

12655 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación.*

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las Industrias de Alimentación y del que han sido parte, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y de Alimentación de CC.OO., y de otro, las Asociaciones Empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble, Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados, Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil, Asociación Española de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales, Dietéticos y Plantas Medicinales, Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, Asociación Española de Fabricantes de Cereales en Copos o Expandidos y Asociación Española de Pastas Alimenticias, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL QUE SE CITA

En la ciudad de Madrid, a veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, actuando como Arbitro nombrado por el Pleno de la referida Comisión en fecha 15 de enero de este mismo año, ha dictado el siguiente laudo arbitral.

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 22). Han sido partes en este procedimiento arbitral, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y de Alimentación de CC.OO, representadas, respectivamente, por don Eugenio Gariglio y por don Ramón Cantarero. Y de otro, las organizaciones empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble, Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados, Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil, Asociación Española de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales, Dietéticos y Plantas Medicinales, Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, Asociación Española de Fabricantes de Cereales en Copos o Expandidos y Asociación Española de Pastas Alimenticias, en su legal o voluntaria representación.

Antecedentes de hecho

Primero.—Mediante escrito de fecha 28 de septiembre de 1995, el Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), mandatada por la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores a incentivar el proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas aún en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, procedió a convocar a las organizaciones anteriormente referenciadas a una reunión

a celebrar el día 24 de octubre de 1995, haciéndoles saber que la citación se realizaba en nombre de la Comisión que preside, tras haber conocido el Pleno de la misma, en su reunión de fecha 18 de julio de 1995, el informe provisional de la Comisión de Seguimiento del AIOR, en cuya parte expositiva, según se indica en el escrito a que se hace referencia, se constata la presencia de «un conjunto considerable de situaciones, abiertas al día de hoy debidas, fundamentalmente, a la existencia de procesos más o menos consolidados de negociación o motivados por la aún pendiente toma de decisión por parte de las distintas Organizaciones afectadas o en razón de la escasa información poseída». Todas estas «incógnitas» según se decía en el escrito de referencia, aludiendo al contenido del informe antes aludido, han de resolverse «en el más breve plazo de tiempo posible y deberán reconducirse en definitiva a las distintas situaciones que prevé el propio Estatuto de los Trabajadores», de entre las que expresamente se citaba la sustitución mediante un proceso de negociación adoptado a iniciativa de la propia CCNCC (disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores).

Segundo.—En fechas 16 y 17 de octubre, el Secretario general de la Asociación Española de Tostadores de Café y el Presidente de la Asociación de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo presentan escritos de idéntico contenido, que por obrar en el expediente se dan aquí por reproducidos, en los que comunican que, ante la falta de formalidades y garantías en que incurre la citación recibida para asistir a una reunión el día 24 de octubre ante una comisión delegada de la CCNCC, han decidido no acudir a la misma hasta tanto en cuanto no se subsanen las irregularidades mencionadas, manifestando, respecto de los eventuales vacíos de cobertura que pudieran producirse como consecuencia de la próxima derogación de la Ordenanza del sector, entre otros argumentos que dicha Ordenanza se encuentra derogada desde la Ley 8/1980, de 8 de enero, del Estatuto de los Trabajadores así como que, aun en la hipótesis de que estuviera en vigor, en el sector no hay problemas de cobertura, por cuanto en él está ampliamente difundida la negociación.

Mediante escritos de fecha 19 de octubre de 1995, el Secretario de la CCNCC remite oficio a los representantes de las asociaciones empresariales anteriormente citadas en los que se les informa, entre otros aspectos, que no es posible una mayor concreción del «Orden del Día» de la reunión a la que han sido convocados, en atención a que el contenido del escrito de convocatoria fue acordado «por los miembros de la CCNCC, que como sabe es un órgano consultivo de carácter tripartito en el que la Confederación de Organizaciones Empresariales —a la que su asociación empresarial pertenece— está representada».

Tercero.—En fecha 24 de octubre, el Secretario de la CCNCC levanta acta de la reunión convocada para conocer las consecuencias laborales que en el sector de la alimentación pueden producirse como consecuencia de la próxima pérdida de vigencia de la Ordenanza. En dicha acta consta, de un lado, que la comisión delegada de la CCNCC toma nota de «la inasistencia de representantes de las organizaciones empresariales, a pesar de haber sido convocados representantes de ocho subsectores del sector Alimentación» y, de otro, que la representación de UGT entrega copia de un proyecto de «Acuerdo Marco Estatal del Sector de Industrias de la Alimentación» para conocimiento de los miembros de la CCNCC.

Cuarto.—En fecha 19 de diciembre de 1995, tiene entrada en el Registro de la CCNCC acta de constitución de la Comisión Deliberadora, suscrita por la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería y por los Sindicatos UGT y CC.OO, del Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados cuyo objetivo es sustituir de manera plena los contenidos normativos de la Ordenanza Laboral de la Industria de la Alimentación y la Ordenanza Laboral del Comercio en General, en todo el territorio nacional, para los sectores mencionados. Este Acuerdo Marco fue suscrito finalmente con fecha 31 de enero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo).

Quinto.—El 15 de enero de 1996, el Pleno de la CCNCC acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio fuera sustanciada mediante arbitraje.

Asimismo, acordó por mayoría que el referido arbitraje quedara sometido a las siguientes reglas:

1.º Designar como árbitro a don Fernando Valdés Dal-Ré, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

2.º Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias: 1) Estructura profesional; 2) Estructura salarial; 3) Promoción profesional y económica, y 4) Poder disciplinario.

3.º Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos, dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo

acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.

4.º Transcurrido dicho plazo, el árbitro u árbitros designados dispondrán de treinta días naturales para dictar el laudo.»

Sexto.—En fecha 17 de enero de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que se da traslado del acuerdo mencionado en el antecedente anterior, concediéndoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje, conforme a lo previsto en el citado acuerdo.

Séptimo.—En fechas 1 y 6 de febrero de 1996, tienen entrada en el registro de la CCNCC escritos de impugnación a la decisión del Pleno de la CCNCC, adoptada en su reunión de fecha 15 de enero de 1996, firmados por los Presidentes o Secretarios generales de las organizaciones empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Española de Platos Preparados Ultracongelados, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble y Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo.

Octavo.—En fecha 14 de febrero de 1996, el Secretario de la CCNCC, en respuesta a los escritos de impugnación presentados por las organizaciones empresariales a que se ha hecho referencia en el antecedente anterior, les remite a su vez oficio en el que se les hace saber que la decisión adoptada por el Pleno de la CCNCC, en su reunión del día 15 de enero de 1996, agota la vía administrativa, advirtiéndoles que, contra la misma, puede promoverse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses así como que la mencionada decisión es ejecutiva, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 109.c), en conexión con el 22.2. y 56 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Noveno.—En fecha 23 de febrero de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito enviado por fax por don Eugenio Gariglio, en su calidad de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT, en el que se viene a manifestar la conformidad y aceptación de la citada organización sindical al procedimiento de arbitraje acordado el 15 de enero de 1996 por el Pleno de la CCNCC para sustanciar los posibles vacíos de cobertura que pudieran producirse como consecuencia concreta de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Alimentación.

Décimo.—En fecha 12 de marzo de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que, y en razón de no haber ejercitado la facultad de nombrar de mutuo acuerdo otro u otros árbitros distintos del designado por el Pleno de la CCNCC, se las convoca a una comparecencia ante este árbitro a celebrar el día 20 de marzo de 1996, en la sede de la CCNCC, comunicándoseles, asimismo, que en dicha audiencia podrán formular las alegaciones verbales y presentar los escritos de alegaciones que se estimasen oportunos para la mejor defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Undécimo.—En fechas 20 y 21 de marzo de 1996, el Presidente de la Asociación Española de Tostadores de Café y el Secretario de la Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados presentan escritos, de similar contenido, en los que se viene a expresar lo siguiente:

1.º Que sus representadas se han opuesto al arbitraje y a la designación del árbitro, y que, de no abstenerse éste en el presente procedimiento arbitral, se le recusa en este acto, manteniendo en su caso esta recusación en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa.

2.º Que estas Asociaciones no acudirán a reunión alguna hasta que no se concrete con los necesarios detalles y precisión el carácter de la reunión a la que se convoque, los asuntos a tratar, las personas o entidades citadas a dicha reunión, así como el carácter activo o pasivo en el que se personan y la puesta a disposición del expediente completo con carácter previo para tomar vista del mismo y garantizar su defensa.

3.º Que dichas Entidades se reservan el derecho de interponer recurso contencioso-administrativo contra la decisión del Pleno de la CCNCC, de 15 de enero de 1996.

4.º Que, asimismo, dichas Entidades anuncian en este acto su propósito de solicitar la suspensión de la ejecutividad del laudo que puede dictarse, requiriéndose a la CCNCC para que, a su iniciativa, suspenda cualquier actuación o garantice personal o institucionalmente las indemnizaciones que por daños y perjuicios pudiere ocasionarse por su decisión.

Decimosegundo.—En fecha 20 de marzo de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito presentado don José Manuel del Olmo, en nombre y representación de la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, en el que se da cuenta que, en relación a la Ordenanza Industrias Alimenticias, dicha asociación ha suscrito con los Sindicatos

UGT y CC.OO. un Convenio Colectivo Nacional para todo el Sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias, pendiente actualmente de publicación, que sustituye íntegramente la Ordenanza Laboral para las Industrias Alimenticias. Por esta razón, el compareciente manifiesta su renuncia a formular alegaciones en el procedimiento arbitral iniciado como consecuencia del desacuerdo alcanzado en el proceso de sustitución negociada de la referida Ordenanza.

Decimotercero.—Por escritos de fechas 20 y 21 de marzo de 1996, el Secretario de la CCNCC convoca a la Asociación Española de Tostadores de Café y la Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados a una nueva comparecencia ante el árbitro designado, a celebrar el día 25 de marzo del corriente, al tiempo que, en respuesta a sus escritos mencionados en el antecedente de hecho undécimo, se les transmite las siguientes medidas adoptadas por el árbitro designado en el presente procedimiento arbitral:

a) Que la reunión convocada constituye una audiencia oral previa al dictado de un laudo arbitral, conforme a lo acordado por el Pleno de la CCNCC en su reunión de 15 de enero de 1996.

b) Que en esta reunión se podrá hacer cuantas alegaciones se estimen de interés, así como presentar los escritos que se consideren convenientes para mejor defensa de los derechos e intereses legítimos de aquella Entidad.

c) Que esta Entidad es la única parte citada a esta reunión.

d) Que en la Secretaría de la CCNCC obra el expediente completo en relación con el arbitraje de la Ordenanza del sector de las Industrias de Alimentación.

Decimocuarto.—En fecha 26 de marzo de 1996, tienen entrada en el Registro de la CCNCC escritos remitidos por fax por el Secretario de la Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados y por el Presidente de la Asociación Española de Tostadores de Café en los que, tras comunicar su inasistencia a la segunda audiencia oral a la que se les había convocado, reitera su oposición al laudo y su recusación al árbitro designado, solicitando la suspensión de la ejecutividad de lo que se califica como de «supuesto» acuerdo adoptado por el Pleno de la CCNCC en fecha 15 de enero de 1996.

Decimoquinto.—En fecha 26 de marzo de 1996, tiene entrada en el registro de la CCNCC fax cursado por don Francisco Monerris quien, en nombre y representación de la Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, solicita su asistencia a la reunión convocada para el día 20 de marzo, solicitando que «posteriormente nos envíen información escrita sobre la misma, por si procediese, aún, la aportación de alguna opinión por nuestra parte, antes de la toma de decisiones definitivas».

Decimosexto.—El presente laudo se ha dictado dentro del plazo establecido por el acuerdo de 15 de enero de 1996 del Pleno de la CCNCC.

Fundamentos

Primero.—Tal y como ha quedado reflejado en los antecedentes de hecho, el presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción introducida por la ley 11/1994, de 19 de mayo. Con ello quiere significarse, primeramente, que dicho procedimiento ha ido precedido por los trámites que ordena la referida norma, señaladamente y en lo que ahora interesa mencionar, por los tres siguientes. El primero, una invitación por parte del Pleno de la CCNCC a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales dotadas de la legal o presunta legitimación negocial (artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores) en el sector de industrias de la alimentación para iniciar tratos contractuales con vistas a evitar los vacíos de cobertura que pudieran surgir como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para las industrias de la alimentación. El segundo, la conclusión sin acuerdo de ese proceso contractual. Finalmente y ante el fracaso de la negociación y la existencia de reales vacíos de cobertura normativa vinculado a ese efecto derogatorio, apreciados por el Pleno de la CCNCC, la decisión de este organismo de carácter tripartito de someter la solución de las controversias a fórmula arbitral.

Pero la mera invocación del marco normativo del presente procedimiento arbitral también sirve para poner de manifiesto la naturaleza de la controversia deferida a solución arbitral. No es éste, en efecto, un conflicto que verse sobre la interpretación y aplicación de una norma preexistente o, lo que es igual, un conflicto jurídico que deba ser resuelto con el auxilio de los instrumentos que brinda la hermenéutica jurídica. Tal y como nos ha llegado, el presente conflicto nace como consecuencia de un desacuerdo previo entre las partes. Para algunas de las asociaciones empresariales, partes en este conflicto, tal desacuerdo viene motivado al

entender que en el sector de la alimentación no concurren los presupuestos de hecho habilitantes, ex disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, para dictar un laudo. A juicio de estas patronales, ni la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación se ha derogado en fecha 31 de diciembre de 1995, habiéndolo hecho mucho antes, bien a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980 bien en 31 de diciembre de 1994, ni, en cualquier caso y aun cuando se aceptase a efectos puramente dialécticos la tesis de la CCNCC, la supuesta derogación en la reseñada fecha ha producido ni va a producir vacío alguno de regulación en el sector o en los subsectores en los que ése se desagrega.

El desacuerdo de las partes en conflicto a la hora de valorar las previsiones contenidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores evidencia que nos encontramos ante un exquisito conflicto de intereses o económico; ante un conflicto cuya solución pide necesariamente el dictado de un laudo que, al ser sustitutivo de la falta de pacto colectivo, produzca sus mismos efectos: evitar vacíos de cobertura sobre las relaciones laborales en el sector de las industrias de la alimentación.

La naturaleza económica y no jurídica del presente conflicto es una conclusión rica en consecuencias constructivas, pues ya sirve para definir su modo de resolución, que ha de resultar acorde con esa naturaleza. No ha lugar ahora a reflexionar sobre la fundamentación teórica de la distinción de los arbitrajes de derecho y de equidad, distinción que ha sido objeto de severas críticas por un destacado sector de la doctrina científica. Sea cual fuere la posición que se mantenga respecto de este criterio de clasificación de los arbitrajes, la diferencia básica entre uno y otro reside en que mientras el primero encierra un juicio jurídico en Derecho, el fallo del segundo se sustenta en un leal saber y entender.

Al sustentarse sobre un proceso previo y frustrado de creación de normas, el presente conflicto no puede solventarse o no puede sólo solventarse de acuerdo con una estricta aplicación e interpretación de reglas normativas, examinadas y ponderadas según los criterios y cánones hermenéuticos comúnmente aceptados por la comunidad jurídica. La controversia ha de sustanciarse de conformidad con el leal saber y entender del árbitro designado, que cuenta así con un margen más amplio de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituye, claro es, la arbitrariedad. Con la invocación a la equidad como fundamento del fallo, a la postre, se persigue no tanto un apartamiento del razonamiento jurídico que sostiene la decisión arbitral cuanto que ésta venga complementada con otros criterios ajenos a la interpretación jurídica; en definitiva, con toda esa compleja y delicada serie de criterios sociales, económicos, organizativos y culturales que las propias partes hubieran manejado y ponderado a la hora de transformar sus discrepancias en reglas jurídicas orientadas a crear un marco estable de ordenación de las relaciones laborales en el sector de las industrias de la alimentación.

Segundo.—Dictado el presente laudo con la finalidad de evitar los vacíos de cobertura producidos por la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio 1975, los ámbitos funcionales de uno y otra, sin embargo, no coinciden plenamente. Dada la finalidad perseguida por esta decisión arbitral, de su ámbito han de quedar excluidos, primeramente, aquellos subsectores para los que la Ordenanza, por ser prorrogada en su vigencia por la Orden de 28 de diciembre de 1994, quedó inaplicada en fecha 31 de diciembre de 1994; esto es, los subsectores de turrones, mazapanes y helados. Y en segundo lugar también ha de excluirse a aquellos otros subsectores en los que, durante la vigencia prorrogada de la Ordenanza a lo largo del año 1995 o en fecha posterior, las partes sociales dotadas de la legitimación legalmente establecida han alcanzado acuerdos o convenios colectivos de sustitución. Tal sucede en el subsector de «Confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados» en el que se ha firmado, en fecha 31 de enero de 1996, un Acuerdo Marco Estatal para la sustitución negociada de la Ordenanza. Y también en el de pastas alimenticias, en el que igualmente se ha suscrito un convenio de ámbito estatal que cubre los vacíos de regulación producidos tras la derogación de la tan citada Ordenanza Laboral.

Tercero.—De conformidad con el acuerdo de fecha 15 de enero de 1996 adoptado por el Pleno de la CCNCC, por mayoría de sus miembros, la materia sometida a arbitraje versa sobre cuatro aspectos: estructura profesional, promoción de los trabajadores, en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones. La fundamentación del presente laudo tiene como objetivo ofrecer una suficiente motivación a las decisiones adoptadas al regular esas materias. Con esta motivación se procura satisfacer un doble interés: el conocimiento a las partes de las razones que se encuentran a la base de esa regulación y, en su caso, la facilitación del ulterior control jurisdiccional de nuestro laudo.

No estará de más señalar, antes de cualquier otra consideración, las dificultades con las que este árbitro ha tropezado a la hora de elaborar los criterios de ordenación de las materias que forman el objeto del presente

laudo y que proceden, básicamente, de la ausencia de alegaciones de fondo, orales o escritas, formuladas por las asociaciones empresariales. Éstas no solamente no han comparecido a las audiencias orales acordadas por el árbitro designado como medio de asegurar el principio de contradicción y de garantizar la defensa de sus legítimos intereses. Al margen de ello, la representación de dichas asociaciones ha adoptado y puesto en práctica una estrategia de oposición a ultranza al dictado del presente laudo y de no colaboración en el procedimiento arbitral; estrategia sobre la que ninguna objeción puede y debe formularse, salvo la de dejar constancia, por una parte, de los infundados reproches vertidos hacia las actuaciones arbitrales, a las que se han tildado sistemáticamente de arbitrarias y lesivas de las más elementales garantías formales, y, por otra, de las gruesas descalificaciones dirigidas hacia la persona del árbitro designado, al que se le han negado los más elementales atributos para el ejercicio de la función arbitral.

Cierto es que la activa oposición de la parte patronal a formular alegaciones de fondo sobre las materias objeto del laudo arbitral podría haber quedado compensada con las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales, partes de este conflicto, sobre todo la contenida en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de las Industrias de la Alimentación. Pero las consecuencias económicas, sociales u organizativas de tales propuestas no han podido ser valoradas o discutidas con la contraparte, ni tampoco han podido ser comparadas con las regulaciones convencionales en vigor.

Cuarto.—Dado el contexto en el que ha debido discurrir este procedimiento arbitral, a este árbitro le ha parecido razonable, primeramente, mantener, con variaciones de matiz poco significativas, el sistema de clasificación profesional establecido por la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación. El hecho de tratarse de una norma reglamentaria perteneciente a la segunda generación de Ordenanzas y haber sido dictada, por tanto, en fechas relativamente recientes, unido al dato de ser infrecuentes los convenios colectivos subsectoriales que han procedido a reformar las estructuras profesionales contenidas en aquella norma, abonan esta medida, que, lejos de pretender cristalizar el sistema de clasificación profesional dado, persigue estimular a las propias partes a negociar otro nuevo que pueda servir más adecuadamente a las necesidades económicas y sociales de las empresas del sector, pero ya con pleno conocimiento y responsabilidad de lo que se pacta.

La regulación de la estructura salarial se limita a recoger los complementos salariales más usuales en la realidad laboral de las empresas, sin proceder a su cuantificación, pues ello, muy probablemente, hubiera desbordado el contenido de la propia materia sometida a arbitraje. La ordenación del plus de antigüedad se aparta, sin embargo, de la pauta que se acaba de indicar, pues el laudo mantiene o conserva en su integridad el anterior régimen reglamentario de este complemento salarial. Esta solución, pese a su condición de regla especial, cuenta con razonable fundamento. En la literalidad del acuerdo de sometimiento a arbitraje, adoptado por la CCNCC, la promoción económica de los trabajadores aparece enunciada de modo diferenciado respecto de la estructura salarial. Ciertamente es que el plus de antigüedad tiene la naturaleza de un complemento salarial de índole personal; pero es más cierto que la pertenencia del referido plus a la estructura salarial es un dato que, a los efectos de la definición del objeto de la materia a arbitrar, ha quedado relegado a un segundo plano; a tales efectos, lo que emerge es el resuelto designio del Pleno de la CCNCC de tratar la promoción económica de los trabajadores en su global consideración, incluida, por tanto, la base de cálculo del tan citado complemento. Una inteligencia distinta hubiera vaciado de contenido los concretos términos del acto de sumisión a arbitraje.

La regulación de la promoción profesional de los trabajadores y del régimen disciplinario, por último, recoge, en lo sustancial, los criterios contenidos en el proyecto de Acuerdo Interprofesional para la Sustitución de las Ordenanzas Laborales elaborado por este árbitro en noviembre de 1995, a petición de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal, miembros de la CCNCC.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento, por la autoridad que le ha conferido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos,

Han decidido:

Dictar las disposiciones que figuran en anexo, reguladoras, en los términos establecidos, de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones que han de aplicarse en sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá fuerza de convenio colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su depósito, registro y, en su caso y si dicha autoridad laboral lo estima necesario, publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, ESTRUCTURA SALARIAL Y RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES EN LAS INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

TÍTULO I

Normas de configuración

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia del laudo.*—1. El presente laudo ha sido dictado al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas a sustituir la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 22) en las que fueron partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y de Alimentación de CC.OO. y, de otro, las asociaciones empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble, Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados, Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil, Asociación Española de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales, Dietéticos y Plantas Medicinales, Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, Asociación Española de Fabricantes de Cereales en Copos o Expandidos y Asociación Española de Pastas Alimenticias.

2. De conformidad con lo prevenido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente laudo tiene las eficacias jurídica y personal de los convenios colectivos regulados en el título III del citado texto legislativo.

Artículo 2. *Ambito funcional.*—1. El presente laudo será de aplicación a todas las empresas cuya actividad industrial consista en:

- Fabricación de caramelos, goma de mascar y grageados.
- Fabricación de chocolate, bombones y otros derivados del cacao, y prensado de éste.
- Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería.
- Estuchado y comprimido de azúcar cuando no se realice en fábricas o refinerías azucareras.
- Fabricación de galletas, obleas y barquillos.
- Fabricación de masas y patatas fritas.
- Fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios.
- Fabricación de sucedáneos del café
- Torrefacción del café, incluso el soluble

2. Las empresas que realicen las actividades mencionadas en el apartado anterior, quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente laudo en el supuesto en que concurra alguna de las dos siguientes circunstancias:

- Que a partir de 1 de enero de 1996 no estuvieran afectadas por ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable, o qué
- Aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o convenio colectivo no regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa este laudo.

3. La entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que aquél se haya pactado. El referido acuerdo o convenio colectivo será siempre de aplicación preferente, desplazando a este laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en los artículos 84, 3.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se entenderá:

a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado en el marco del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo ámbito funcional coincida, total o parcialmente, con el del presente laudo.

b) Por «convenio colectivo», el resultado de la negociación celebrada de conformidad con las reglas establecidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores, incluidos los acuerdos de adhesión y los actos administrativos de extensión.

c) Por «materias sobre las que versa este laudo», las tratadas en el título II del mismo.

Artículo 3. *Ambito personal.*—1. El presente laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de cual sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieren concertado.

2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial únicamente les será de aplicación la materia relativa a régimen disciplinario.

Artículo 4. *Ambito territorial.*—El presente laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 5. *Vigencia.*—1. En atención a su condición de norma subsidiaria, así como a la finalidad que persigue de evitar vacíos de regulación derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, el presente laudo, sin perjuicio de lo previsto en su artículo 2.2, tendrá una vigencia indefinida.

2. El presente laudo entrará en vigor al día siguiente de su notificación a las partes. No obstante y en lo que resulte aplicable, sus efectos quedan retrotraídos al 1 de enero de 1996.

Artículo 6. *Garantía de regulación de las materias objeto del presente laudo.*—En el supuesto de que por sentencia dictada por órgano judicial competente se decretase la nulidad del presente laudo o de cualquiera de sus cláusulas, el árbitro que fue designado para emitir el anulado procederá, dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.

TÍTULO II

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Estructura profesional

Artículo 7. *Principios de ordenación.*—1. La clasificación profesional regulada por el presente laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

2. No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 8. *Grupos profesionales.*—1. El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Mercantiles.
- Obreros.
- Subalternos.

2. Grupo de Técnicos: Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

3. Grupo Administrativo: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

4. Grupo de Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

5. Grupo de Obreros: Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico.

6. Grupo de Subalternos: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primera y reunir no los requisitos, en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 9. *Categorías profesionales.*—En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

I. Técnicos:

1. Titulados:

a) De grado superior. Los que poseen título universitario o de escuela especial superior.

b) De grado medio. Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.

2. No titulados: Encargado general, maestro o jefe de fabricación y de taller, encargado de sección y auxiliar de laboratorio.

3. Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, técnicos de organización de primera y segunda, auxiliares de organización y aspirantes.

4. Técnicos de proceso de datos: Jefe de proceso de datos, analista, jefe de explotación, programador de ordenador, programador de máquinas auxiliares y operador de ordenador.

II. Administrativos: Jefe de Administración de primera, jefe de administración de segunda, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar y telefonista.

III. Mercantiles: Jefe de ventas, inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad, vendedor con auto-venta, viajante y corredor de plaza.

IV. Obreros:

a) Personal de producción: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.

c) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, oficial de segunda.

d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.

V. Subalternos: Almacenero, mozo de almacén, conserje, cobrador, basculero, pesador, guarda jurado, guarda vigilante, ordenanza y portero.

Artículo 10. *Definición de las categorías profesionales.*—1. Técnicos:

a) Titulado de grado superior. Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

b) Titulado de grado medio. Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

c) No titulados:

Encargado general: Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Maestro de fabricación: Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

Jefe de taller: Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Encargado de sección: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Auxiliar de laboratorio: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

d) Oficinas técnicas de organización. Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

Jefe de primera: Es el técnico que, con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad de trabajo, disciplina y seguridad subordinal, de acuerdo con la organización de la entidad. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempo y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de técnico con título superior.

Jefe de segunda: Trabaja normalmente a las órdenes del jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado a técnico con título no superior.

Técnicos de organización de primera: Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planeamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripciones y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Asimilado a técnico no titulado.

Técnico de organización de segunda: Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media; despiece de dificultad media y croquisación consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal. Asimilado a oficial de primera administrativo.

Auxiliar de organización. Es el operario que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. Asimilado a oficial segunda administrativo.

e) Técnicos de proceso de datos. Se integran las siguientes categorías:

Jefe de proceso de datos: Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista: Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar su definición, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba lógica de cada programa y finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe de explotación: Es quien tiene por misión: Planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programador de ordenador: Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Programador de máquinas auxiliares: Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforadas precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

Operador de ordenador: Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del jefe de explotación.

2. Administrativos:

a) **Jefe de administración de primera.** Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

b) **Jefe de administración de segunda:** Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros.

c) **Oficial de primera:** Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

d) **Oficial de segunda:** Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares en esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) **Auxiliar:** Es el empleado que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

3. Mercantiles:

a) **Jefe de ventas:** Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

b) **Inspector de ventas:** Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

c) **Promotor de propaganda y/o publicidad:** Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) **Vendedor con autoventa:** Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a

sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e) **Viajante.** Es quien al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

f) **Corredor de plaza.** Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de limitado a la localidad, realiza las mismas funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

4. Obreros:

a) Personal de producción:

Oficial de primera: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultado correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:

Oficial de primera: Es quien, disponiendo de la formación necesaria, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolas tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

c) Personal de oficios auxiliares:

Oficial de primera: Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etcétera.

Oficial de segunda: Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

5. Peonaje:

Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza: Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etcétera.

6. Subalternos:

a) **Almacenero:** Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

b) **Conserje:** Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza, cuida la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

c) **Cobrador:** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

d) **Basculero-pesador:** Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

e) Guarda jurado: Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

f) Guarda-Vigilante: Es quien, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de título y de las atribuciones que a aquél le están conferidas.

g) Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

h) Portero: Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

i) Mozo de almacén: Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

CAPÍTULO II

Promoción de los trabajadores

SECCIÓN 1.ª PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. *Principios generales.*—1. Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este laudo.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.

4. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.

b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla.

Artículo 12. *Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna.*—1. La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:

a) Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.

d) La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros.

Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, si la hubiere.

e) Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante.

f) De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

2. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior, salvo la establecida en el apartado e).

SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN ECONÓMICA

Artículo 13. *Complemento salarial por antigüedad.*—1. Los trabajadores afectados por el presente laudo tendrán derecho, en concepto de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán los que se encontraban vigentes a 31 de diciembre de 1995.

2. Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que, en la fecha indicada en el apartado anterior, hubieren individualmente pactado con sus trabajadores o les hubieren unilateralmente concedido.

CAPÍTULO III

Estructura salarial

Artículo 14. *Retribución debida.*—1. Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo, incluido el complemento salarial por antigüedad.

2. No obstante lo anterior y al tener los complementos salariales regulados en este laudo un carácter meramente enunciativo, las empresas no estarán obligadas a abonar aquellos que no se correspondan con el tipo de trabajo desempeñado o con la organización productiva establecida.

Artículo 15. *Salario base.*—1. El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

2. La cuantía del salario base será la que, en cada caso, hubieran pactado individualmente trabajador y empresario.

Artículo 16. *Complemento por trabajo nocturno.*—1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir el trabajo nocturno, las horas nocturnas trabajadas sean compensadas con descansos retribuidos.

3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación en descansos, podrán éstos acumularse por períodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el período de acumulación.

Artículo 17. *Complemento por trabajo en domingos o festivos.*—1. Retribuye la prestación de trabajo realizada en domingos, festivos o días de descanso.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se podrá pactar que, en lugar de percibir el complemento establecido en el apartado anterior, se compense cada día trabajado en domingo, festivo o día de descanso por un día de descanso retribuido o, en su caso, por la parte proporcional de descanso retribuido que corresponda a las horas trabajadas en domingo o festivo.

3. Este complemento o descanso equivalente es compatible con la retribución o el descanso equivalente propio de las horas trabajadas que exceden las de la jornada habitual.

Artículo 18. *Complemento por disponibilidad.*—Es el complemento salarial que se abona en aquellos supuestos en los que, no estando fijado en el específico horario de trabajo, el trabajador deba estar disponible para desempeñar su prestación en el momento en que el empresario considere necesario.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán anualmente dos pagas extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad.

2. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*—1. Las horas trabajadas que hayan excedido las de la jornada habitual se retribuirán con el incremento pactado que corresponda.

2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual de conformidad con el incremento establecido en el apartado anterior, se compensen por descansos.

3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación por descansos, podrán éstos acumularse por períodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el período de acumulación.

4. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales sobre el número de horas que hayan excedido las de la jornada habitual, especificando las causas, los trabajadores que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.

Artículo 21. *Incentivos*.—1. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse un complemento que retribuya el mayor rendimiento del trabajador.

2. Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos, tomando como medida:

a) Del rendimiento normal o mínimo, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux, que es el rendimiento de un trabajador medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

b) Del rendimiento habitual, el que, en condiciones normales, venga obteniendo repetidamente el trabajador durante un plazo significativo de tiempo.

3. De haber acuerdo entre ambas partes, los rendimientos se aplicarán de inmediato. En caso contrario, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales deberán manifestar a la Dirección de la empresa su oposición en el plazo de veinte días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. De no lograr el acuerdo dentro de los veinte días laborables siguientes a la manifestación de la oposición, la controversia será deferida a la decisión de uno o varios expertos, en este último caso en número impar, designados de común acuerdo.

4. Sólo se podrán modificar los valores establecidos por las siguientes causas:

- a) Mecanización.
- b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
- c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.
- d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- e) Cuando exista error de cálculo.

5. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos. De proceder a esta suspensión, la empresa estará obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el complemento correspondiente a su rendimiento habitual (media de los treinta últimos días laborales) en el trabajo suspendido.

Artículo 22. *Forma de pago del salario*.—1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del Comité de Empresa o de un Delegado de Personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, la firma del recibo de salarios deberá hacerse, entonces, en presencia de un compañero de trabajo.

Artículo 23. *Salidas y dietas*.—1. Cuando una empresa precise que sus trabajadores realicen tareas que impliquen desplazamientos a localidades distintas a las de su residencia, además de la retribución que aquéllos perciban, deberá abonárseles una dieta, cuya cuantía y condiciones se pactarán entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2. No se considerarán comprendidos en estos casos los trabajadores afectos a los servicios de transporte y reparto realizados en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o depósito.

Artículo 24. *Anticipos a cuenta del salario*.—El trabajador tendrá derecho a que el empresario le anticipe hasta el 80 por 100 del salario mensual aún no devengado.

Artículo 25. *Garantías ad personam*.—1. Sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas respetarán las condiciones económicas de toda índole más beneficiosas que, a la fecha de entrada en

vigor de este laudo, hubieran individualmente pactado o unilateralmente concedido.

2. Igualmente respetarán las condiciones laborales más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este laudo, hubieran individualmente pactado o unilateralmente concedido.

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Principios de ordenación*.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 27. *Graduación de las faltas*.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

11) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 28. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

12656 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta por la que se subsana el error de interpretación surgido sobre el carácter artesanal o industrial de las actividades recogidas en el ámbito funcional del Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 1996.*

Visto el texto del acta por la que se subsana el error de interpretación surgido sobre el carácter artesanal o industrial de las actividades recogidas en el ámbito funcional del Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 1996 (código de Convenio número 9910115), que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1996, de una parte, por la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Federaciones Sindicales de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de mayo 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA QUE SE CITA

Reunidos en Madrid don Salvador Santos Campano, en representación de la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería; don Ramón Cantarero Sotorres, en representación de la Federación Sindical de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC. OO. y don Eugenio Gariglio Román, en representación de la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de la UGT, con objeto de subsanar el error de interpretación surgido sobre el carácter artesanal o industrial de las actividades recogidas en el ámbito funcional del Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 1996, manifiestan que en la actividad específica de Heladería, las partes pretendían la regulación de una actividad de carácter artesanal, no regulada por ningún otro Convenio o Acuerdo Marco de ámbito estatal.

En consecuencia, acuerdan modificar el propio título del referido Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados.

Asimismo, el artículo 2 de dicho Acuerdo Marco, quedará redactado en la forma siguiente:

Artículo 2. ámbito funcional.

El presente Acuerdo Marco regula las relaciones laborales en las siguientes actividades:

Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal, Repostería y Platos Cocinados.

Asimismo, quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al mayor como al detall, derivadas de las reguladas anteriormente.

Por último, las partes acuerdan también remitir la presente acta a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».