

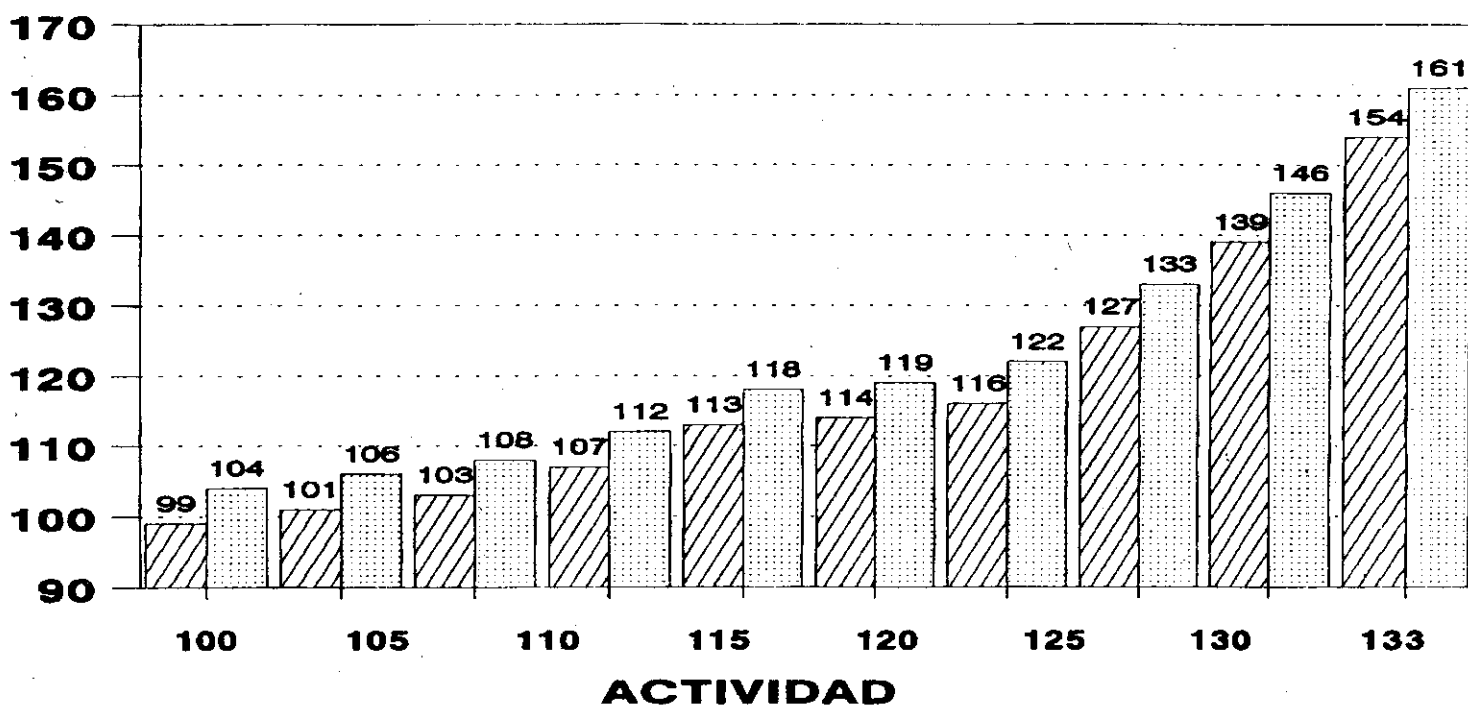
Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mes	Total anual mes x 15
Almacenero	90.397	71.025	161.422	2.421.330
Ordenanza	85.004	66.788	151.792	2.276.880
Guarda jurado	84.845	66.664	151.509	2.272.635

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total día	Total anual día x 456
Obreros:				
Oficial primera	3.035	2.385	5.420	2.471.520
Oficial segunda	2.914	2.286	5.200	2.371.200

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total día	Total anual día x 456
Oficial tercera	2.771	2.176	4.947	2.255.832
Expedidor pedidos	2.894	2.276	5.170	2.357.520
Operador primera	2.894	2.276	5.170	2.357.520
Operador segunda	2.826	2.222	5.048	2.301.888
Ayud. espec.	2.726	2.144	4.870	2.220.720
Peón	2.621	2.055	4.676	2.132.256
Encar. act. compl.	2.936	2.303	5.239	2.388.984
Jefe equ. act. compl.	2.884	2.264	5.148	2.347.488
Oficial primera act. compl.	2.791	2.191	4.982	2.271.792
Oficial segunda act. compl.	2.689	2.110	4.799	2.188.344
Limpiador/a	2.629	2.068	4.697	2.141.832

PRIMAS AÑO 1996

PTAS



 AÑO 1995
  AÑO 1996

19546 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al subsector alquiler de coche.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 29 de junio de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al subsector alquiler de coches 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 empresas de alquiler de vehículos con y sin

conductor y del que han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Transporte y Telecomunicaciones de UGT y de Transporte y Comunicaciones de CC.OO. (FETCOMAR) y, de otro, la Asociación Empresarial Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin conductor (FENEVAL), 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 y Migraciones 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, 17 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL DICTADO POR DON FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ EN EL CONFLICTO DERIVADO DEL PROCESO DE SUSTITUCIÓN NEGOCIADA DE LA DEROGADA ORDENANZA LABORAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA DE 20 DE MARZO DE 1971, EN LO QUE SE REFIERE AL SUBSECTOR ALQUILER DE COCHES

En la ciudad de Madrid, a 29 de junio de 1996, don 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 Árbitro nombrado por el Pleno de la referida Comisión en fecha 17 de abril 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 Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de abril), en lo que se refiere al subsector alquiler de coches. Han sido partes, de un lado, la Federación Estatal de Trabajadores de Transporte y Telecomunicaciones de U.G.T. y la Federación Estatal de Transporte y Comunicaciones de CC.OO. (FETCOMAR), y, de otro, la Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin conductor (FENEVAL) en su legal representación.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—En fecha 6 de noviembre de 1995 y como consecuencia de previa citación al efecto comparecieron, ante una comisión delegada del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) encargada de incentivar el proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales aún en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, una representación de las organizaciones sindicales U.G.T. y CC.OO. Pese a la previa citación no compareció ni excusó su inasistencia el representante de la Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos.

Tal y como consta en el acta de dicha reunión, que por obrar en el expediente se da aquí por reproducida, los integrantes de la comisión delegada de la CCNCC tomaron nota de la incomparecencia de la representación empresarial. En representación de la U.G.T., el señor Martínez Martín procedió a entregar a la indicada comisión un escrito en relación con los problemas negociables del sector, poniendo de manifiesto la existencia de vacíos de regulación en el mencionado subsector de Transportes y la ausencia de voluntad negociadora de la patronal, tal y como lo corrobora su inasistencia a esta reunión y lo viene confirmando el sistemático rechazo de FENEVAL a todas las iniciativas sindicales enderezadas a abrir tratos contractuales para regular las relaciones laborales del sector a nivel estatal.

Segundo.—El 17 de abril 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 para las Empresas de Transporte por Carretera (sector alquiler de coches) fuera sustentada mediante arbitraje.

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

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

2.ª 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.ª 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.ª Transcurrido dicho plazo el árbitro o árbitros designados dispondrán de cuarenta y cinco días naturales para dictar el laudo.»

Tercero.—En fecha 23 de abril de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las organizaciones sindicales U.G.T. y CC.OO. así como a la patronal, partes del presente conflicto, por el que se les da traslado del acuerdo mencionado en el antecedente anterior y se les comunica que la referida decisión de arbitraje, que es ejecutiva, agota la vía administrativa, advirtiéndole que, contra la misma, puede promoverse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses ante la correspondiente Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109, c), en conexión con los artículos 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.

Cuarto.—En fecha 22 de mayo de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que se las convoca a una comparecencia, en la sede de la CCNCC, a celebrar el día 10 de junio, comunicándoles que en dicha audiencia oral podrán formular las alegaciones verbales y presentar los escritos de alegaciones que se estimen pertinentes para la mejor defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Quinto.—En la audiencia oral, las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional manifiestan los problemas de vacíos de regulación que ha producido la derogación de la Reglamentación, insistiendo en la necesidad de dictar un laudo arbitral sobre las materias acordadas en el Pleno de la CCNCC pues, de un lado, no hay convenio de sector, excepción hecha de los negociados para las Comunidades Autónomas de las Islas Baleares (alquiler de vehículos sin conductor) y Madrid (alquiler de vehículos con y sin conductor), y, de otro, son sólo cuatro los convenios de empresa en vigor («Avis, Sociedad Anónima», «Atesa», «Hertz de España, Sociedad Anónima» y «Europcar Ib, Sociedad Anónima»). En suma, solamente el 20 por 100 de los trabajadores del subsector se encuentra cubierto por Convenios Colectivos.

Por otra parte, don Juan José Martínez Martín, en representación de U.G.T., presenta un escrito de alegaciones, que por obrar en el presente procedimiento arbitral se da aquí por reproducido en el que solicita, entre otros aspectos, que el laudo arbitral que se dicte recoja: a) en lo que toca a la estructura profesional, el sistema de clasificación profesional establecido en el capítulo V, artículos 24 y 25, del Convenio Colectivo para alquiler de vehículos sin conductor para la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, y b) en lo que afecta a la estructura salarial, la regulación contenida en la Ordenanza, previa su oportuna adaptación.

A la citada audiencia oral no asistió ni excusó su incomparecencia la representación de FENEVAL.

Sexto.—El presente laudo se ha dictado dentro del plazo establecido por el Acuerdo de 17 de abril 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 transporte de alquiler de vehículos para iniciar tratos contractuales con vistas a evitar los vacíos de cobertura que pudieran surgir como consecuencia de la derogación de la correspondiente Reglamentación de Trabajo. 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 sobre los efectos de la derogación de la correspondiente Reglamentación. Mientras que las organizaciones sindicales han entendido que dicha derogación ha producido reales vacíos de regulación cuya cobertura requiere la adopción de alguna de las medidas legalmente establecidas, incluida la fórmula arbitral una vez fracasada la tentativa de resolver dichos vacíos de forma negociada, la asociación empresarial, parte en este conflicto, ha descartado una y otra vez a lo largo de las actuaciones previas a este procedimiento y en este mismo procedimiento, en el que no ha comparecido, la concurrencia en el sector transporte, subsector alquiler de vehículos, de los presupuestos de hecho habilitantes, ex disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, para dictar un laudo.

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, básicamente motivado por la decisión de la patronal de no abrir tratos contractuales encaminados a la sustitución pactada

de la Ordenanza para las Empresas de Transporte, subsector alquiler de vehículos, 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 empresas dedicadas al alquiler de vehículos, con o sin conductor.

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 en 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 como 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 envasado de agua mineral.

Segundo.—De conformidad con el acuerdo de fecha 17 de abril 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 FENEVAL, que ha incomparado a la audiencia oral acordada por este árbitro como medio de asegurar el principio de contradicción y de garantizar la defensa de sus legítimos intereses.

Tercero.—Dado el contexto en el que ha debido discurrir este procedimiento arbitral, a este árbitro le ha parecido razonable, primeramente, adoptar, con variaciones de matiz poco significativas, el sistema de clasificación profesional pactado en el Convenio Colectivo para las empresas de alquiler de vehículos sin conductor en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de 7 de diciembre de 1995 («Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares» del 28). El hecho de tratarse de una estructura profesional contenida en una norma colectiva pactada en un ámbito territorial en el que hay una importante concentración de empresas de este sector constituye una garantía de la conformidad de dicho sistema de clasificación profesional a la realidad del propio sector, aportando razonabilidad a esta decisión; decisión ésta, por otra parte, que, lejos de pretender cristalizar el sistema de clasificación profesional dado, persigue estimular a las propias partes a negociar, si así lo estiman conveniente, 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 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 estos 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, ha decidido:

Dictar las disposiciones que figuran en anexo, reguladora, 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 Empresas de Transporte por Carretera, sector alquiler de vehículos con y sin conductor, de 20 de marzo de 1971.

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 y del Ministerio de Empleo 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 EMPRESAS DE ALQUILER DE VEHÍCULOS, CON Y SIN CONDUCTOR

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 Empresas de Transporte por Carretera, sector alquiler de vehículos con y sin conductor, de 20 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 31), en las que fueron partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Transporte y Telecomunicaciones de U.G.T. y de Transporte y Comunicaciones (FETCOMAR) de CC.OO. y, de otro, la asociación empresarial «Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin conductor» (FENEVAL).

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. Ámbito funcional.

1. El presente laudo será de aplicación a todas las empresas cuya actividad consista en el alquiler de vehículos con y sin conductor.

2. Las empresas que realicen la actividad mencionada en el apartado anterior quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente laudo siempre que concurra alguna de las dos siguientes circunstancias:

a) Que a partir de 1 de enero de 1996 no estuvieran afectadas por ningún acuerdo o Convenio Colectivo que les resulte aplicable, o que

b) 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 regula 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. *Ámbito 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. *Ámbito 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 Empresas de Transporte por Carretera, sector alquiler de vehículos con y sin conductor, 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 determi-

nada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 8. *Grupos y categorías profesionales.*

1. El personal queda encuadrado en los siguientes grupos y categorías profesionales:

a) Grupo I. Personal administrativo: Jefe de Sección, Oficial administrativo de primera, Oficial administrativo de segunda, Auxiliar administrativo y Aspirante administrativo.

b) Grupo II. Personal de operaciones: Jefe de Base, Recepcionista, Ayudante de Recepción y Mozo-Conductor.

c) Grupo III. Personal de taller: Jefe de Taller, Conductor de clase C-2, Oficial de Taller de primera, Oficial de Taller de segunda y Mozo de Taller.

d) Grupo IV. Personal subalterno: Vigilante-Portero, Limpiador y Botones.

2. El personal de los grupos II y III queda encuadrado a efectos de movilidad funcional en un único grupo profesional.

El personal del grupo IV es común y equivalente al resto de grupos.

El resto de categorías son equivalentes entre sí y, por lo tanto, polivalentes, salvo en aquellas funciones que se requiera una aptitud profesional especializada.

3. Cuando se realice la polivalencia funcional o funciones propias de dos o más categorías, la equiparación a la categoría profesional que corresponda se llevará a cabo en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 9. *Definición de funciones.*

1. Grupo I. Personal administrativo.

Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Oficial administrativo de primera: Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieran alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

Oficial administrativo de segunda: Es aquel que subordina a un superior, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos burocráticos.

Auxiliar administrativo: Es el que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

Aspirante administrativo: Se entenderá el empleado que, durante dos años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina y dispuesto a iniciarse en las labores burocráticas.

2. Grupo II. Personal de operaciones.

Jefe de base: Es el que ejerce funciones de mando generales en una base que disponga de una flota de vehículos numerosa, disponiendo los movimientos de los mismos, dirigiendo e interviniendo en todas las operaciones que se le encomienden por la empresa. En su ámbito se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Recepcionista: Es el responsable del funcionamiento de una base u oficina, durante su turno, siendo el encargado de toda la gestión relacionada con el alquiler de vehículos, mantener relaciones profesionales con los clientes, atender al público en general y demás funciones similares.

Ayudante de Recepcionista: Es el empleado que auxilia a sus superiores en las funciones que éstos realicen, con conocimientos suficientes para desarrollarlas con propia autonomía e iniciativa. Cuando la actividad así lo exija limpiará, reparará y conducirá vehículos para su entrega y retirada.

Mozo-Conductor: Es el que desempeña funciones de conducción de los vehículos, entregando y retirando los mismos, revisando su estado, así como realizando su limpieza general y puesta a punto de funcionamiento. Colaborará con el personal de talleres en las funciones propias de los mismos.

3. Grupo III. Personal de taller.

Jefe de Taller: Es el que con capacidad técnica precisa tiene a su cargo la jefatura del taller, realizando y ordenando trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de

la flota de vehículos. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Conductor de clase C-2: Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción adecuado, tiene la obligación de conducir los vehículos de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, durante el servicio, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, realizando la carga que se transporte y respondiendo de la misma. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos que se fije. Cuidará, además, de que el vehículo asignado esté en perfecto estado de uso, llevando a cabo su mantenimiento, informando a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación.

Oficial de Taller de primera: Son aquellos trabajadores que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

Oficial de Taller de segunda: Se incluyen en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

Mozo de Taller: Es el que con especialización práctica ayuda y colabora en todas las funciones antes enumeradas, así como cualquier otra que se le encomiende. También realizará la limpieza, entrega y recogida de vehículos.

4. Grupo IV. Personal subalterno.

Vigilante-Portero: Tiene a su cargo la vigilancia y control de las dependencias de la empresa, así como de la entrada y salida de personas, llevando los partes y cursando las incidencias que resulten de su función.

Limpiador: Realiza funciones de limpieza general y colabora en todas aquellas funciones subalternas que se le encomienden y para las que esté capacitado. Su función básica no será la limpieza de vehículos en aquellos centros donde exista específicamente dedicado a ello.

Botones: Es el trabajador menor de dieciocho años que sin experiencia o conocimientos amplios colabora en funciones generales de la empresa.

CAPÍTULO II

Promoción de los trabajadores

SECCIÓN PRIMERA. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. 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 11. 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 SEGUNDA. PROMOCIÓN ECONÓMICA

Artículo 12. 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 las siguientes:

a) El complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistirá como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

b) El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento sino también para el de los ya perfeccionados.

c) La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

d) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el desempeño de un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

e) Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino o eventual, cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija.

f) Los aprendices percibirán aumentos por años de servicio una vez concluido el contrato de aprendizaje, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación para su cálculo.

g) Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

h) El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

i) Para el máximo de bienios y quinquenios que establece este artículo se tendrán en cuenta los ya producidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente laudo.

2. Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieren individualmente pactado con sus trabajadores o les hubieren unilateralmente concedido.

CAPÍTULO III
Estructura salarial

Artículo 13. 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 14. 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 15. Complemento por trabajo nocturno.

1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez horas de la noche y las seis horas 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 16. 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 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 21. 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 22. 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 del centro de trabajo.

Artículo 23. *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 24. *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 25. *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 26. *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, maquinaria, 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 no 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.

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

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

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, 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 1, 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 27. *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.

19547 RESOLUCION de 17 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSESА), año 1996.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSESА), año 1996 (código de Convenio número 9005992), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AMPER COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AMPER-COSESА), AÑO 1996

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal de todos los centros de trabajo de «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSESА) actuales y de futura creación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todo el personal fijo y temporal que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la compañía, así como a los que efectúen su ingreso durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2 A del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1392/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un año, iniciándose el cómputo el día 1 de enero de 1996 y concluyendo el día 31 de diciembre de 1996.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero de 1997.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas por este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad o parte, las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por Convenios Colectivos de trabajo para el sector.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán siempre las mejoras personales que, con carácter global, excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente para cada persona y entendiéndose siempre como situaciones económicas más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Seguimiento.

Se acuerda establecer una Comisión de Seguimiento como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Sus funciones no serán obstáculo al libre ejercicio de las posibles reclamaciones individuales o colectivas.

Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean atribuidas por las partes.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación con las funciones antes reseñadas, dándose traslado de aquellas a todos los miembros de la Comisión de Seguimiento y acordándose una fecha, lo más inmediata posible, para su examen en reunión conjunta.

De dicha reunión se levantará la correspondiente acta, y los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con copia de la citada acta.

Artículo 7. Grupos laborales.

El personal de plantilla se clasificará en grupos y, dentro de cada uno de ellos, en categorías profesionales. El personal eventual, fijo, de carácter discontinuo o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Las categorías profesionales de estos nuevos grupos y subgrupos figuran en la tabla salarial del anexo I.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 8. Incrementos salariales.

Año 1996: Para este año se aplicará un incremento salarial de un 3,5 por 100.

Artículo 9. Revisiones salariales.

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre del año 1996 supusiese para dicho año un porcentaje superior al 3,5 por 100, se producirá una revisión salarial consistente en la diferencia que exista entre el IPC real de dicho año y el 3,5 por 100.

Los incrementos derivados de la revisión salarial, tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1996 y servirán de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, siendo aplicables sobre todos los conceptos salariales que fueron revisados al comienzo del año 1996 y abonados en la nómina del mes siguiente al que se publique oficialmente el IPC.

Artículo 10. Tabla salarial.

Para la vigencia de este Convenio figura en el anexo I.