

Convenio Colectivo Industria Cervecera

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	1996/05/27	VIGENCIA	1996/01/01 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-cervecera-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria Cervecera. Última actualización a: 27-05-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 01-01-2999. Última publicación en BOE.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE de 27 de mayo de 1996)

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 27 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Cervecera de 23 de julio de 1991 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 la Industria Cervecera, y del que han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y de Alimentación de CCOO y, de otro, la Asociación Empresarial Cerveceros de España 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».

En la ciudad de Madrid, a 27 de marzo de 1996, 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 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 de Trabajo para la Industria Cervecera de 23 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto). Han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT

y de Alimentación de CCOO y, de otro, la Asociación Empresarial Cerveceros de España, representadas, respectivamente, por don Eugenio Gariglio, don Ramón Cantarero y don Alfonso Marques de Bonifaz.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 24 de octubre 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 aun en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, una representación de las organizaciones sindicales UGT y CCOO y de la Asociación Empresarial Cerveceros de España. Tal y como consta en el acta relativa a dicha reunión, que por obrar en el expediente se da aquí por reproducida, se pudo advertir la imposibilidad de encontrar una solución negociada para resolver los problemas de cobertura derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral para la Industria Cervecera, ante el desacuerdo manifiesto de las partes convocadas. En opinión del asesor de la asociación empresarial compareciente, no se hace preciso abrir un proceso de negociación dirigido a evitar los presuntos vacíos de regulación que habría de producir la pretendida derogación de la Ordenanza del sector en atención a dos razones.

La primera, por cuanto todas las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, incluida la de la Industria Cervecera, ya quedaron derogadas por la Ley 8/1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. La segunda, por cuanto la asociación patronal que representa los intereses de la industria cervecera ha decidido dado que la unidad contractual dominante en sector es el Convenio de empresa, no iniciar negociaciones en el ámbito sectorial.

SEGUNDO.- En fecha 21 de noviembre de 1995, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito presentado por la representación de Cerveceros de España en el que se solicita que la CCNCC se abstenga de adoptar, al amparo de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, iniciativa alguna en el sector cervecero en atención a las dos siguientes razones: estar la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera derogada desde 1980 y, en todo caso, desde el 31 de diciembre de 1994, y existir en este sector una amplia negociación colectiva de ámbito empresarial y no producirse, por consiguiente, problemas de falta de cobertura. El referido escrito reprocha a la Comisión delegada de la CCNCC a la que alude el antecedente de hecho anterior la falta de rigor en la convocatoria de la reunión celebrada el día 24 de octubre de 1994, por omitir la citación el contenido del orden del día, los puntos de controversia y el carácter de la reunión y, además, no haberse facilitado los antecedentes obrantes en su poder -antecedentes que no fueron por aquella representación solicitados- sobre las consecuencias de la presunta derogación de la Ordenanza de la Industria Cervecera. Y también se objetan los criterios elaborados por el Pleno de la CCNCC en orden a concentrar los vacíos de regulación producidos por la derogación de las Ordenanzas Laborales en derredor de



cuatro materias (clasificación profesional, régimen de promoción profesional y económica, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones), siendo así que en el sector cervecero todas ellas se encuentran suficientemente tratadas en los Convenios de empresas de grupo de empresa en vigor.

TERCERO.- 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 la Industria Cervecera de 23 de julio de 1971 fuera sustanciada mediante arbitraje. Asimismo, acordó por mayoría que el referido arbitraje quedará sometido a las siguientes reglas:

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

2ª Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias:

1. Estructura profesional.
2. Estructura salarial.
3. Promoción profesional, y
4. Poder disciplinario.

3ª 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.

4ª Transcurrido dicho plazo el árbitro o árbitros designados dispondrán de treinta días naturales para dictar el Laudo.

CUARTO.- En fecha 17 de enero de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que se les da traslado del acuerdo mencionado en el antecedente anterior. En fecha 22 de enero, se envía nuevo escrito como consecuencia de haberse advertido error en la certificación del acuerdo del Pleno de la CCNCC de fecha 15 de enero, en el que se indica que el plazo de diez días hábiles al que se refiere el regla 3ª del meritado acuerdo ha de computarse «a partir de la fecha de recepción» de este segundo escrito.

QUINTO.- En fecha 2 de febrero de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito firmado por don Alfonso Marqués, actuando en su condición de Secretario general de Cerveceros de España, en el se comunica el acuerdo de la asociación a la que representa de impugnar la decisión del Pleno de la CCNCC, adoptada en sesión celebrada en día 15 de enero de 1996.

SEXTO.- En fecha 14 de febrero de 1996, el Secretario de la CCNCC remite oficio a Cerveceros de España, en su legal representación, en respuesta al escrito de impugnación presentado por esta entidad. En dicho oficio se hace saber a la parte interesada que la decisión adoptada por el Pleno de la CCNCC en su reunión del día 15 de enero de 1996, a la que se refiere el antecedente de hecho tercero, agota la vía administrativa, advirtiéndole 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



Publicas y del Procedimiento Administrativo Común.

SÉPTIMO.- 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 manifiesta la conformidad y aceptación por la citada organización sindical del procedimiento de arbitraje acordado el 15 de enero de 1996 por el Pleno de la CCNCC para sustanciar los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

OCTAVO.- En fecha 4 de marzo de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto convocándolas a una comparecencia a celebrar el día 11 de marzo de 1996 en la sede de la CCNCC, comunicándose, asimismo, que en la misma podrán formularse las alegaciones verbales y presentarse los escritos de alegaciones que se estimen oportunos para la mejor defensa de sus intereses en el presente procedimiento arbitral.

NOVENO.- 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 Ordenanza 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 y, de otro, los Convenios de empresa en vigor no entran en la ordenación de dichas materias.

DÉCIMO.- En fecha 11 de marzo de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito presentado por don Alfonso Marques, en nombre y representación de Cerveceros de España, en el que se manifiesta:

1º Que dicha entidad no asistirá a reunión alguna hasta que no se le concrete con todo detalle y precisión el carácter de la reunión la que se la convoca, los asuntos a tratar según orden del día previamente elaborado, las personas o entidades citadas a dicha reunión y la puesta a disposición del expediente completo con carácter previo para tomar vista del mismo y garantizar su defensa.

2º Que, en todo caso, dicha parte se ratifica en este acto a lo expuesto en el escrito presentado en la CCNCC el día 2 de febrero de 1996, sobre las razones de orden legal y constitucional concurrentes para oponerse al arbitraje acordado por el Pleno de la CCNCC y al árbitro designado, cuya recusación debiera ser atendida antes de que produzcan perjuicios irreparables por su intervención.

3º Que dicha patronal se propone interponer recurso contencioso-administrativo contra la decisión del Pleno de la CCNCC de 15 de enero de 1996.

4º Que, asimismo, dicha parte anuncia en este acto su propósito de solicitar la suspensión de la ejecutividad del Laudo que pueda 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 pudieran ocasionarse por su decisión.

UNDÉCIMO.- En fecha 12 de marzo de 1996, el Secretario de la CCNCC convoca a la Asociación Empresarial Cerveceros de España a una nueva comparecencia ante el árbitro designado al tiempo que, en respuesta a su escrito de 11 de marzo, se le transmiten las siguientes decisiones 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 podrán formular cuantas alegaciones se estimen de interés así como presentar los escritos que se consideren convenientes para la mejor defensa de los derechos e intereses legítimos de la compareciente.
- c) Que esta entidad es la única parte citada a esta reunión .
- d) Que en la Secretaria de la CCNCC obra el expediente completo en relación con el arbitraje de la Ordenanza del sector de la Industria Cervecera, expediente a cuyo conocimiento la Asociación Cerveceros de España puede en cualquier momento acceder.

DUODÉCIMO.- En fecha 21 de marzo de 1996, don Conrado López, en su calidad de asesor de Cerveceros de España, se persona en la sede de la CCNCC a fin de conocer y examinar el expediente abierto en relación con el procedimiento arbitral de la Ordenanza del sector de la Industria Cervecera conocimiento y examen que efectivamente se cumplen.

DECIMOTERCERO.- En fecha 25 de marzo de 1996, don Alfonso Marques de Bonifaz, en nombre y representación de Cerveceros de España, dirige al árbitro designado escrito que por obrar en el expediente se da aquí por reproducido, en el que, tras comunicar su inasistencia a la segunda audiencia oral a la que se les había convocado «a fin de evitar que con la misma se pudiera entender que convalidamos actuaciones de terceros que no pueden admitirse por ser contrarias a la Ley a las formalidades esenciales exigibles a cualquier actuación administrativa o cuasi administrativa», reitera su oposición al Laudo y su recusación al árbitro designado, solicitando la suspensión de la ejecutividad de lo que se califica como de «supuestos» acuerdo adoptado por el Pleno de la CCNCC en fecha 15 de enero de 1996.

DECIMOCUARTO.- 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 negociadora (artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores) de iniciar tratos contractuales con vistas a evitar los vacíos de cobertura que pudieran surgir como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para el personal de la Industria Cervecera. 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 este, 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, expresado de forma radical por la asociación empresarial que una y otra vez a lo largo de las actuaciones previas a este procedimiento y en este mismo procedimiento ha negado la concurrencia en el sector cervecero de los presupuestos de hecho habilitantes, «ex» disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, para dictar un Laudo.

A su juicio, ni la Ordenanza del sector cervecero 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 vacío alguno de regulación en el sector.

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 cerrada decisión de la patronal de no abrir trato contractual alguno encaminado a la sustitución pactada de la Ordenanza de la Industria Cervecera, 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 la industria cervecera.

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 hay 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 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 esta 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 la industria cervecera.

SEGUNDO.- 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 la parte empresarial, cuya representación no solamente se ha negado a comparecer a las audiencias orales acordadas por este árbitro como medio de asegurar el principio de contradicción y de garantizar la defensa de sus legítimos intereses, inasistencias estas que por cierto y no obstante, no le han impedido «tomar vista» tal y como había solicitado, del expediente. Al margen de ello, dicha representación 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 una y otra vez 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 podrían haber quedado compensadas con las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales, partes de este conflicto. 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.

TERCERO.- Dado el contexto en el que ha debido discurrir este procedimiento arbitral, a este árbitro le ha parecido razonable, primeramente, mantener, variaciones de matiz poco significativas, el sistema de clasificación profesional establecido por la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. 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 ya recogido en el relato fáctico de no haber procedido la negociación colectiva de las empresas del sector a renovar o 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 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 y refrendado por las partes, la promoción económica de los trabajadores aparece enunciada de modo diferenciado respecto de la estructura salarial. Cierto 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, ha 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 Cerveceras de 23 de julio 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 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 LA INDUSTRIA CERVECERA

TÍTULO I.- NORMAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1.º 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 la Industria Cervecera de 23 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto) en las que fueron partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y de Alimentación de CCOO y, de otro, la Asociación Empresarial Cerveceros de España.
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.º Ámbito funcional.

1. El presente Laudo será de aplicación a todas las empresas cuya actividad estuviera incluida en el ámbito funcional de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23 de julio de 1971, siempre que:
 - a) A partir de 1 de enero de 1996 no estuvieran afectadas por ningún acuerdo o Convenio Colectivo que les resulte aplicable, o
 - 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.
2. 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 aquel 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 entrara en concurrencia a los efectos previstos en los artículos 84, 3.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.
3. 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.º 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.º Ámbito territorial.

El presente Laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 5.º 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 la Industria Cervecera, 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.º 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 30 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.º 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.

3. A los efectos del presente Laudo se entenderá:

a) Por puesto de trabajo un conjunto definido de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de ciertas condiciones de trabajo y dentro de la organización específica de cada empresa, constituye una unidad que puede ser desempeñada por una persona dentro de la jornada normal.

b) Por categoría profesional, el grado de formación, destreza, autonomía, responsabilidad, mando y experiencia alcanzados por un trabajador en su profesión, oficio, especialidad o tarea, reconocido por la Dirección de la empresa.

Artículo 8.º Grupos profesionales.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Laudo pertenecerán a alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Titulado.
- b) Técnico.
- c) Administrativo.
- d) Comercial.
- e) Obrero.
- f) Subalterno.

2. En caso de duda respecto de las actividades que determinan la inclusión en cada uno de los grupos enumerados en el apartado anterior, se tendrá en cuenta por la Dirección de la empresa el aspecto más característico de aquéllas.

Artículo 9.º Categorías profesionales.

1. Grupo titulados:

- a) Titulado superior.
- b) Titulado medio.

2. Grupos técnico y administrativo:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.



- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.

3. Grupo comercial:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Inspector de primera.
- d) Inspector de segunda.

4. Grupo obrero:

- a) Oficial de primera, jefe de equipo.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Auxiliar.

5. Grupo subalterno:

- a) Subalterno de primera, jefe de equipo.
- b) Subalterno de primera.
- c) Subalterno de segunda.
- d) Limpiadores.

Artículo 10. Definición de las categorías profesionales.

1. Titulado:

a) De grado superior: es el empleado que, estando en posesión de un título de grado superior, reconocido u homologado por el Estado, ha sido contratado por la Dirección de la empresa en virtud del referido título para que ejerza las actividades que requieran ser desempeñadas por personas que hayan alcanzado los conocimientos que acreditan por su posesión en cualquiera de los departamentos en que puede organizarse la empresa.

b) De grado medio: es el empleado que, estando en posesión de un título de grado medio, reconocido u homologado por el Estado, ha sido contratado por la Dirección de la empresa en virtud del referido título para que ejerza las actividades que requieren ser desempeñadas por personas que hayan alcanzado los conocimientos que se acreditan por su posesión en cualquiera de los departamentos en que suele organizarse.

2. Categorías comunes a los grupos técnico, administrativo y comercial:



a) Jefe de primera: es el empleado con suficientes conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que están bajo su responsabilidad, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado suficiente apreciado por la Dirección de la empresa, de forma tal que le faculten para dirigir, a las órdenes del superior que se le asigne, una o varias secciones, en las cuales imprimirá unidad a la acción del personal, instruyéndolo y orientándolo sobre sus cometidos, controlando su rendimiento, seguridad, puntualidad asistencia y disciplina.

b) Jefe de segunda: es el empleado con conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que están bajo su responsabilidad, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado inferior al exigible al jefe de primera (a cuyas órdenes actuara, si lo hubiera, o, en caso contrario, del superior que se le asigne), pero que habrán de ser suficientes, a juicio de la Dirección de la empresa, para poder realizar personalmente trabajos superiores a los de la categoría de oficial de primera, jefe de equipo, dirigir y unificar el esfuerzo de un número variable de trabajadores de inferior categoría, los cuales desarrollan tareas que, agrupadas, tengan volumen suficiente para precisar esta función orientadora y coordinadora, ejerciendo sobre dicho personal las funciones de mando que le sean delegadas, siendo responsable de su rendimiento, puntualidad, asistencia y disciplina.

3. Categorías comunes a los grupos técnico y administrativo:

a) Oficial de primera: es el empleado, con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes, capacitado para realizar con alta perfección no sólo los trabajos generales propios de la capacidad a que corresponda, sino también aquellos que requieran mayor empeño y delicadeza, estando restringida su iniciativa y responsabilidad a las tareas que tenga encomendadas. Puede tener bajo su orientación a otros trabajadores.

b) Oficial de segunda: es el empleado, con conocimientos teórico-prácticos y experiencia, capacitado para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su categoría, sin alcanzar el grado de perfección exigibles al oficial de primera. Su iniciativa y responsabilidad serán las correspondientes a los trabajos que tenga a su cargo.

c) Auxiliar: es el empleado mayor de dieciocho años con conocimientos teórico-prácticos elementales en las funciones a que se dedique, capacitado para ejecutar tareas sencillas que requieran práctica mecánica o cálculos poco complicados, siempre bajo la dirección de sus superiores inmediatos, limitándose su responsabilidad a los trabajos encomendados.

4. Categorías específicas del grupo comercial:

a) Inspector de primera: es el empleado que, contando con una destacada formación técnica de ventas y sentido de organización apreciados por la empresa, tiene asignados, entre otros, los siguientes cometidos: Control de ventas; prospección y captación de futuros clientes, inspección del estado general del mercado asignado a su sector, buen estado de las rutas y de los distribuidores, control de la buena marcha de los pagos; atención a morosos; presentación de sugerencias; informe diario y anual sobre los resultados, así como proyectos de mejora para el año inmediato formación de distribuidores; visitas a clientes, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato superior.



b) Inspector de segunda: es el empleado que, contando con una suficiente formación técnica de ventas y sentido de organización apreciados por la empresa, realiza entre otras, con corrección y rendimiento, las siguientes funciones: visitas y servicios especiales a clientes; enlace, información y control de distribuidores; atención a pagos, envases o morosos; resolución de reclamaciones, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato superior.

5. Categorías específicas del grupo obrero:

a) Oficial de primera, jefe de equipo: es el trabajador que, estando en posesión de la categoría de oficial de primera obrero, realiza tareas propias de la misma y, a juicio de la empresa, está capacitado para asumir al propio tiempo de forma continuada o habitual el control de un grupo de trabajadores en número no inferior a cinco, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones y bajo la dependencia del superior que le corresponda dentro de la organización específica de la empresa.

b) Oficial de primera: es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda y ayudantes.

c) Oficial de segunda: es el trabajador que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante una formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, encontrándose capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

d) Ayudante: es el trabajador que tiene acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate y está capacitado para auxiliar a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos, así como para efectuar aisladamente otros de menor importancia.

e) Auxiliar: es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente aportación de esfuerzo físico, con una instrucción elemental sobre la práctica operatoria a emplear.

6. Categorías correspondientes al grupo subalterno:

a) Subalterno de primera, jefe de equipo: es el empleado que estando en posesión de la categoría de subalterno de primera, realiza tareas propias de la misma y está capacitado, a juicio de la Dirección de la empresa, para asumir al propio tiempo de forma continuada y habitual el control inmediato del trabajo de un número de empleados no inferior a cinco, pertenecientes a su grupo, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones, bajo la dependencia del superior que le corresponda, dentro de la organización específica de la empresa.

b) Subalterno de primera: es el empleado que, a juicio de la Dirección de la empresa, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias del grupo a que pertenece y que llevan aparejadas una responsabilidad específica de control de mercancías, documentos o dinero, teniendo encomendadas en la empresa tareas de este tipo. Pertenecen a esta categoría los cobradores, auxiliares de caja basculeros, contadores o controladores, almaceneros o telefonistas recepcionistas.



c) Subalterno de segunda: es el empleado que, a juicio de la Dirección de la empresa, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias de este grupo y que llevan aparejadas una responsabilidad menor que la asignada a los subalternos de primera, en relación con los servicios de vigilancia de edificios o mercancías así como de enlace dentro y fuera de los locales de la empresa, teniendo encomendada en esta alguna de tales tareas. Pertenecen a esta categoría los vigilantes, guardas jurados, porteros, ordenanzas, telefonistas y enfermeros.

d) Limpiadores: son los trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de los locales de la empresa.

Sección 1ª. 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, publicaran 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 designara 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, este 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 2ª. 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 estos acumularse por periodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el periodo 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 periodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el periodo 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 aplicaran 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 fue 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 acrediten que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se ha incumplido los métodos 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 laborables) 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 periodos 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 entregara 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 contará 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 aquellos perciban, deberá abonárseles una dieta, cuya cuantía y condiciones se pactarán entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.
2. Los gastos de locomoción serán los equivalentes a billetes de primera clase en ferrocarril.
3. 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 aun 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 respetaran 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 contractuales 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 periodo 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 periodos 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 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 periodo 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 obra 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 periodo 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 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 periodo 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 a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo 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.