sólo de mejora, en aplicación del principio de norma mínima, sino también de aplicación en sus propios términos de lo pactado. El poder de dirección de la empresa, amparado por el derecho constitucional a la libertad de empresa, permite a las empresas optar por diversas soluciones dentro del respeto al marco normativo o convencional, sin que deban estar vinculadas por lo que hagan o dejen de hacer sus competidoras. Es en esta capacidad unilateral de organización donde reside la posibilidad de obtener ventajas competitivas que permitan la libre competencia en el mercado, en este caso de productos químicos. La empresa ALGRY QUÍMICA S.L. ha optado por un uso intensivo de la tecnología disponible para centralizar y automatizar los procesos de decisión y de control, lo que ha tenido como efecto un empobrecimiento del contenido de los puestos de trabajo de los operadores de planta; pero esto es legítimo, y la clasificación de éstos deberá hacerse en función de su trabajo efectivo.

Pretender lo contrario sería tanto como crear una figura nueva, una especie de condición más beneficiosa sectorial, de tal modo que las prácticas de unas empresas en aplicación de convenio podrían llegar a generalizarse al resto del entorno, llegando a consolidarse como derechos adquiridos para todos los trabajadores, aunque sus concretas empleadoras no vinieran reconociendo esta

ventaja. Esto iría directamente en contra de la propia figura de la condición más beneficiosa, que limita su aplicación, en su construcción jurisprudencial más actualizada, a las ventajas establecidas de forma unilateral por el empleador, sin alcanzar a lo pactado en convenio colectivo.

Otra cosa es el valor interpretativo que pueda darse a esta pretendida práctica empresarial. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido en reiteradas ocasiones respecto de la interpretación de los convenios colectivos que ésta ha de llevarse a cabo mediante la combinación de los criterios de interpretación de las normas legales, especificados principalmente en los artículos 3 y 4 del Código Civil, y de los contratos, contenidos en los artículos 1281 y siguientes del mismo Código. Ello como consecuencia de su naturaleza y origen, siendo el convenio un acuerdo que se integra en el sistema formal de fuentes del Derecho del Trabajo. El objetivo final de la labor interpretativa es conocer la voluntad de las partes para fijar el alcance y contenido de lo pactado y para determinar las obligaciones asumidas por cada una de ellas. En este caso, y dado el ámbito del convenio –estatal sectorial- no parece que la actuación de algunas empresas concretas de una determinada localidad, por más que ésta sea uno de los grandes centros de la industria, pueda resultar en este sentido expresiva de la verdadera voluntad de las partes que firmaron el convenio.

Octavo: una cuestión preliminar que debe ser resuelta antes de poder entrar al conocimiento de esta controversia es la de la ubicación de la empresa ALGRY QUÍMICA S.L. dentro del campo de la industria química, ya que en ésta se diferencian varios subsectores como el plástico, el caucho y las industrias farmacéuticas, zoon sanitarias y fitosanitarias. Esta calificación puede tener algún efecto para la resolución de esta controversia, ya que el artículo 22 contiene disposiciones especiales para este subsector. En particular entiende la representación de los trabajadores que el encuadramiento de los operadores de planta G-2 y G-3 en el grupo profesional 4 puede basarse en uno de los ejemplos de trabajos de este grupo expresamente previstos por el convenio para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoon sanitarias y fitosanitarias, que considera muy cercano a las tareas que realizan los operadores de planta en ALGRY, en concreto el siguiente:

c) Actividades de producción que, además de lo previsto en el Grupo Profesional 3, impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

A la vez se alega que los ejemplos previstos por el convenio para los grupos profesionales 2 y 3 del subsector de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias dificultan el encaje en estos grupos de los operadores de planta de ALGRY QUÍMICA S.L. en Huelva.

Esta cuestión no se planteó en los escritos de alegaciones aportados por las partes personadas en este procedimiento, pero sí salió a la luz a lo largo de la comparecencia del día 15 de julio, cuando la empresa rechazó que pudiera aplicársele lo dispuesto para el mentado subsector. A preguntas de este árbitro la empresa declara que su actividad es clasificable como “química fina”, y no como integrante de este subsector. Reconoce que al principio de su actividad se clasificó como fitosanitaria, porque la mayoría de su producción tenía este carácter, pero esto ha cambiado en la actualidad. En estos momentos el 60% de lo producido en la planta de Palos de la Frontera son sales de colina, el 15% productos para la alimentación animal y el resto productos fitosanitarios. Interrogado el Director de Producción sobre el uso de la colina producida en la planta de Palos de la Frontera, éste respondió que se dedicaba en un 60% a la alimentación infantil. Los representantes de los trabajadores entienden aplicable esta calificación, afirmando que *“esta factoría fabrica productos destinados a la alimentación humana, singularmente infantil, así como productos con finalidad farmacéutica, teniendo las certificaciones correspondientes a la farmacopea europea”*.

En la página web de la empresa se habla del “mercado nutraceútico”, haciendo referencia a fórmulas infantiles, bebidas funcionales y complementos nutricionales. También se dice que *“hoy en día Algry Química es uno de los mayores fabricantes de derivados de colina en Europa, cooperando estrechamente con compañías farmacéuticas, agroquímicas y de nutrición humana y animal tanto en Europa como en otros continentes”*; y se explica que el traslado a Huelva de la planta de producción ha permitido añadir *“nuevos principios activos farmacéuticos a la línea de productos”*.

Hay que tener en cuenta que el convenio colectivo del sector no define los subsectores que luego distingue en su artículo 22, limitando en su artículo 1.1 a enumerar una serie muy larga de subsectores entre los que no se encuentra el de la “química fina” indicado por la representación de la empresa. Analizado este listado, no se encuentra ninguno que acomode mejor a ALGRY QUÍMICA S.L. que el ya señalado de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias. En consecuencia, este arbitro entiende aplicable a este caso lo dispuesto en el artículo 22 para el encuadramiento profesional de los trabajadores empleados en las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias. En cualquier caso, la relevancia de esta calificación de ALGRY QUÍMICA S.L. a los efectos de la resolución de este caso se centra en la posibilidad de entender aplicable los ejemplos específicos antes señalados, sin mayores efectos. Aplicación que debe entenderse a título meramente ejemplificativo, sin que sea en sí misma determinante o no del encuadramiento de los trabajadores en un grupo u otro.

Noveno: A la hora de determinar el encuadramiento profesional de los operadores de planta el elemento fundamental a considerar es el contenido de su prestación laboral. De acuerdo con el artículo 21 del convenio de aplicación, *“los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales”*. En esto están de acuerdo las dos partes, y no se requieren mayores reflexiones.

Tampoco hay grandes diferencias en cuanto a la posición de las partes respecto de las tareas efectivamente realizadas por este colectivo profesional, ni en los escritos aportados ni en sus intervenciones en la comparecencia celebrada con ellas. Se remite, por ello, a los correspondientes escritos de las partes para la enumeración de las tareas correspondientes a los operadores de planta de cada uno de los grupos profesionales 2 y 3, sin que en este laudo se reiteren.

De lo que se trata es de comparar esta descripción de tareas con la descripción que del grupo 4 se hace en el convenio, utilizando tanto la definición de éste como los ejemplos concretos incluidos por los sujetos negociadores para facilitar este encuadramiento. Como criterio general, debe tratarse de *“trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores”*.

En los términos en los que se ha planteado esta controversia no resulta tan relevante que se puedan encontrar dificultades para encuadrar a los operadores de planta en los grupos 2 y 3. No se trata de elegir entre uno y otro grupo profesional (G-2 y G-3 frente a G-4), sino comprobar que efectivamente nos encontramos ante trabajos correspondientes al grupo que se demanda por los trabajadores y se rechaza por la empresa, el 4. La posible inadecuación de la clasificación actual sobre la base de la falta de correspondencia de funciones con las recogidas para los grupos reconocidos, el 2 y el 3, puede ser un elemento a considerar, pero no el factor decisivo. Esto es, que este árbitro no puede concluir que los operadores son grupo 4 sólo porque no sean 2 ó 3, sino porque efectivamente lo sean de acuerdo con su definición convencional.

Del estudio realizado por este árbitro no se encuentra esta adecuación de las tareas realizadas por los operadores de planta de la fábrica de ALGRY QUÍMICA S.L. con el diseño del grupo profesional 4 que se hace en el XV convenio general de la industria química. Aunque se realicen sobre unos mismos procesos y con unas mismas instalaciones que los previstos para los empleados del grupo 4, faltan elementos sustanciales que el convenio considera relevantes para la identificación del grupo 4.

Tampoco la enumeración de ejemplos que se hace en el artículo 22 del convenio hace llegar a una conclusión diferente, no encontrándose actividades

perfectamente homologables con las efectivamente desarrolladas por estos trabajadores, tanto con carácter general como con referencia específica al subsector de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias. Es cierto que se citan como ejemplo las *“actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación”* para todo el sector, o las *“actividades de producción”* específicamente para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias; pero lo es también que no basta con que se desarrollen actividades de este tipo para que nos encontremos ante tareas clasificables como correspondientes al grupo 4.

En las fundamentos de Derecho que siguen se explicará porque no se encuentra esta ubicación de los operadores de planta en el grupo 4.

Décimo: Uno de los elementos centrales en la decisión de clasificar a un trabajador como integrante del Grupo 4 es la autonomía con que presta sus servicios. Así, para poder ser encuadrado en el grupo 4 el trabajador deberá desempeñar, a decir del artículo 22 del convenio, *“trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores”*.

La idea de autonomía en la prestación de los servicios es bastante difícil de determinar en términos generales. Ocurre que en este caso el propio convenio nos aporta una definición precisa y detallada de lo que debe considerarse autonomía a efectos del encuadramiento profesional del trabajador, disponiendo lo que sigue:

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquélla que se considera más apropiada.

Desde la perspectiva del grado de autonomía en el desarrollo de la actividad por parte de los trabajadores encuadrados en el grupo 4 resultan muy

ilustrativas algunos de los ejemplos señalados en el propio artículo 22 del convenio:

- *Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.*
- *Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.*

Si ponemos en contacto esta previsión con lo que el convenio dispone sobre los trabajos encuadrados en el grupo profesional 4, queda muy claro, a juicio de este árbitro, que la autonomía en el desempeño de las propias funciones es un elemento crucial en el encuadramiento de un trabajador en éste, siendo esto un factor distintivo básico respecto de los grupos profesionales inferiores, particularmente el 3.

Sobre la presencia o ausencia de este elemento las dos partes del presente conflicto disienten, y debe ser por ello resuelta para poder emitir un laudo adecuado a los puntos en conflicto.

Para la representación de los trabajadores la empresa pretende ofrecer una imagen del trabajo de los operadores de planta puramente mecánica, como “monos de feria” se llegó a decir de forma muy gráfica a lo largo del procedimiento. Esta visión no se correspondería con la realidad, dada la diversidad de tareas desempeñadas por estos empleados. En particular se realizó su actuación en caso de incidencias como fugas y derrames, o rearme de equipos en caso de corte de suministro eléctrico, en los que debían actuar por propia iniciativa. También se puso de manifiesto su intervención en todos los procesos que componen el sistema productivo, operando un buen número de elementos que quedan fuera del sistema de control distribuido y, por tanto, sin supervisión del jefe de turno.

La empresa sostiene por su parte que los operadores de planta, tanto los G-2 como los G-3, desarrollan tareas de ejecución eminentemente manual que en la mayoría de los casos se llevan a cabo cuándo y cómo dice el jefe de turno y en su defecto conforme a una lista de control o manual de operación internos de la empresa.

En atención a los datos obtenidos durante la fase de prueba del presente procedimiento arbitral se obtiene una imagen del trabajo de los operadores de planta en la que su capacidad de decisión y de toma de iniciativas se encuentra muy reducida. Todo el sistema de producción se basa en la centralización del

control y en la estandarización de la toma de decisiones, de acuerdo con instrumentos informáticos y documentos de trabajo preestablecidos.

Hay que tener en cuenta la existencia de manuales de operaciones y otros documentos escritos muy detallados, que precisan las tareas a realizar y las actuaciones a seguir en cada situación, siendo esto precisamente uno de los aspectos indicados por el convenio para ser tenidos en cuenta a la hora de valorar el grado de autonomía con que se trabaja.

Y se ha acreditado que el procedimiento estándar para la mayoría de las incidencias es que los operadores de planta comuniquen éstas al jefe de turno, para que éste les indique como actuar, siendo así que incluso la capacidad de reacción de éste se encuentra fuertemente determinada tanto por el Sistema de Control Distribuido como por las guías de fabricación a las que debe someterse. De acuerdo con los testigos de la empresa, una reacción de otro tipo, adoptando directa y unilateralmente las medidas el operador de planta, podría llegar a ser objeto de sanción disciplinaria.

Por otra parte, los elementos del sistema productivo que quedan fuera del sistema de control distribuido y, por tanto, sin supervisión del jefe de turno, no dejan de ser una minoría, y con una importancia relativa dentro del proceso productivo. Esto se comprueba incluso visualmente, ya que el sistema de control distribuido opera mediante una red de cables de color azul, muy llamativo, que están presentes en la práctica totalidad de las instalaciones en las que trabajan los operadores de planta. La marcada escasez de displays y elementos de visualización en las salas blanca y de síntesis, y en las torres de refrigeración y de lavado, confirma la práctica ubicuidad del control centralizado.

Debemos recordar que el convenio establece para los trabajos del grupo 4 que éstos sean de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Los operadores de planta no están excluidos de cualquier iniciativa y razonamiento; pero es indudablemente que lo habitual es lo contrario, y que su autonomía en el desempeño sea muy reducida.

Por todo ello, y en atención al grado de iniciativa y de autonomía, este árbitro es de la opinión de que las tareas desarrolladas por los operadores de planta de las salas blanca y de síntesis de la factoría de ALGRY QUÍMICA S.L. no se corresponden con las que el XV convenio general de la industria química asigna al grupo profesional 4, al faltar las notas establecidas para ello.

Undécimo: En relación con el factor que acaba de analizarse de autonomía en la prestación del trabajo, y desde otra perspectiva, defiende la representación de los trabajadores la existencia de ésta por no existir la supervisión que el convenio exige para los grupos profesionales actualmente reconocidos (“alto grado de supervisión” para el grupo 2, “supervisión directa y sistemática” para el

grupo 3), estando la realidad más cerca de lo previsto para el grupo 4 (“responsabilidad bajo supervisión”). Se argumenta a favor de esta tesis la imposibilidad de que el jefe de turno pueda desarrollar una supervisión de tal grado, al encontrarse limitado por deber atender continuamente el panel de control del Sistema de Control Distribuido y no poder atender *in situ* lo que ocurra en las distintas salas de la planta (éstos están “anclados” al panel de control, se llega a decir en los escritos de alegaciones).

Respecto de la imposibilidad física de supervisión alegada por la representación de los trabajadores, la realidad es que la obligación de atender el panel de control no impide al jefe de turno desplazarse por la planta cuando ello sea necesario, existiendo una distancia espacial muy reducida entre la sala donde se ubica su centro de trabajo y el resto de dependencias del edificio principal de la planta. Estando prevista además la posibilidad de ausentarse físicamente de la sala de control, teniendo un equipo móvil de comunicaciones a su disposición para esta eventualidad. Y lo más importante, el Sistema de Control Distribuido operativo en la planta de Palos de la Frontera permite supervisar de manera directa y continua el comportamiento de los trabajadores de planta, al controlar los procesos en los que éstos intervienen y el cumplimiento de sus tareas en éstos.

En consecuencia existe a juicio de este árbitro la supervisión en el grado previsto por el XV convenio general de la industria química para los grupos profesionales 2 y 3.

Duodécimo: Ya se vio que entre los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional cita expresamente el convenio el de “Responsabilidad”, siendo éste otro de los aspectos controvertidos entre la empresa y la representación de los trabajadores de la planta de Palos de Frontera, resultando muy relevante para identificar el grupo profesional en el que deben encuadrarse los trabajadores del sector. Así, el encuadramiento en el grupo 4 exige que el trabajador desempeñe *“trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores”*.

La responsabilidad actúa también como elemento diferenciador de los grupos 3 y 4, señalando en este sentido el convenio que serán encuadrables como 4 las *“actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores”*. Para las actividades del subsector de las industrias farmacéuticas, zoosanitarias y fitosanitarias se pone como ejemplo el de las *“actividades de producción que, además de lo previsto en el Grupo Profesional*

3 (...) *asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores*".

El artículo 22 del convenio define este factor en los siguientes términos:

IV. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

Para la representación de los trabajadores los operadores de planta asumen importantes responsabilidades en el proceso de producción, al operar sin supervisión en muchos casos, y manejar sustancias altamente nocivas y/o tóxicas, corrosivas, inflamables y/o explosivas.

Entiende la empresa, por el contrario, que jefe de turno ostenta la responsabilidad de todo este proceso, argumentando para ello que éste se clasifica como grupo 6. Alega además que este jefe se encuentra como responsables de toda la planta a partir del fin de la jornada del Director de Producción, y que recibe un complemento de puesto de trabajo denominado de "complejidad y responsabilidad" como compensación de la asunción de ésta. Complemento que no reciben los operadores de planta.

Pues bien, una vez comprobado el tratamiento que recibe en el convenio este factor debe comprobarse su incidencia en los operadores de planta para poder valorar si corresponde encuadrarlos en el grupo profesional 4.

Para valorar este factor hay que tener en cuenta, entre otros elementos, el grado de autonomía de acción del titular de la función; y éste es, como hemos tenido ocasión de comprobar, bastante reducido dado el sistema de trabajo implantado en esta planta de producción química. Debe valorarse igualmente el grado de influencia sobre los resultados, y éste no parece muy elevado, al ser el jefe de turno por medio del Sistema de Control Distribuido el que controla todos los parámetros del proceso de producción y la entrada de productos. Como se

dijo en su momento, muchas de las válvulas que manejan estos operadores son redundantes.

Respecto de la denominada “Responsabilidad sobre gestión y resultados” se dice que es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente; y en este caso encontramos un alto grado de supervisión por parte del jefe de turno y el Sistema de Control Distribuido. Tampoco se ha constatado la exigencia de un nivel significativo de “capacidad de interrelación” entre los operadores de planta, dada la naturaleza de su actividad.

Resulta relevante traer a colación lo indicado por el convenio respecto de los trabajadores que, como los jefes de turno de la planta de ALGRY QUÍMICA S.L. se encuadran en el grupo profesional 6: *“Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales”*, poniéndose como ejemplo de trabajo de este grupo la *“responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas”*. Es bastante claro que un parte importante de la definición de este grupo profesional se basa en la asunción de responsabilidades en el proceso productivo, como es el caso en la planta en cuestión.

En relación con este tema, controvertido durante todo el procedimiento arbitral, se plantearon diversas cuestiones, dirigidas a dilucidar el grado de responsabilidad con que actúan los operadores de planta. Así, a lo largo de la comparecencia se debatió un incidente producido en la planta hace un par de años, en el que la apertura inadecuada de una válvula hizo que la salmuera del circuito de refrigeración pasara indebidamente a otra parte de las instalaciones. Como varios operadores de planta fueron sancionados por este incidente, entiende la representación de los trabajadores que esto supone la existencia de una responsabilidad de éstos sobre el proceso productivo, interpretación ésta a la que se opone la empresa. Al final cada uno de los trabajadores fue sancionado en función de lo que la empresa entendía habían sido negligencias en el cumplimiento de sus obligaciones respectivas: los operadores, por haber dejado una válvula abierta; y el jefe de turno, por no haber hecho caso al indicador del Sistema de Control Distribuido que alertaba de este hecho. Siendo así las cosas, este árbitro entiende que este expediente disciplinario resulta poco relevante para la resolución del caso, ya que nada indica sobre el grado de responsabilidad de cada uno en el proceso productivo, sólo qué obligaciones tenían en éste, obligaciones que en caso de incumplimiento generan la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Un segundo argumento planteado por la representación de los trabajadores tiene que ver con la naturaleza del proceso de producción en la planta; se alega a favor de la clasificación como grupo 4, literalmente, *“la naturaleza del proceso de fabricación está sometida a rigurosa normalización de calidad farmacológica y de alimentación humana, lo que conlleva necesariamente un plus de responsabilidad”*. Se dice en este sentido que *“esta factoría fabrica productos destinados a la alimentación humana, singularmente infantil, así como productos con finalidad farmacéutica, teniendo las certificaciones correspondientes a la farmacopea europea, sin que pueda entenderse la concesión de las mismas sin la debida estructura de responsabilidades en todo el proceso”*. En síntesis, la idea es que la importancia de los productos y la normalización de los procesos suponen un plus de responsabilidad que debe recaer sobre los operadores de planta. Pero no son éstos elementos que el convenio tenga en cuenta a la hora de valorar el grado de responsabilidad que un trabajador asume en el desempeño de su puesto de trabajo, por lo que este argumento debe ser igualmente rechazado.

Décimotercero: La representación de los trabajadores incluye entre sus alegaciones un argumento adicional a favor de su pretensión, derivado la naturaleza tóxica, inflamable y/o corrosiva de la mayoría de los productos que intervienen en el proceso de fabricación; hecho éste que en su momento determinó el traslado de esta factoría desde su ubicación original en la periferia de Madrid a un polígono industrial apropiado;

La representación de la empresa se opuso en el acto de comparecencia a esta argumentación, en respuesta a una pregunta de este árbitro, alegando que se trata de un sector productivo, el de la química, en el que por la propia naturaleza de la actividad trabajar con este tipo de sustancias forma parte del contenido de la obligación. Negó que se tomara en cuenta la toxicidad como un elemento relevante a la hora de determinar la clasificación profesional del trabajador. La empresa rechazó incluso que el convenio previera un complemento retributivo por toxicidad, lo que fue contestado por el representante del sindicato, que alegó la existencia de un artículo 40 en el convenio que preveía este complemento.

En efecto, afirma este artículo 40, que lleva por título el de “Pluses”, que *“quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los pluses existentes en las empresas que pasarán a formar parte del Plus Convenio y/o Complemento Personal, de acuerdo con el artículo 29.1, con las únicas excepciones de aquellos cuya denominación responda a retribuciones relacionadas con la actividad o el contenido de la prestación laboral tales como incentivos o primas de producción, antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y/o toxicidad, etc.”*, para añadir un sistema especial de pago para *“las empresas que viniesen abonando pluses de peligrosidad y/o toxicidad, por acuerdo expreso o tácito entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme”*.

Por su parte la representante de la empresa ofreció una interpretación diferente de este precepto convencional, entendiéndolo como un mecanismo transitorio al haber el convenio reconducido este tipo de complementos hacia la figura del complemento de convenio. De los recibos de salarios aportados por la empresa se constata que ALGRY QUÍMICA S.L. no abona en estos momentos este complemento.

En cualquier caso, la previsión de este complemento, parece que con un carácter transitorio y excepcional en la actualidad, apunta en una dirección contraria a la pretendida por la representación de los trabajadores en este campo. En efecto, es claro que el convenio, como es lo común en la normativa convencional española, tiene en cuenta este dato a efectos preventivos y retributivos, no clasificatorios. Debemos recordar que los factores que el artículo 22 del convenio señala como determinantes de la pertenencia a un determinado grupo profesional son exclusivamente los siguientes: *Conocimientos. Iniciativa/Autonomía. Complejidad. Responsabilidad. Mando.* Y que a definición que del grupo 4 se hace es la siguiente: *“Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores”*, sin que aparezca referencia alguna a los productos o sustancias con que se trabaja.

Por otra parte, es cierto que, como argumenta la empresa, en un sector como el químico el tratamiento de este tipo de materiales es más la regla que la excepción, lo que llevaría a que, de mantenerse la interpretación de la representación de los trabajadores, casi todos los empleados en este sector tendrían que ser sistemáticamente sobreclasificados.

En consecuencia, este árbitro entiende que el hecho de trabajar con sustancias tóxicas, inflamables y/o corrosivas no es un factor relevante para encuadrar a los operadores de planta de ALGRY QUÍMICA S.L. en el grupo profesional 4.

Décimocuarto: Argumenta también la representación de los trabajadores la existencia de una verdadera anomalía jerárquica en la empresa, porque los operadores de planta G-2 y -3 coordinan directamente con el jefe de turno, que es G-6, sin que haya ningún otro mando intermedio. La referencia para determinar la existencia de esta anomalía es la práctica de otras empresas del sector, aportando la representación de los trabajadores noticia de la estructura jerárquica en éstas, que suelen incluir (en el caso de FMC-FORET S.A., ERCROS S.A. y NILEFOS QUÍMICA S.A.) una plantilla de producción más amplia, incluyendo otro personal encuadrado en el grupo 5 como supervisores, capataces, contra maestres o encargados. La particularidad del caso de ALGRY QUÍMICA S.L. supone que el conjunto de la responsabilidad sobre el proceso no

pueda recaer exclusivamente sobre el jefe de turno, lo que implica que también los operadores de planta se ven involucrados en ésta.

Frente a esto la empresa alega la escasa dimensión de la planta y de su plantilla, un total de 35 personas, siendo, según se dijo en la comparecencia, la fábrica más pequeña del polo químico de Hueva. En producción el turno lo forman cuatro personas, pertenecientes a tres grupos profesionales distintos. Por ejemplo, en el documento aportado por la representación de los trabajadores que incluye los puestos de trabajo de la planta de ERCROS aparecen varias personas adscritas a los grupos 4 y 5, pero de un total veintiocho personas adscritas a la división de fabricación, mientras que en ALGRY QUÍMICA S.L. son sólo cuatro las que conforman un turno de producción.

Se trata de un argumento de peso, puesto que esta pretendida anomalía se alega para argumentar que no es posible que una sola persona ostente toda el control y, consiguientemente, toda la responsabilidad sobre el proceso de producción. Al tener que controlar la actividad de tan sólo tres personas en cada momento, en un espacio físico de no muy grandes proporciones, ello si resulta posible sin que resulten necesarios niveles intermedios. Más aún cuando la tecnología utilizada en la planta de Palos de la Frontera, el Sistema de Control Distribuido, permite controlar y ejecutar la mayor parte de las operaciones desde un puesto de control centralizado.

En consecuencia, y a juicio de este árbitro, existen razones organizativas suficientes para explicar la estructura productiva actualmente en práctica en ALGRY QUÍMICA S.L., con operadores de planta encuadrados en los grupos 2 y 3 y sin que existan en los turnos de trabajo otros empleados de mayor cualificación por debajo del jefe de turno, del grupo 6. De esta organización no se deriva necesariamente un defectuoso encuadramiento de los operadores de planta.

Décimoquinto: En las alegaciones de la representación de los trabajadores se aporta un nuevo argumento para apoyar el pretendidamente defectuoso encuadramiento de los operadores de planta, la “*artificiosa separación en GP-2 y GP-3*”, en la literalidad del escrito presentado. También a lo largo de la comparecencia se planteó esta cuestión, y la impresión que se llevó este árbitro es que la crítica de los representantes de los trabajadores no se limita a su inclusión en el Grupo 4, sino que tampoco se comparte la diferencia de encuadramiento actual entre los operadores de la planta de Palos de la Frontera. En este caso se saca a la luz para poner de manifiesto la existencia de una mala práctica generalizada en los encuadramientos profesionales, que no se limita a la cuestión objeto de este arbitraje. Siendo además todos los operadores de un mismo grupo profesional real, la conversión de todos éstos al grupo 4 no supondría un problema.

La empresa justifica su política de encuadramiento de los operadores de planta, aportando dos razones para justificar esta diferencia de trato: la existencia de unas situaciones anteriores al traslado de la planta desde Madrid, que había que respetar; y el hecho de que los operadores de planta G-3 conducen también la carretilla en los horarios en los que el trabajador encargado directamente de esta tarea no se encuentra en la planta. En lo demás, según reconoció la misma representación de la empresa en el acto de comparecencia, las tareas que realizan los operadores encuadrados en uno y otro grupo son muy similares.

Según consta por las pruebas aportadas y realizadas, existe una diferencia de trabajos real entre unos y otros, ya que los operadores G-3 están todos en la sala de síntesis, y los G-2 en la sala blanca. Y en los listados de tareas aportados por ambas partes se comprueba que éstas son diferentes para los trabajadores de uno y otro grupo. Y es cierto que en el convenio se citan como ejemplos de los trabajos del Grupo 3 las *“tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos”*, lo que no se hace para el Grupo 2.

Por otro lado, es obligado recordar que esta presunta mala clasificación de los operadores de planta, que se plantea sólo de forma colateral a lo largo de las alegaciones de la parte social del conflicto, ha sido presentada como argumento a favor de la pretensión principal –y única- de los trabajadores: que todos pasen al Grupo 4. Se pretende que los operadores G-2 y G-3 pasen a ser considerados por la empresa G-4, no que los G-2 pasen a G-3, aunque se cuestione la distinción que se hace entre unos y otros. La revisión en este sentido de la clasificación no ha sido pedida por las partes, y no es ni objeto del conflicto ni punto sometido a la consideración del árbitro. Por ello no se considerará en este laudo, ya de acuerdo con el reglamento del SERCLA la resolución del Árbitro *“en ningún caso, podrá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral suscrito”*.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que las funciones desarrolladas por los Operadores de Planta de la fábrica de ALGRY QUÍMICA S.L. en Palos de la Frontera, a la vista de los cometidos laborales que prestan y atendiendo a la definición del artículo 22 del XV convenio general de la industria química, no se corresponden con las que éste especifica para el Grupo Profesional 4 de los previstos en Convenio.

El presente Laudo Arbitral es vinculante y de obligado cumplimiento, teniendo la eficacia jurídica de un convenio colectivo en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Para su ejecución se equipara a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial por mandato de la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores este Laudo Arbitral es susceptible de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Esta impugnación procederá ante el correspondiente Juzgado de lo Social de Huelva, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 161 y siguientes de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo Arbitral será notificado 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 artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 24 de julio de 2008

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Miguel Rodríguez-Piñero Royo", written over a faint, illegible stamp.

Fdo. Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva