

En Madrid, a 31 de agosto de 2017, Marcos Peña, Presidente del CES, actuando como Árbitro designado por el Gobierno en el marco del procedimiento de arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros el día 16 de agosto de 2017, como vía de solución de la huelga declarada en la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A.U., en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat, dicta el presente:

LAUDO ARBITRAL

Antecedentes

1. Por Orden del Ministro de Fomento de 21 de agosto de 2017 se designa Árbitro al Presidente del Consejo Económico y Social, D. Marcos Peña, en aplicación del acuerdo por el que se establece un arbitraje obligatorio como vía de solución de la huelga declarada en la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A.U., en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat. En dicha Orden se hace referencia a que, al no haber designado las partes de común acuerdo un Árbitro para la resolución del conflicto, y transcurrido el plazo para realizar alegaciones en relación con la

imparcialidad del Árbitro, corresponde al Ministro de Fomento designar Árbitro, por medio de la referenciada Orden Ministerial

2. Como consecuencia de la convocatoria de huelga, el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña desarrolló un procedimiento de mediación, celebrándose reuniones los días 4, 6, 7 y 8 de agosto de 2017. En la última de dichas reuniones, el equipo mediador del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña, realizó una propuesta mediadora, que no fue objeto del consenso de ambas partes.
3. La citada propuesta de mediación se ordenó en torno a los distintos temas objeto del conflicto que dio lugar a la convocatoria de huelga, motivo de este procedimiento arbitral, sirviendo así al Árbitro como referencia para establecer los temas que serán objeto del Laudo, y que se resumen en los siguientes puntos:
 - Formación en radioscopia de los vigilantes de seguridad.
 - Percepción integral del plus de radioscopia.
 - Dimensionamiento de la plantilla.
 - Complemento salarial.
 - Canal de comunicación con la plantilla.
 - Cuadrante anual.

4. En desarrollo del procedimiento arbitral, el Árbitro mantuvo reuniones el día 23 de agosto de 2017, en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat, con el Comité de Huelga y con la representación de la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A.U. El Árbitro estuvo acompañado en dicha reunión, a efectos de asistencia técnica para el desarrollo del arbitraje, por **D. Francisco González de Lena**, a quién el Árbitro desea agradecer esta colaboración. Asistencia que se mantuvo durante todo el procedimiento.

En estas reuniones las partes en conflicto ratificaron, básicamente, las posiciones expresadas en la Mediación, exponiendo sus argumentos en favor de tales posiciones. En la reunión con el Comité de Huelga, éste hizo la siguiente manifestación, acompañando un escrito que la transcribe:

“En ningún caso y medida, la comparecencia del Comité de Huelga a aquella señalada por el Árbitro designado por el Gobierno para el día de hoy, 23 de agosto de 2017, puede ser tenida por la tácita, ni en cualesquiera otra forma interpretada, como reconocimiento de la legalidad de lo acordado por el Consejo de Ministros, que denunciamos como palmariamente nulo de pleno derecho, al ser dictado en violación del derecho fundamental a la huelga, ex artículo 28.2 de la vigente Constitución y el derecho fundamental a la negociación

colectiva ex art. 35.2 de la Norma Normarum que consagra el principio de autonormación en el ámbito del derecho laboral”.

Consideraciones para encuadrar el contenido del Laudo

1. **Consideración previa** respecto del desarrollo del procedimiento arbitral: Ante la ausencia de regulación legal del procedimiento a seguir en estos supuestos de arbitraje obligatorio, serán fundamentalmente los criterios del Árbitro los que configurarán tal procedimiento, si bien éste estima apropiado tomar como referencia los principios del procedimiento arbitral del artículo 21 del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, referidos a audiencia de las partes, igualdad y contradicción, aunque éstos no sean directamente aplicables y sea necesaria su adaptación a las peculiaridades del arbitraje obligatorio.
2. **Cuestiones sometidas al arbitraje.** Según se expuso en el antecedente 3 de este Laudo, la concreción de las cuestiones objeto de conflicto en la mediación ante la Generalidad de Cataluña servirá de referencia para establecer los contenidos del Laudo.
3. El Laudo no debe solucionar un conflicto jurídico sino, en la terminología clásica, un conflicto de intereses o de regulación, surgido en una modalidad de negociación colectiva como es la

negociación de un acuerdo de empresa. En este sentido, el Laudo, con las matizaciones y las especialidades derivadas de su inserción en un procedimiento de arbitraje obligatorio, **viene a ocupar el lugar de un acuerdo colectivo, lo que influye en sus contenidos, en sus efectos y en las técnicas de su aplicación.**

4. Como consecuencia de esta naturaleza del conflicto, exteriorizado en la huelga, su solución a través del Laudo debe fundamentarse en la **equidad** y no en razonamientos jurídicos, de interpretación de normas. La noción de equidad remite a ideas como igualdad, equilibrio o compensación, y en el ámbito laboral tiene un claro reflejo en el procedimiento y en los contenidos de la negociación colectiva, basados en el equilibrio entre las posiciones negociadoras de las partes y en los contenidos de su regulación, recordando así el pensamiento clásico de que **“los principios más razonables de la justicia son aquellos que serían objeto de acuerdo mutuo entre personas sujetas a condiciones equitativas”**. De esta forma, la fundamentación en equidad del Laudo también refuerza esa dimensión que lo relaciona con la **negociación colectiva.**

En todo caso, una regulación a través del Laudo basada en la equidad, no puede ignorar que esta regulación se inserta en un marco regulatorio más amplio, de naturaleza legal y

convencional, al que, no solo no debe contradecir, sino que ha de ser **coherente** para que su aplicación sea eficaz.

5. Un elemento relevante para un Laudo de regulación como éste, referido a las condiciones de trabajo en un determinado centro de trabajo de una empresa con pluralidad de centros y que se encuentra en el campo de aplicación de un convenio colectivo sectorial (el de empresas de seguridad), es **la necesidad de que el Laudo se inserte en la dinámica normal de aplicación del convenio sectorial.**

Además del contenido regulador general del convenio sectorial, un número considerable de materias objeto de conflicto están, con mayor o menor intensidad, reguladas en este convenio. Por ejemplo, los horarios de trabajo están regulados de forma directa en el artículo 41, los complementos salariales en los artículos 68 a 71, si bien estos artículos no contemplan específicamente el complemento salarial que suele denominarse de puesto de trabajo, que es uno de los puntos centrales de controversia, y las cuestiones relativas a la participación y representación de los trabajadores aparecen a lo largo del articulado del convenio, cuando se hace referencia a sus competencias en varios aspectos de la determinación de las condiciones de trabajo. **El convenio sectorial constituirá así un elemento de encuadramiento** para las decisiones que en el Laudo se

adopten, sirviendo sus criterios reguladores como elemento configurador de los contenidos del Laudo.

Por otro lado, esta inserción del Laudo en la regulación del convenio sectorial se ha de ver desde dos perspectivas temporales: la de la aplicación del Laudo integrada en la aplicación del convenio vigente, y la de la inserción del Laudo en el marco regulatorio que de futuro pueda resultar, como consecuencia de la aplicación de futuros convenios.

6. En términos similares a los del apartado anterior, y teniendo en cuenta que la aplicación del Laudo va a tener aspectos que se han de insertar en el desarrollo de las relaciones laborales en la empresa, conviene tener presente que tal aplicación incidirá en el ejercicio de las competencias de los representantes de los trabajadores, que cuentan con una regulación legal y convencional que ha de ser tenida en cuenta a estos efectos.
7. En el desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito del conflicto concurren una serie de especialidades que deben ser tenidas en cuenta, tanto para el mejor conocimiento de los hechos sobre los que el Laudo opera, como para enmarcar adecuadamente el contenido de Laudo:
 - La empresa desarrolla su actividad laboral como consecuencia de la ejecución de una contrata, con la técnica habitualmente conocida como externalización de actividades. A su vez, la contrata, al ejecutarse por cuenta de un sujeto del

sector público estatal, está sometida a la normativa sobre contratación del sector público. Y también, en esta línea, hay que considerar que el sujeto contratista tiene a su vez ordenada su actividad en relación a las Administraciones Públicas mediante técnicas de naturaleza pública. Son todos ellos factores que inciden en la capacidad organizativa de la empresa contratista, y que también tienen una dimensión laboral, dado que el ordenamiento laboral, legal, y en este caso también convencional, contiene una serie de previsiones, orientadas fundamentalmente a que estas fórmulas de organización empresarial no repercutan negativamente en la efectividad de las garantías laborales.

- La empresa desarrolla su actividad en un ámbito de prestación de **servicios esenciales de la comunidad**, que guarda relación con la tutela de bienes y derechos constitucionales, como la seguridad o la libertad de movimientos. Y esta consideración debe ponerse en relación con que la actividad laboral también es un ámbito en el que se inserta el ejercicio de derechos constitucionales relacionados con el trabajo. Se puede así, en definitiva, decir que estamos en un ámbito en el que se han de **valorar conjuntamente las distintas situaciones en las que los ciudadanos se pueden encontrar, como tales, como trabajadores, como viajeros.**

- Un ejemplo concreto de traslado de estos últimos criterios a la regulación de las condiciones de trabajo sería el de los complementos salariales. La regulación legal y convencional de los complementos salariales **vincula éstos a características del puesto de trabajo, a la cantidad y calidad** del trabajo o a los resultados de la empresa. En este sentido puede decirse que en los complementos salariales pueden concurrir los objetivos de contraprestación al trabajador por su contribución a los resultados de la empresa y de mejora de dichos resultados. Una mejora que en un caso como éste, en el que la actividad de la empresa puede incidir en la satisfacción de intereses ciudadanos, también repercutirá positivamente en tales intereses. La calidad del servicio y la calidad del trabajo confluirían, teniendo este término de calidad del trabajo la doble dimensión **de eficiencia de la prestación laboral y de prestación del trabajo en condiciones y con compensaciones que favorezcan y retribuyan tal eficiencia.**
- En el centro de trabajo de la empresa en el que se desarrolla el conflicto se han aplicado las normas legales y convencionales sobre transmisión de empresa y subrogación en las condiciones de trabajo del anterior contratista. También para este tipo de situaciones la legislación laboral y la negociación colectiva contienen regulaciones orientadas a que

este tipo de situaciones empresariales no repercutan negativamente en los derechos laborales.

- En la medida en la que el Laudo regula condiciones de trabajo que sustituirán a otras preexistentes, será necesario tener en consideración las reglas laborales generales para estas situaciones que se suelen identificar con los principios de compensación y absorción.

8. Como suele ser habitual en la negociación colectiva, y en este supuesto de forma destacada, en la regulación de las condiciones de trabajo se podría distinguir, a grandes rasgos entre **cuestiones relativas a las condiciones de trabajo**, de las que son ejemplos clásicos las salariales y las de tiempo de trabajo, y **cuestiones relacionadas con el empleo**. Pero esta distinción, tanto por las características de la actividad laboral como por la interrelación entre ambos tipos de materias, no pueden verse como ámbitos separados e incomunicados. Como se deduce de los antecedentes del conflicto, el nivel de empleo en el centro de trabajo influye en las condiciones de prestación del trabajo, y por eso la regulación contenida en el Laudo debe efectuar una ponderación entre ambas.

Y, a su vez, estos dos tipos de temas, condiciones de trabajo y empleo, son el sustrato en el que surgen cuestiones particularmente relevantes en este conflicto y que tienen entidad propia, como son las relativas a la **efectividad del principio de**

igualdad por razón de género y a la prevención de riesgos laborales. El comité de huelga en su comparecencia ante el Árbitro puso especial énfasis en cómo la regulación de las condiciones de trabajo y la estructura del empleo en el centro de trabajo podía estar afectando a la efectividad de estos derechos laborales. La consecuencia lógica de ello es que el Laudo debe tener un tratamiento específico de ambas cuestiones. Y para ello, una vez más conviene recordar la existencia de una regulación legal de estas cuestiones, que tiene además la peculiaridad de no limitarse a la formulación de derechos y obligaciones, al incluir dos instrumentos operativos para su efectividad, como son los **Planes de Igualdad y las evaluaciones de riesgos laborales.**

9. La existencia de una propuesta de mediación formulada por el equipo mediador del **Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña** constituye un hecho relevante para determinar el contenido del Laudo, tanto por lo que dicha propuesta tiene de concreción y delimitación de los temas objeto de conflicto, como por el **rigor técnico y la ponderación en equidad** que a juicio del Árbitro tiene esta propuesta.
10. Teniendo presente, tanto el origen del Laudo en una situación de conflicto laboral exteriorizado en huelga, como lo expresado en la consideración número 3 sobre el carácter del Laudo de instrumento regulador alternativo a la regulación convencional

colectiva, el Árbitro debe tener presente en qué medida el Laudo puede asumir la dimensión de “**pacto de paz**” habitualmente atribuida a los acuerdos colectivos. Es esta una dimensión que en la negociación colectiva tiende a asegurar, no solo la eficacia de lo pactado, sino a crear un clima favorable a que la aplicación del pacto se produzca en condiciones de **estabilidad y seguridad jurídica** para ambas partes. En esta línea, las obligaciones de paz se orientan de forma general a asegurar la no adopción de medidas de conflicto relacionadas con las materias que han sido objeto de acuerdo, y también, cuando en el proceso de adopción del acuerdo se han podido adoptar medidas que, al margen de su corrección legal, pueda considerarse por ambas partes que su puesta en práctica podría perjudicar ese clima favorable a la aplicación del acuerdo, a eliminar o reducir el impacto de tales medidas. En este sentido, la bilateralidad de prestaciones y contraprestaciones del acuerdo expresada **en las cláusulas normativas, se presentaría también en estas cláusulas obligacionales.**

Fundamentos en equidad

1. Respecto de la formación en radioscopia, el criterio de la mediación resulta adecuado, y en consecuencia se deberá formar en radioscopia a todos los vigilantes de seguridad.

2. Por lo que se refiere a la percepción del plus de radioscopia el criterio de la mediación resulta adecuado, y en consecuencia se estará a lo que se establezca en los Tribunales, ya que es una cuestión que se encuentra judicializada.
3. Por lo que se refiere al dimensionamiento de la plantilla, el criterio de la mediación resulta adecuado, y en consecuencia, en la temporada considerada alta, es decir, del 31 de marzo al 30 de octubre, con Navidad, Semana Santa, puente del 6 y 8 de diciembre y Mobile World Congress se dispondrá de 5 trabajadores por filtro, más un corre-turnos de 25 puestos de trabajo en las franjas de máxima afluencia y horas punta. Los corre-turnos durante la temporada considerada baja continuarán dando cobertura a fin de garantizar los descansos. En relación a los corre-turnos se llevará a cabo un registro que facilite el seguimiento de su tarea con transparencia. El anterior dimensionamiento debe ir vinculado a un máximo de 50 trabajadores de vacaciones por mes. En caso de tener que dirimirse por empate en situaciones relacionadas con las vacaciones, el criterio a priorizar debería ser el hecho de que deba atenderse a menores de 12 años o ascendientes dependientes.
4. Por lo que se refiere al complemento solicitado, el criterio en equidad de la mediación, de una cuantía de 200 euros mensuales, resulta adecuado. El Árbitro quiere subrayar el hecho

de que tal complemento se **relaciona exclusivamente con la prestación de servicios por los vigilantes de seguridad en los filtros de seguridad del Aeropuerto de Barcelona**, sin otras referencias a características de la actividad laboral o situación y resultados de la empresa, que podrían ayudar a una mayor concreción de las circunstancias determinantes de la cuantía del complemento salarial. Por esta razón, ante la ausencia de otros parámetros de carácter más cualitativo, el operar en el terreno cuantitativo, vinculado exclusivamente a la prestación de servicios en determinados puestos de trabajo, resulta una fórmula correcta en equidad, teniendo en cuenta las posiciones de las partes.

A juicio del Árbitro, **no es procedente que el Laudo vaya más allá en el tiempo** en cuanto a la evolución de la cuantía de este complemento salarial, dado que circunstancias como la eventual revisión salarial en función de criterios como la evolución del IPC, es tema que se contempla con carácter general en la **negociación colectiva sectorial**, que rige las relaciones laborales en esta empresa.

A partir de dicho criterio se plantean dos cuestiones, relativas a su consideración a efectos de pagas extraordinarias, y a su absorción y compensación. Para solventar ambas, resultan relevantes desde la perspectiva de una decisión en equidad las circunstancias antes subrayadas de la existencia respecto de

una parte del colectivo laboral afectado por el conflicto de un proceso de subrogación, como consecuencia del cual, en las condiciones de trabajo en la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A.U., existen dos conceptos salariales denominados complemento puesto de trabajo y complemento puesto de trabajo AENA, correspondientes a los trabajadores subrogados procedentes de la empresa Prosegur, que se definen como **complementos funcionales** mensuales, y se perciben mientras estos trabajadores presten servicios en el Aeropuerto de Barcelona.

De la información incorporada al procedimiento arbitral se deduce que el complemento salarial objeto de conflicto, también **está vinculado al hecho de la prestación de servicios en el Aeropuerto**, con lo que cabría decir que el mismo vendría a generalizarse, en cuanto al conjunto de trabajadores de EULEN SEGURIDAD, S.A.U., y a actualizarse en su cuantía. Y a estos efectos resulta también relevante para el Laudo, **el hecho de que este complemento salarial no se encuentre regulado expresamente en el convenio sectorial aplicable**. Por esta razón, serían de aplicación respecto del nuevo complemento los criterios generales sobre absorción y compensación entre conceptos salariales, según los cuales **éstas se pueden producir respecto de conceptos que obedezcan a la misma razón de ser, que sean homogéneos**, circunstancias de

homogeneidad estas que al concurrir en este caso llevan a la compensación y absorción por este nuevo complemento salarial de los anteriores denominados PCT y PCT AENA 1 y 2.

En lo que se refiere a la evolución del tratamiento de este nuevo complemento salarial en el futuro, la misma deberá enmarcarse en el desarrollo de la negociación colectiva sectorial que rige las relaciones laborales en la empresa, y por ello, siendo la compensación y absorción una cuestión derivada de la sucesión en el tiempo de órdenes normativos, en el caso de que la negociación colectiva sectorial establezca un concepto salarial homogéneo con éste, **corresponderá a la misma**, como es regla general en la regulación laboral, la determinación de lo que proceda en cuanto a compensación y absorción.

Y esta circunstancia de inserción de la regulación de un concepto salarial en el marco regulador más amplio de la negociación colectiva sectorial, debe ser tenida en cuenta respecto de la determinación del módulo para las pagas extraordinarias, de forma que **siendo un tema propio de esta negociación** la determinación de este módulo, **no procede que el Laudo entre en estas cuestiones.**

En consecuencia se establece un complemento salarial de puesto de trabajo con una cuantía de 200 euros para todos los trabajadores por 12 meses que absorbe los anteriores

complemento puesto de trabajo y complemento puesto de trabajo AENA.

5. Por lo que se refiere al canal de comunicación con la plantilla para consultas y peticiones, el criterio de la mediación resulta adecuado, y en consecuencia, para establecer una nueva reorganización del funcionamiento de la estructura del servicio se establecerá un canal de comunicación con la plantilla para dar respuesta a las consultas, peticiones, escritos, etc., en los términos que a continuación se detallan:

- a) Cualquier documento, escrito o petición que los trabajadores de la plantilla al servicio del Aeropuerto quieran remitir a la empresa lo harán a través de los buzones de correo electrónico que se habilitarán a estos efectos y que se comunicarán debidamente mediante nota informativa.
- b) En función del contenido/materia del documento (asuntos de ámbito laboral u operativo) se dará traslado al Departamento correspondiente.
- c) Para facilitar que las peticiones lleguen de la forma más completa posible, a efectos de poder ser tramitados correctamente, se pondrá a disposición de los trabajadores un modelo de solicitud que recogerá los datos necesarios para facilitar la gestión de la respuesta.
- d) Recibido el correo electrónico en el plazo de 24 horas hábiles será remitido al Departamento al que corresponda su

resolución o gestión. Este último, en el plazo de 72 horas hábiles, dará respuesta al trabajador a través de la dirección de correo electrónico que indique.

La empresa debe dar cumplimiento estricto al contenido del artículo 58 del convenio colectivo. Para resolver estas cuestiones, se nombrará a una persona del Departamento de Recursos Humanos, que actuará de forma imparcial.

En relación a la distribución equitativa de fines de semana, puestos de trabajo y festivos, quedará recogido dentro del cuadrante anual o plurimensual de 2017.

La aplicación de esta regulación deberá producirse de forma integrada con la puesta en práctica de las competencias legales de los representantes de los trabajadores, los cuales participarán en la aplicación de este canal de comunicación, ejercitando tales competencias.

6. Por lo que se refiere al cuadrante de horarios, el criterio de la mediación resulta adecuado, y en consecuencia, en cumplimiento de la normativa laboral vigente, la empresa debe preparar y librar un cuadrante trimestral para 2017, y para 2018 confeccionará un cuadrante anual que en todo caso se comparará con las necesidades que hayan existido durante 2017. Se establece una Comisión de Seguimiento compuesta por dos personas de Operaciones y dos personas más a decidir en la Asamblea de Trabajadores, y que no ha de disponer de cargo de

responsabilidad en el centro de trabajo; esta Comisión establecerá un protocolo de cómo llevarlo a cabo y deberá tener en cuenta las adaptaciones puntuales que se requieran.

La aplicación de esta regulación deberá producirse de forma integrada con la regulación legal de las competencias de los representantes de los trabajadores en esta materia, los cuales deberán participar en la elaboración y aplicación de los horarios en los términos previstos en la normativa legal. Por otro lado, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 41.2 del convenio sectorial en cuanto a modificaciones del cuadrante, y para que estas modificaciones preserven las finalidades de conciliación de la vida laboral y familiar, la empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores, con una periodicidad semestral, sobre los cambios previstos.

7. Las cuestiones planteadas en el conflicto y los criterios del Laudo sobre ellas llevan a la necesidad de completar lo que se regula respecto de estas específicas cuestiones con otras regulaciones en materia de **prevención de riesgos laborales e igualdad por razón de género**, teniendo en cuenta la incidencia de las condiciones de trabajo y de la organización del mismo en la tutela de los derechos laborales en estos ámbitos. En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye la organización y ordenación del trabajo entre las condiciones de trabajo que pueden influir en los riesgos laborales, considera un

principio de la acción preventiva la adaptación del trabajo a la persona en la concepción de los puestos de trabajo y los métodos de trabajo, así como la integración en la organización del trabajo de la planificación de la prevención, establece la necesidad de que el empresario realice actividades preventivas cuando en las evaluaciones de riesgos estos aparezcan, orientadas a eliminar o reducir y controlar los riesgos, y contiene también reglas específicas en materia de protección de la maternidad, siendo destacable a este respecto que el Reglamento de los Servicios de Prevención **incluye entre las condiciones de trabajo que pueden influir en la salud de la trabajadora los movimientos y posturas y la fatiga mental y física.**

Por su parte, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula el **principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo**, siendo el Plan de Igualdad el instrumento para el diagnóstico de la situación de la empresa en cuanto a igualdad y la determinación de objetivos y las prácticas para su consecución.

En consecuencia, procede la **actualización**, con anterioridad al 31 de diciembre de 2017, de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de filtros de pasajeros del aeropuerto de Barcelona-El Prat, con una **especial consideración** de los

riesgos relacionados con la protección de la maternidad y el embarazo, así como con los riesgos relacionados con la organización y ordenación del trabajo. Por las mismas razones y con los mismos objetivos procede la **actualización** del plan de igualdad aplicable en este centro de trabajo.

Por otro lado, teniendo en cuenta como la estructura del empleo en el centro de trabajo, y concretamente su distribución por género son elementos significativos para valorar la efectividad del principio de igualdad de género en el trabajo y en el empleo, procede la actualización del plan de igualdad aplicable en este centro de trabajo, valorando estos factores.

Los resultados de la actualización de la evaluación de riesgos y del Plan de Igualdad deberán ser tenidos en cuenta en la organización del trabajo, ejercitando al respecto sus correspondientes competencias los representantes legales de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud.

8. Teniendo en cuenta que el presente Laudo viene a ocupar el espacio de un eventual acuerdo en el proceso de negociación colectiva relacionado con la huelga, parece adecuado que sus efectos se proyecten en el mismo espacio temporal en el que razonablemente cabría pensar que tal acuerdo hubiese tenido efectividad. Por ello, y habida cuenta que la primera reunión de mediación por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña tuvo lugar el 4 de agosto

de 2017, **este Laudo producirá efectos, en aquellos aspectos, como los de contenido económico susceptibles de eficacia retroactiva, a partir de dicha fecha de 4 de agosto de 2017.**

9. Teniendo presente lo consignado en las consideraciones para encuadrar el contenido del Laudo que aparecen en el número 10 de dicho Apartado, el Árbitro considera que el Laudo debe asumir la dimensión de **“Pacto de Paz”** habitualmente atribuida a los acuerdos colectivos, para así asegurar la eficacia del Laudo y crear un clima favorable a que su aplicación se produzca en condiciones de estabilidad y seguridad jurídica para ambas partes.

Con esta finalidad, el Árbitro considera que ambas partes no deberán adoptar nuevas medidas de conflicto y huelga relacionadas con las materias objeto de Laudo. Con la misma finalidad, el Árbitro considera que no deberán producir efectos las medidas disciplinarias adoptadas en relación con el desarrollo del conflicto. Es decir: **quedarán, por tanto, sin efecto las sanciones impuestas y los expedientes iniciados.** Asimismo, el Árbitro considera que la puesta en práctica de estos criterios del Laudo por las partes tiene para ellas la misma naturaleza que la puesta en práctica de las cláusulas obligacionales de la negociación colectiva, como compromisos exigibles recíprocamente entre ellas.

A la vista de las consideraciones anteriores, se dicta el siguiente

Laudo Arbitral

- 1. Por lo que se refiere a la formación en radioscopia, se deberá formar en radioscopia a todos los vigilantes de seguridad.*
- 2. Por lo que se refiere a la percepción del plus de radioscopia, se estará a lo que se establezca en los Tribunales, ya que es una cuestión que se encuentra judicializada.*
- 3. Por lo que se refiere al dimensionamiento de la plantilla, en la temporada considerada alta, es decir, del 31 de marzo al 30 de octubre, con Navidad, Semana Santa, puente del 6 y 8 de diciembre y Mobile World Congress se dispondrá de 5 trabajadores por filtro, más un corre-turnos de 25 puestos de trabajo en las franjas de máxima afluencia y horas punta. Los complementos durante la temporada considerada baja continuarán dando cobertura a fin de garantizar los descansos. En relación a los corre-turnos se llevará a cabo un registro que facilite el seguimiento de su tarea con transparencia. El anterior dimensionamiento debe ir vinculado a un máximo de 50 trabajadores de vacaciones por mes. En*

caso de tener que dirimirse por empate en situaciones relacionadas con las vacaciones, el criterio a priorizar debería ser el hecho de que deba atenderse a menores de 12 años o ascendientes dependientes.

4. Por lo que se refiere al complemento solicitado, se establece un complemento salarial de puesto de trabajo con una cuantía de 200 euros para todos los trabajadores por 12 meses que absorbe los anteriores complemento puesto de trabajo y complemento puesto de trabajo AENA.

5. Por lo que se refiere al canal de comunicación con la plantilla para consultas y peticiones, para establecer una nueva reorganización del funcionamiento de la estructura del servicio, se establecerá un canal de comunicación con la plantilla para dar respuesta a las consultas, peticiones, escritos, etc., en los términos que a continuación se detallan:

a) Cualquier documento, escrito o petición que los trabajadores de la plantilla al servicio del Aeropuerto quieran remitir a la empresa lo harán a través de los buzones de correo electrónico que se habilitarán a estos efectos y que se comunicarán debidamente mediante nota informativa.

- b) En función del contenido/materia del documento (asuntos de ámbito laboral u operativo) se dará traslado al Departamento correspondiente.*
- c) Para facilitar que las peticiones lleguen de la forma más completa posible, a efectos de poder ser tramitados correctamente, se pondrá a disposición de los trabajadores un modelo de solicitud que recogerá los datos necesarios para facilitar la gestión de la respuesta.*
- d) Recibido el correo electrónico en el plazo de 24 horas hábiles será remitido al Departamento al que corresponda su resolución o gestión. Este último, en el plazo de 72 horas hábiles, dará respuesta al trabajador a través de la dirección de correo electrónico que indique.*

La empresa debe dar cumplimiento estricto al contenido del artículo 58 del convenio colectivo. Para resolver estas cuestiones, se nombrará a una persona del Departamento de Recursos Humanos, que actuará de forma imparcial.

En relación a la distribución equitativa de fines de semana, puestos de trabajo y festivos, quedará recogido dentro del cuadrante anual o plurimensual de 2017.

La aplicación de esta regulación deberá producirse de forma integrada con la puesta en práctica de las competencias legales de los representantes de los trabajadores, los cuales participarán en la aplicación de este canal de comunicación, ejercitando tales competencias.

- 6. Por lo que se refiere al cuadrante de horarios, en cumplimiento de la normativa laboral vigente, la empresa debe preparar y librar un cuadrante trimestral para 2017, y para 2018 confeccionará un cuadrante anual que en todo caso se comparará con las necesidades que hayan existido durante 2017. Se establece una Comisión de Seguimiento compuesta por dos personas de Operaciones y dos personas más a decidir en la Asamblea de Trabajadores, y que no ha de disponer de cargo de responsabilidad en el centro de trabajo; esta Comisión establecerá un protocolo de cómo llevarlo a cabo y deberá tener en cuenta las adaptaciones puntuales que se requieran.*

La aplicación de esta regulación deberá producirse de forma integrada con la regulación legal de las competencias de los representantes de los trabajadores en esta materia, los cuales deberán participar en la elaboración y aplicación de los

horarios en los términos previstos en la normativa legal. Por otro lado, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 41.2 del convenio sectorial en cuanto a modificaciones del cuadrante, la empresa, y para que estas eventuales modificaciones preserven las finalidades de conciliación de la vida laboral y familiar, previstas en el citado artículo del convenio, deberá informar a la representación legal de los trabajadores, con una periodicidad semestral sobre tales cambios.

7. Procede la actualización, con anterioridad al 31 de diciembre de 2017, de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo de filtros de pasajeros del aeropuerto de Barcelona-El Prat, con una especial consideración de los riesgos relacionados con la protección de la maternidad y el embarazo, así como con los riesgos relacionados con la organización y ordenación del trabajo. Por las mismas razones y con los mismos objetivos procede la actualización del Plan de Igualdad aplicable en este centro de trabajo. Asimismo, la actualización del Plan de Igualdad valorará en qué medida la estructura del empleo en el centro de trabajo y su distribución por género incide en la

efectividad de la igualdad de género en el trabajo y en el empleo.

Los resultados de la actualización de la evaluación de riesgos y del Plan de Igualdad deberán ser tenidos en cuenta en la organización del trabajo, ejercitando al respecto sus correspondientes competencias los representantes legales de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud.

8. *El presente Laudo producirá efectos a partir de su notificación a las partes, salvo su Apartado 4, referido al complemento salarial de puesto de trabajo, que tendrá eficacia retroactiva al 4 de agosto de 2017.*

9. *El Árbitro considera que ambas partes no deberán adoptar nuevas medidas de conflicto y huelga relacionadas con las materias objeto de Laudo. Con la misma finalidad, el Árbitro considera que no deberán producir efectos las medidas disciplinarias adoptadas en relación con el desarrollo del conflicto. Es decir: **quedarán, por tanto, sin efecto**, a partir de esta misma fecha, **las sanciones impuestas y los expedientes iniciados**. Asimismo, el Árbitro considera que la puesta en práctica de estos criterios del Laudo por las partes tiene para ellas la misma naturaleza que la puesta en práctica de las*

cláusulas obligacionales de la negociación colectiva, como compromisos exigibles recíprocamente entre ellas.

Madrid, 31 de agosto de 2017

Fdo.:

El Árbitro
Marcos Peña