

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº DOCE DE VALENCIA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Registro General nº 12.237/2007 y acumulado 4.256/2008.
Registro de Juzgado nº 794/2007 y acumulado 235/2008.

SENTENCIA Nº445

En Valencia, a 27 de noviembre de dos mil ocho.

Vistos por mí, Ilmo. Sr. D. [REDACTED], Magistrado titular del Juzgado de lo Social nº Doce de los de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y CANTIDAD entre las siguientes partes:

Como demandantes, D^a. [REDACTED], actuando en su nombre e interés la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, representada y asistida por la letrada D^a [REDACTED] asistidos por la letrada D^a. [REDACTED]

Como demandada, la empresa Ford España, S. A. representada y asistida por el letrado D. [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Correspondió a este Juzgado por reparto ordinario la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO. Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado, 13 de noviembre de 2008. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO. En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.



ERATIA
NCIANA

que a continuación se especifican:

SEGUNDO. La empresa se dedica a la actividad de fabricación de vehículos por el XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Ford España, S. A., publicado en el B. O. E. de 12 de marzo de 2002.

TERCERO. Los actores prestan servicios en el centro de costos 3024, en el trabajo de Analista Especificación, Auditoría y Control de Cambios de Ingeniería, con los n° de códigos 20241111, 30241111 y 30249D04, respectivamente, puestos ya valorados por la empresa con el grado seis de nivel retributivo correspondiente a la Tabla II del Manual de Valoración de puestos de trabajo de la demandada.

CUARTO. Los actores reclaman el nivel retributivo grado Siete al que corresponden unos ingresos anuales superiores al que tienen reconocido. Las diferencias serían, en su caso, de 5.164,11 euros en el año 2006, de 5.329,35 euros en el año 2007 y de 5.579,83 euros en el año 2008. La actora Dª reclama una diferencia de 1-12-05 a 30-09-07 de 8.438,09 euros y los actores reclaman unas diferencias de 4.099,50 euros en el periodo de 01 de octubre de 2006 a 30 de septiembre de 2007. (Folios 509, 510, 576 y 577).

QUINTO. El Comité de Empresa de la demandada emitió un informe sobre la pretensión de los actores el día 10 de abril de 2008 en el que otorga a los actores un trabajo de los actores una puntuación de 160 puntos. Al factor 1, experiencia necesaria, le atribuye 20 puntos nivel D, por tres años de experiencia previa; al factor 2, formación, 31 puntos nivel C, por la condición de técnico superior y 6 puntos por cursos; al factor 3, destreza manual o física, 5 puntos nivel C; al factor 4, fuerza física, 2 puntos niveles B y C, por 2 puntos al nivel b, físico y 3 puntos al nivel c; al factor 5, complejidad y dificultad, 40 puntos nivel G, por requerir título nivel G; al factor 6, importancia de errores, 15 puntos nivel F; al factor 7, riesgo, 10 puntos nivel B, entre el 30% y el 60 por ciento de la jornada; al factor 8, condiciones de trabajo, 2 puntos nivel A, por más del 60 por ciento de la jornada; al factor 9, relaciones con clientes, público y otras compañías, 14 puntos nivel D/b, por 14 días por día; al factor 10, relaciones con otros departamentos, 6 puntos nivel E, por 6 días por día; al factor 11, seguridad de otras personas, 3 puntos nivel C, por 3 días por día.



TRIBUNAL
PROVINCIAL

que que estar unidos a los autos se dan por reproducidos, debiendo destacar de que, en relación con los factores a tener en cuenta para la valoración del puesto de trabajo de los actores puntua de la siguiente manera: Al factor 1, experiencia que le atribuye 18 puntos nivel C, por dos años y seis meses de experiencia previa; al factor 2, formación, 31 puntos nivel D, por la condición de técnico superior, nivel medio inglés y 334 horas de cursos; al factor 3, destreza manual o física, 5 puntos nivel C; al factor 4, esfuerzos, 4 puntos nivel B, por 1 punto al nivel b, físico y 3 puntos al nivel c, visual por trabajos al ordenador más del sesenta por ciento de la jornada; al factor 5, complejidad y dificultad, 40 puntos nivel D; al factor 6, importancia de errores, 14 puntos nivel D; al factor 7, riesgos, 3 puntos nivel C, por menos del 30 por ciento de jornada desplazamiento con vehículos; al factor 8, condiciones de trabajo, 14 puntos, permanenciando los actores menos del 30 por ciento de la jornada en la oficina de montaje; al factor 9, relaciones con clientes, público y otras compañías, 14 puntos nivel D/b; al factor 10, relaciones con otros departamentos, 5 puntos nivel C; al factor 11, seguridad de otras personas, 3 puntos nivel C; al factor 12, capital de la compañía, 1 punto nivel A; al factor 13, información confidencial, 3 puntos nivel C; al factor 14, supervisión recibida, 7 puntos nivel C y al factor 15, supervisión de empleados, 0 puntos. Total 146 puntos, grupo 7, valoración que este Juzgado le atribuye. (Folios 14 a 25 y 89 a 113).

SÉPTIMO. La Comisión Paritaria de Valoración emitió un informe los días 5 de julio, 25 de octubre de 2006, 1 y 21 de febrero de 2008, acerca de la pretensión de los actores, en el que se concluye sin acuerdo, destacando que las diferencias de puntuación se producen en todos los factores menos en el 2, 3 y 15. (Folios 142 a 273 a 285).

OCTAVO. Las condiciones de trabajo de los actores son las que se recoge en el informe de la Inspección de Trabajo, que por obrar unido a autos y dada su extensión se da por reproducido, condiciones de trabajo que han sido corroboradas por el testimonio de la parte actora y la documental obrante en autos, en particular el análisis del puesto de trabajo de la propia empresa demandada (Folios 125 a 133, 178 a 242, 272, 286 a 440, 443 a 520 y 512 a 580).

NOVENO. En el Manual de valoración de puestos de trabajo, tabla II, de la empresa demandada, el grado 6 se otorga con un mínimo de 111 puntos y un máximo de 140 puntos y el grado 7, con un mínimo de 141 puntos y un máximo de 175 puntos correspondiendo el último grado, el 8, a más de 176 puntos. En dicho manual el grado 6 otorga de 16 a 18 puntos, nivel C, con una experiencia de 2 años a dos años y



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

en trabajos iguales o inferiores y de 20 a 24 puntos, nivel D, con una experiencia previa de 3 a 4 años; el factor 2, otorga 25 puntos por el título de técnico superior, 30 por titulado de grado medio o equivalente y 35 por titulado de grado superior o equivalente y 3 puntos por nivel medio de inglés y 5 puntos por inglés escrito y hablado con fluidez; el factor 3, no hay discrepancia; el factor 4, otorga 1 punto por trabajar sentado más del 60 por ciento de la jornada y 2 puntos por trabajar entre un 30 y un 60 por ciento de la jornada con pantalla de ordenador y 3 puntos si se está más del 60 por ciento de la jornada delante de la pantalla del ordenador; el factor 5, otorga 30 puntos en el nivel E y 40 puntos en el nivel G. El nivel E es para: "Trabajo que requiere una formación a nivel de FPII o Técnico Superior, que precisa el manejo y coordinación de tareas administrativas, complejas y variadas, que requieren utilización de criterio independiente para tomar decisiones, aportar ideas y poner en práctica tales tareas dentro de los límites de los procedimientos y prácticas generales. El nivel G es para: "Trabajo que requiere una formación a nivel de Técnico Superior que precisa el manejo y coordinación de tareas administrativas y/o técnicas complejas y variadas, que requieren aportación de ideas y capacidad para tomar frecuentes decisiones, sin basarse en precedentes, prácticas, procedimientos o normas bien definidos, pero dejando al supervisor la responsabilidad de la mayor parte de las decisiones tomadas". El factor 6, otorga 9 puntos en el nivel C y 12 puntos en el nivel D. El nivel C es: "Trabajo que por lo general es revisado diariamente, pero sin ser chequeado sobre calidad o productividad, no obstante requiere prestar gran atención y cuidado para evitar errores los cuales podrían causar moderadas consecuencias o trabajo en el cual existe una frecuente oportunidad de cometer errores de alguna importancia, los cuales no son fácilmente detectados y causan gastos económicos de importancia o quejas por parte de clientes, empleados o asociaciones". El nivel D es: "Trabajo no rutinario que por lo general es revisado ocasionalmente en base a los trabajos realizados y requiere riguroso cuidado debido a la constante oportunidad de cometer errores de consecuencias importantes las cuales pueden ocasionar considerables gastos adicionales y/o reclamaciones por parte de los clientes, empleados o asociaciones, o la posibilidad ocasional de cometer errores que precisan a veces una atención cuidadosa considerable". El factor 7, otorga 3 puntos en el nivel C y 1 punto en el nivel A, cuando la exposición es menos del 30 por ciento de la jornada. En el nivel A el riesgo es leve y en el nivel C el riesgo es muy grave. El nivel C se otorga por permanencia en áreas productivas con exposición a riesgos de accidentes muy graves o irreversibles... y por conducción de automoviles fuera del recinto de la Factoria si es un requerimiento del puesto. El nivel A es por permanencia en área productivas con riesgo leve de accidentes leves. El factor 8, no es objeto de discrepancia. El factor 9 se puntua con la b) minúscula los contactos fuera de de la Ford (clientes, proveedores, empresas, organizaciones, etc.). Con la letra C mayúscula se valora: "Trabajo que implica contactos externos a un mismo nivel o superior, sobre asuntos en gran parte basados en procedimientos de la Compañia que requieren alguna aptitud para su manejo, (aclarar conceptos, analizar problemas normales que se planteen, elaborar informes complejos, proporcionar ayuda en la introducción de nuevos trabajos, elaborar contratos o acuerdos que requieren aprobación superior, etc.), cuyas consecuencias son apreciables." Con la D) mayúscula se valora: "Trabajo que implica contactos externos a un mismo nivel o superior e incluso de gerencia que precisan una considerable aptitud y buen conocimiento del trabajo, políticas y procedimientos de la Compañia,



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

por custodia y manejo de materiales, equipos portátiles o herramientas continuo de poco valor, así como la custodia de cantidades pequeñas de forma habitual y que requieren un cuidado y protección normal (fondo pa menores, teléfono móvil, cronómetro, adelanto permanente para gastos de via El factor 13, no hay discrepancia con el informe de la Inspección. El factor nivel B) se valora con 5 puntos un: "Trabajo de tipo manual y/o adminis alguna variedad moderadamente compleja, sujeto a instrucciones, pró procedimientos standards. El empleado reporta diariamente a su Superior efectúa chequeos y/o seguimiento sobre los trabajos realizados, volúmen y los mismos". En el nivel C) se valora con 7 puntos el: "Trabajo de tipo adm y/o Técnico variado y complejo, sujeto a planes, prácticas, procedimientos, s especificaciones complejas pero definidas, no obstante el trabajo requiere independiente. El empleado reporta a su Superior semanalmente, pero sin nec ser chequeado sobre la productividad o calidad del trabajo". En el factor 1 discrepancia. (Folios 25 a 54)

DÉCIMO. Sostiene la empresa demandada que a los actores les corresponde 1. 18 puntos del nivel C, por 2 años y seis meses de experiencia; del factor 2, (25+3+3) por ser técnicos superiores con inglés medio y 334 horas de cu factor 3, 5 puntos del nivel C; del factor 4, 4 puntos (1+3), 1 físico por más d ciento de la jornada sentado y 3 visual, por más del 60 por ciento de la jorn ordenador; del factor 5, 30 puntos del nivel E; del factor 6, 9 puntos del niv factor 7, 1 punto del nivel A, por menos del 30 por ciento de la jornada en la montaje; del factor 8, nada; del factor 9, 11 puntos del nivel C/b; del fac puntos del nivel C; del factor 11 y 12, no puntua; del factor 13, 3 puntos de del factor 14, 5 puntos del nivel B y del factor 15, ningún punto. Total 12 (Folio 456).

UNDÉCIMO. Los analistas grado 6 tienen por encima de ellos un coordinado y por encima de todos ellos hay un supervisor grado 8. El coordinador es u que hace las mismas funciones que estos y no supervisa la actividad de los a el supervisor sólo hace una reunión semanal con los analistas en las que con incidencias y nuevos procedimientos. En el periodo de febrero de 2007 a 1 2008, conta en el Libro Registro diario de uso de Vehículos de la empres [redacted] utilizo un vehículo de la empresa para ir [redacted] en una ocasión y a por piezas en dos ocasiones; D. [redacted] n [redacted] inscrito en todo el periodo; D. [redacted] tampoco aparece inscrito [redacted] periodo. Del Análisis del puesto se desprende que se puede requerir a los a



TRIBUNAL
ELECTORAL
DEL PODER JUDICIAL
DE LA FEDERACIÓN

ante el S. M. A. C. el día 17 de octubre de 2007, con el mismo resultado y presentadas las demandas ante el Decanato de los Juzgados de Valencia los días 04 de octubre de 2007 y 01 de abril de 2008, respectivamente., demanda que tuvo entrada en el Juzgado al día siguiente de su presentación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El relato de hechos probados, ha sido obtenido de la valoración de la prueba en su conjunto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 97 de la Ley de Procedimiento Laboral y 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, constando en el hecho probado aquellos medios de prueba que guardan una mayor relación con uno de ellos. Cabe destacar que la cuantía de las cantidades objeto de reclamación no fueron objeto de discusión, sino su procedencia, manifestando las partes conformidad básica en cuanto a las funciones y discrepando en cuanto a la puntuación otorgada a la misma, haciendo suya la parte actora la puntuación otorgada por la Inspección de Trabajo, de la que discrepa la demandada, salvo la defensa que mantuvo la puntuación de su demandada. En la vista oral bien la prueba practicada en la vista oral vino a poner de manifiesto la relación de los hechos que consta en el informe de la Inspección de Trabajo, que se corroboró con el documental de la parte actora y su testifical y que no pudo ser desvirtuado por el testifical de la empresa demandada, sin que exista base fáctica ni legal para valorar la puntuación superior que sólo solicita dicha actora, por lo que se procedió a analizar sólo las discrepancias de valoración entre la efectuada por la Inspección de Trabajo y los otros dos actores y la empresa demandada y que se centra sólo en los factores: 5, 6, 7, 9, 11, 12 y 14, que se procede a valorar. El informe de la Inspección de Trabajo elaborado en colaboración con el Gabinete de Productividad de la Dirección General de Trabajo de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo goza de presunción de veracidad e imparcialidad frente al informe del perito que declaró en la vista oral y que fue el autor de la valoración de la demandada.

SEGUNDO. Respecto del factor 5 debe prevalecer la valoración del 40 G y la complejidad de las tareas de los actores se desprende de una simple lectura de las funciones que se recogen en el Análisis del Puesto de Trabajo de los actores, denominado de "analista, especificación, auditoría y cambios de ingeniería" y que se encuentra parcialmente en el Informe de la Inspección de Trabajo obrante en autos.



CONSSELLERIA
ECONOMIA
HACIENDA
Y EMPLEO

... de las incidencias que se presentan en margen de ciertos productos... deben ser solventadas en base a unos importantes conocimientos técnico... igualmente complejo el determinar la solución acorde al problema que corr... conforme a los protocolos de actuación.

Lo mismo cabe decir respecto del factor 6, ya que el control de la... del vehículo y las ordenes sobre las que deben montarse pueden determinar que... errores de producción, como se ha dado el caso en 100 ó 120 vehículos, lo... deben ser revisados con todo el gasto que ello ocasiona, máxime si el error se... con el producto en la calle. Se trata de un trabajo que no puede considerarse... que no es revisado diariamente y que, evidentemente la trascendencia de los er... se puede valorar por la frecuencia con la que ocurran, sino por las consecuen... tendrían, bastando que un caso muy grave se haya producido una vez, com... ocurrido.

TERCERO. Respecto del factor 7, el debate se centró en el hecho, alegad... empresa, de que los actores no salen en la práctica con el vehículo fuera de la... La empresa al efecto aporta el libro registro diario de uso de vehículos de la c... el que se desprende que en el año anterior el uso fuera de la factoria no exis... desplazamientos, sin embargo también aquí hay que valorar que dicha posib... un requerimiento del puesto, sin duda inferior al 30 por ciento de la jornada... debe ser valorada, sin perjuicio de tener en cuenta que de la prueba pract... desprende que no se anotan todas las salidas en el libro registro, según... habitual, y que también debe ser valorado el riesgo de accidente grave en las c... en que los actores deben acudir a la sección de montaje.

CUARTO. En relación con el factor 9, la diferencia radica en que la empresa v... consecuencias de la actividad de los actores como "apreciables", cuando del... de la Inspección de Trabajo se revela que son "considerables", requiriéndose... de los analistas considerable aptitud y buen conocimiento del trabajo, que l... debiendo actuar con criterio e iniciativa, cual es el caso y se desprende de las... funciones que deben realizar según el análisis de su puesto de trabajo. La... tampoco valora los factores 11 y 12, pero de la prueba practicada y del análisis... puestos de trabajo se desprende, como ya quedó dicho, que existe riesgo p... personas en el desempeño de su actividad que puede causarles secuelas muy... irreversibles, desde el momento en que pueden ser requeridos para usar un... fuera de la factoria de Ford. Produciéndose el debate en relación con el fact... que los móviles que utilizan los actores, no son de la Ford, por lo que su per... ocasionaría perjuicio a la demandada, sin embargo el factor doce enumera el c... protección de los móviles como causante del derecho al nivel A, 1 punto

puntuación suficiente para pertenecer al grupo siete. Por todo lo cual la demanda deberá de ser estimada en el particular referido al grupo solicitado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39-4 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTO. Finalmente, la estimación del derecho de los actores debe comprender la estimación de las cantidades reclamadas, habida cuenta de que las diferencias salariales que han quedado acreditadas entre el grupo 6 abonado y el 7 que corresponde a las funciones desarrolladas por los actores, comporta una diferencia de salarios y haberes en el año 2006 de 430,33 euros y en el año 2007 de 444,11 euros, por lo que, por congruencia con lo pedido, las cantidades que reclaman los actores deben ser estimadas al ser ligeramente inferiores a las que corresponden de dicha diferencia mensual, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29-1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

VISTOS los preceptos legales citados y demás pertinente aplicación de los mismos;

FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda de reconocimiento de derecho a la cantidad formulada por D^o.

[Redacted] contra la empresa Ford España, S. A., reconociendo el derecho de los actores a que se les asigne el grupo salarial 7 de la table II del convenio colectivo de Ford España, S. A., condenando a la empresa Ford España, S. A. a pasar por dicha declaración, con las consecuencias legales inherentes y en particular a pagar a [Redacted] de la cantidad por diferencias salariales de 8.438,09 euros por el periodo de 1 de diciembre de 2005 a 30 de septiembre de 2007 y a [Redacted] la cantidad a cargo de ellos de 4.099,50 euros por diferencias salariales del periodo de 1 de diciembre de 2006 a 30 de septiembre de 2007.

Notifíquese la presente resolución a las partes en forma de traslado de autos para que, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación,

100
100
100

ANA
ANA



Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco del Grupo Banesto, oficina urbana Ciudad de la Justicia, sito en C/ Poeta Josep Cervera y Grifol nº 12, entidad 0030, oficina 3305, teléfono 963162950/54, en la cuenta corriente nº 4477000064, exp.794/2007 y acumulado 235/2008 de este Juzgado, o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 150,25 euros en la misma cuenta del referido banco, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso. Firme que sea esta resolución, archívese lo actuado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

DILIGENCIA.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la suscribe en el mismo día de su fecha y en Audiencia Pública; se incluye el original de esta resolución en el Libro de sentencia, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la L. P. L.. Doy fe.



ES COPIA
El Secretario

