

En Madrid, a 16 de febrero de 2004, Alfonso Morón Merchante, actuando como árbitro designado por las partes, ha dictado el siguiente

### **LAUDO ARBITRAL**

En el conflicto cuyo objeto es la adaptación de las categorías internas establecidas en el Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa *UNISYS ESPAÑA S.A.* (B.O.E. 23-9-02) al Manual Internacional, tal y como refleja la Disposición Transitoria Primera de dicho Convenio Colectivo.

Han sido partes, de un lado, el Comité Intercentros de la empresa representado por su Presidente D. José Ramón Hernández Cava, y de otro, la propia empresa *UNISYS ESPAÑA S.A.* representada por su Directora de Recursos Humanos D<sup>a</sup>. Mercedes Águeda Domingo.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo de la empresa ha venido recogiendo el compromiso de la Compañía de publicar un nuevo Manual de categorías profesional internas. En la redacción del Convenio publicado en el B.O.E. de 23-9-02 se sigue fijando como fecha límite de este compromiso la de 30 de septiembre de 1998, reproduciendo sin duda la señalada en anteriores textos del mismo Convenio.

Por la representación de la empresa y los trabajadores se han mantenido negociaciones en los últimos años, para alcanzar un acuerdo sobre este nuevo Manual de categorías, sin haber obtenido un resultado positivo.

Con fecha 11 de febrero de 2003, el Presidente del Comité Intercentros y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., promovieron ante el SIMA un procedimiento de mediación previa a la formalización de un conflicto colectivo contra la empresa. En el Acta de acuerdo de dicho procedimiento, fechada el 20 de febrero de 2003, las partes convinieron iniciar un proceso de negociación para adaptar la relación de categorías profesionales internas del Anexo 2 del Convenio al Manual de Categorías Internacionales de la Compañía,

estableciendo que, de no alcanzarse una solución antes del 7 de abril de 2003, aceptaban someter a un arbitraje todas aquellas cuestiones relativas a la clasificación profesional que no hubieran sido objeto de acuerdo.

Con fecha 15 de octubre de 2003, el Sr. Hernández Cava dirigió un nuevo escrito ante el SIMA en que anunciaba que no había sido posible alcanzar acuerdos en la negociación comprometida y solicitaba que se iniciara el procedimiento arbitral.

El 22 de octubre de 2003 ambas partes formalizaron ante el SIMA la solicitud de procedimiento de arbitraje, estableciendo el objeto del conflicto y proponiendo una relación de árbitros. Conforme a la normativa de la Fundación SIMA, las partes acordaron designar como árbitro a Alfonso Morón Merchante que aceptó la designación.

**SEGUNDO.-** Por el árbitro designado se convocó a las partes a sendas reuniones por separado, al objeto de esclarecer el tema objeto de controversia, que tuvieron lugar en la sede del SIMA el 6 de noviembre de 2003.

Posteriormente, se mantuvo en el mismo lugar una reunión conjunta el 28 de noviembre de 2003, cuyo contenido se refleja de manera exhaustiva en el Acta de comparecencia que figura en los archivos del SIMA.

De manera resumida, al término de esta reunión se aceptó por las partes la propuesta de limitar o acotar el actual Procedimiento arbitral a la clasificación profesional en el Departamento de Soluciones de la empresa y establecer un plazo posterior durante el cual las partes habrán de negociar las categorías para el resto de los Departamentos, utilizando los mismos criterios que haya fijado previamente el Laudo. Las diferencias puntuales que surjan al término de estas negociaciones serán resueltas por medio de un nuevo arbitraje. Se acordó, por último, una ampliación de la fecha límite para la emisión del Laudo.

En respuesta a la solicitud formulada por el árbitro a las partes para que le hicieran llegar sus respectivas propuestas o posturas sobre las divergencias en la clasificación profesional dentro de la Función de Soluciones, éstas presentaron un Acta fechada el 18 de diciembre de 2003 en que se reflejan los acuerdos alcanzados y se relacionan los cuatro temas de desacuerdo que se someten a arbitraje.

El 15 de enero se mantuvieron nuevas reuniones por separado y, posteriormente, una reunión conjunta con ambas partes, en las que expusieron sus posiciones sobre las cuestiones sometidas a arbitraje. Por el árbitro se

invitó, de nuevo a las partes, a mantener un último contacto para intentar delimitar y clarificar las diferencias que subsistían en las respectivas Propuestas.

Ambas representaciones han hecho llegar en fechas recientes a éste árbitro sus últimas propuestas sobre las cuestiones sometidas a este arbitraje y los argumentos y documentación en que fundamentan las mismas.

## **CONSIDERACIONES**

**PRIMERA.-** Aunque las partes señalan en la solicitud de procedimiento de arbitraje suscrita el 22-10-03 que el conflicto colectivo tiene carácter de interpretación y/o aplicación de una norma convencional preexistente, este árbitro considera que la controversia no es de naturaleza jurídica.

Siendo cierto que la Disposición Transitoria Primera del Convenio establece un compromiso obligacional de la empresa – publicar un nuevo Manual de categorías profesionales internas -, el objeto del arbitraje no es dictaminar o interpretar si se ha producido un incumplimiento sino, precisamente, rellenar el vacío que ha producido la falta de publicación prevista.

Ha de buscarse, pues, la solución apelando al “leal saber y entender” del árbitro, que cuenta con un razonable margen de discrecionalidad y con la invocación de la equidad como fundamento de su fallo. La redacción de estas consideraciones tiene como único objetivo ofrecer a las partes una breve explicación sobre las motivaciones que han conducido al mismo.

**SEGUNDA.-** El presente arbitraje tiene por objeto superar la coexistencia actual en la empresa de tres catálogos de clasificación profesional. De una parte, el art. 13 del Convenio contiene una “Tabla de Salarios Base según categorías oficiales reglamentarias”, que contiene una enunciación de categorías obsoletas e inaplicables a una Compañía de este tipo y es únicamente válida para la fijación de salarios base y la adscripción a un Grupo de cotización a la Seguridad Social. Por otra parte, el Anexo 2 establece una “Relación de categorías profesionales internas”, sin definir el contenido de las funciones de cada una de ellas. Por último, el art. 56 del Convenio se refiere a un Manual de Categorías profesionales internas, cuyo compromiso de publicación se recoge en la Disposición Transitoria Primera.

No obstante esta coexistencia de sistemas incompatibles entre sí, este árbitro ha podido constatar que, desde 1995, el documento real de referencia a

todos los efectos ha sido el Manual Internacional de la Compañía, redactado originalmente en inglés, cuya última versión castellana fue entregada por la Dirección de Recursos Humanos el 11 de septiembre pasado.

**TERCERA.-** De las manifestaciones realizadas por las partes en las reuniones mantenidas y del tenor literal del Acta suscrita el 18 de diciembre de 2003, se desprende con claridad que existe un consenso de que la clasificación profesional en la empresa debe ajustarse al modelo de dicho Manual Internacional, con las adaptaciones que resulten necesarias conforme a las características de la actividad de la Compañía en España.

Existe, igualmente, acuerdo para que se mantenga una relación de “categorías oficiales reglamentarias” a los solos efectos de establecer los salarios base que sirven de base de cálculo de complementos salariales como la antigüedad y para que desaparezca, de manera definitiva, cualquier referencia futura a la Relación de categorías que enumera el Anexo 2 del Convenio.

El objetivo del presente Laudo se limita, en consecuencia, a dirimir las diferencias que han surgido en algunos aspectos concretos sobre la adaptación a la empresa en España del contenido de dicho Manual Internacional.

**CUARTA.-** Antes de entrar en estos aspectos concretos, conviene recordar algunas consideraciones que ha formulado este árbitro en las reuniones mantenidas con las partes. En primer lugar, que el litigio que se le somete es de carácter general – el establecimiento de un Manual de categorías profesionales – por lo que no es su objeto resolver con el mismo cuestiones de carácter personal o individual y, en consecuencia, no debe tener por sí mismo ningún tipo de repercusión económica de carácter salarial. En segundo lugar, que la definición o concreción de funciones o tareas de cada categoría profesional no tiene carácter taxativo o limitativo. En la concepción que hace nuestro derecho positivo del sistema de clasificación profesional, es el contenido de la prestación laboral el que determina la equiparación a una categoría o grupo profesional que se corresponde con dicha prestación y no a la inversa. Y, por último, que un sistema de clasificación no puede contener restricciones al poder de organización y dirección de la actividad laboral que la ley reconoce al empresario, con las limitaciones conocidas que se establecen para su ejercicio en nuestra legislación.

**QUINTA.-** Como se ha indicado en un punto anterior, el Acta de 18-12-03 se refiere, en varias ocasiones, al “Manual Internacional adaptado y traducido al castellano entregado por la Dirección de Recursos Humanos el 11 de

septiembre de 2003". Consultadas ambas partes, confirman que se trata de un documento inequívoco, lo que hace innecesario reproducirlo en este Laudo. El Manual de categorías profesionales en el Departamento de Función de Soluciones será, pues, básicamente ese documento, que habrá de completarse con los acuerdos sobre Promoción Vertical y Promoción/Movilidad Horizontal del Acta antes citada y con el contenido del presente Laudo sobre los cuatro puntos de desacuerdo.

**SEXTA.-** El primer punto de desacuerdo es el listado de categorías a incluir en la Función de Soluciones. Debe recordarse, al respecto, que el art. 56 del Convenio Colectivo excluye del Manual de categorías profesionales al puesto de Director General, los que reportan a éste y los que reportan inmediatamente a los Directores de Departamento.

Resulta delicado interpretar el alcance real de este artículo en una empresa como UNISYS en que la enunciación de los puestos de responsabilidad y la descripción de los roles de los mismos se ajusta más a términos y formulas anglosajonas que a un organigrama jerárquico tradicional de una empresa española. No obstante, del examen de alguno de los documentos aportados por la empresa se desprende que el rol o función de Director se asimila a la categoría de Manager 1. Parece razonable, en consecuencia, que sea éste el límite para la definición de categorías profesionales, que debe alcanzar hasta el límite de Manager 2 o Arquitecto 2.

**SEPTIMA.-** En cuanto al nivel de supervisión de la carrera profesional, tanto el art. 56 como la Disposición Transitoria Primera del Convenio recogen la obligación de que el Manual contenga para cada categoría la indicación del "nivel de supervisión al que reporta". De las manifestaciones de los representantes sindicales en las reuniones mantenidas se desprende que no se trata del establecimiento de un cauce u organización jerárquica interna (función que corresponde en exclusiva al poder organizativo de la empresa), sino de la designación de la persona a quien compete tanto realizar una evaluación del desempeño profesional de cada trabajador como diseñar la proyección de su carrera profesional futura en la empresa, tarea ésta última que exige un conocimiento del devenir de la compañía y de sus decisiones estratégicas.

Aunque esta última consideración parece abonar la tesis de que debería tratarse de personas con una elevada categoría y un conocimiento de la previsible evolución del negocio, este árbitro considera que sería intervencionista en exceso determinar de manera absoluta y definitiva la adscripción de esta función a una categoría profesional, pareciéndole más razonable optar por una solución mixta.

La supervisión de la carrera profesional debe corresponder, en consecuencia, al Manager 1 o, en su defecto, al Manager 2, si existen estas categorías en el Departamento, Sector o Área de Negocio de la empresa en que preste servicios, o al Manager de superior categoría en el Departamento. Esta función podrá, no obstante, ser objeto de delegación expresa mediante una comunicación razonada al propio trabajador y la representación sindical.

**OCTAVA.-** Debe reconocerse, tal como alega el Comité de empresa, que existen ciertas incongruencias en la regulación de las promociones y cualificaciones requeridas para determinadas categorías, especialmente en lo relativo a los tiempos de permanencia estimados y las exigencias de experiencias anteriores de gestión.

Se trata, en cualquier caso, de criterios meramente orientativos que no suponen, en sí mismos, reconocimiento de derechos subjetivos. Por esta razón, aún reconociendo parcialmente las alegaciones del Comité, parece prudente mantener los criterios del Manual Internacional porque otra solución que establezca orientaciones divergentes de las establecidas con carácter general podría conllevar un grado aún mayor de incongruencia y confusión.

**NOVENA.-** Con relación al último punto de divergencia, la transición o equivalencia desde las categorías del Anexo 2 del Convenio a las establecidas en el Manual Internacional, se ha examinado con detenimiento la copiosa documentación e información que ambas partes han hecho llegar a este árbitro, que se refieren no sólo a la situación actual sino a los "MAPPING" o criterios de paridad entre categorías que se realizaron en los años pasados por la empresa.

Ambas partes concuerdan en admitir la validez del proceso de transposición que dio lugar al reconocimiento de categorías o grados conforme al Manual Internacional que se reflejó en el documento fechado el 4-04-95 con el título de "Evaluaciones" y se aplicó a todo el personal que entonces prestaba servicios en el Departamento de Soluciones. Este documento debe constituir pues, más que un cuadro de equivalencias elaborado "científicamente" por alguien externo a este proceso, la base del proceso de transición definitiva a las nuevas categorías para el personal incluido en esta relación.

El contenido del Laudo en ese aspecto concreto tendrá, necesariamente, un criterio de equivalencia mínima. Los trabajadores que tengan reconocida, por la empresa, una categoría profesional superior a la que correspondiese por el documento de 4-04-95 la mantendrán, como es obvio, en sus propios términos.

Ambas partes reconocen, por otra parte, que al personal ingresado a partir de 1995, fecha de implantación efectiva del Manual Internacional, le fue asignada por la empresa desde el inicio mismo de su prestación de servicios una categoría real conforme al mismo. Aunque es cierto que, por mandato del Convenio, la empresa les señaló, igualmente, una de las categorías del Anexo 2, este acto tuvo un carácter meramente formal. La asignación de sus funciones y el devenir de su carrera profesional se ha realizado desde el primer momento a partir de su primera "categoría internacional", no habiéndose visto afectados de manera efectiva por el proceso de transición de un sistema a otro, lo que aconseja concluir por el mantenimiento de su situación actual, de manera que mantendrán, en todo caso, la categoría profesional que tengan reconocida en la actualidad.

Para las personas que, habiendo ingresado en la Compañía antes de abril de 1995, hayan accedido con posterioridad a la familia de Soluciones, procedentes de otras familias o funciones diferentes, se formula una recomendación a la Dirección de Recursos Humanos para revisar los criterios utilizados con ocasión de ese cambio a fin de determinar si éstos son conformes y se ajustan a los criterios sentados con carácter general en este Laudo.

Las soluciones dadas para cada uno de estos supuestos se basan, pues, en consideraciones objetivas que se desprenden del pasado reciente de la empresa por lo que no pueden considerarse, en modo alguno, discriminatorias o atentatorias a los derechos subjetivos de los afectados.

El Laudo contiene, por último, una recomendación a las partes para que se realice una reflexión conjunta sobre la situación actual de algunos trabajadores de la empresa. Como se ha señalado antes, el Manual Internacional contiene criterios de carácter meramente orientativo sobre los tiempos estimados de permanencia en una categoría profesional, antes de la promoción a la inmediatamente superior. No puede ignorarse, por supuesto, que esta proyección estimada de la carrera profesional depende de las características particulares y del desempeño profesional de cada trabajador individualmente considerado.

Sentado lo anterior, este árbitro ha podido constatar algunos casos en que se produce un periodo prolongado de permanencia en la misma categoría, por lo que parece conveniente recomendar a las partes una revisión de estos casos particulares de trabajadores, ingresados antes y después de 1995, para examinar las razones de este aparente estancamiento profesional y adoptar, en su caso, las medidas de carácter general o particular que parezcan procedentes.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido el siguiente

### **LAUDO**

**I.-** El Manual de Categorías Profesionales Internas a que hacen referencia el art. 56 y la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo Interprovincial de *UNISYS ESPAÑA, S.A.* (BOE de 23-9-02), en lo que respecta al Departamento de Función de Soluciones de la empresa, será el establecido en el Manual Internacional de la Compañía adaptado y traducido al castellano, entregado por la Dirección de Recursos Humanos el día 11 de septiembre de 2003, con las inclusiones y extensión que se hacen en los apartados posteriores del presente Laudo.

**II.-** Se incluirá en el contenido del Manual los acuerdos alcanzados en materia de Promoción Vertical y Promoción/Movilidad Horizontal que se reflejan en el Acta suscrita por las partes el 18 de diciembre de 2003.

**III.-** Con relación a los puntos de desacuerdo referidos en la citada Acta de 18-12-03, el contenido del Manual en el Departamento de Función de Soluciones será el siguiente:

1. Deberán incluirse en el Manual la totalidad de las categorías hasta el nivel de MANAGER 2, en la Familia de Jefes de Proyecto, y de ARQUITECTO 2, en la Familia de Arquitectura.
2. En cuanto al nivel de supervisión de la carrera profesional esta función corresponderá al Manager 1 o, en su defecto, al Manager 2 o al Manager de nivel superior que exista en el Departamento o Área de Negocio de la empresa, que gestionará la formación y velará por el desarrollo profesional y progresión en la carrera del empleado, aportando su visión estratégica del grupo y del negocio.

Esta función podrá ser objeto de delegación expresa por la persona responsable, que se comunicará de manera razonada al empleado y sus representantes sindicales.

3. Se mantendrán, en sus propios términos, los contenidos del Manual Internacional en cuanto a tiempos estimados de permanencia en cada categoría y los periodos previos de experiencia.

4. La asignación de categorías profesionales a los trabajadores que prestan servicio actualmente en el Departamento de Función de Soluciones se hará conforme a las siguientes reglas:
  - 4.1 A los trabajadores incluidos en el Documento epigrafiado "Evaluaciones", de 4 de abril de 1995, que se acompaña como anexo único a este Laudo, se les reconocerá a título individual la categoría señalada en el mismo.
  - 4.2 Las categorías recogidas en dicho anexo único tienen un carácter de mínimos, no afectando a los trabajadores que tengan reconocida actualmente una categoría profesional superior del Manual Internacional.
  - 4.3 Los trabajadores ingresados en la empresa a partir de abril de 1995, mantendrán a título personal la categoría del Manual Internacional que tengan reconocida por la empresa al día de hoy.
  - 4.4 Respecto a aquellas personas que ingresaron en la Compañía antes del 4 de abril de 1995 y que, con posterioridad, han accedido a la Familia de Soluciones procedentes de familias o funciones diferentes, se recomienda a la Dirección de la empresa la revisión individualizada de los criterios utilizados cuando se produjo dicho cambio, a fin de determinar si éstas son conformes y se ajustan a los criterios sentados en este Laudo.
  - 4.5 En el plazo de un mes a partir de la comunicación de este Laudo, la empresa elaborará un Cuadro General actualizado de categorías de los empleados del Departamento de Función de Soluciones, y notificará a cada trabajador y sus representantes sindicales la categoría profesional asignada conforme a los criterios establecidos en los puestos anteriores, suprimiéndose a partir de esa fecha toda referencia a la categoría que tuvieran asignada entre las recogidas en el Anexo 2 del Convenio.
  - 4.6 Todos los criterios anteriores son de aplicación exclusiva al Departamento de Función de Soluciones, no pudiendo constituir necesariamente un precedente de aplicación a los restantes Departamentos de la Empresa.

**IV.-** Se formula una Recomendación a las partes para que constituyan una Comisión de Trabajo para examinar los casos de trabajadores que han

permanecido un tiempo excesivo en la misma categoría y adoptar, en su caso, las medidas de carácter general o particular que se estimen procedentes.

**V.-** En el plazo de 6 meses, previas las negociaciones oportunas, se aprobará por las partes el Manual de Categorías Profesionales para los restantes Departamentos o Areas de Negocio de la empresa, que se elaborará con los mismos criterios que se derivan del presente Laudo.

De subsistir discrepancias entre las partes al término de este plazo, se someterán las mismas a un nuevo procedimiento de mediación y arbitraje en el seno de la Fundación SIMA, conforme al compromiso adoptado en el Acta de comparecencia del 28 de noviembre de 2003.

**VI.-** El presente Laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional Social.

Por la Fundación SIMA se procederá a la notificación de presente Laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro. No se estima necesaria, conforme a la voluntad manifestada por las partes, su publicación en el Diario Oficial.

Dado en Madrid, a dieciséis de febrero de 2004.

Alfonso Morón Merchante