

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	1996/05/28	VIGENCIA	1996/01/01 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-vincolas-alcoholeras-licoreras-y-sidreras-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras. Última actualización a: 28-05-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 01-01-2999. Última publicación en BOE.

Convenio

Índice

LAUDO ARBITRAL (BOE de 28 mayo 1996)

Visto el contenido del Laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Re en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras, 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, las Asociaciones Empresariales «Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas», «Federación Española del Vino» (FEV), «Federación de Bodegas del Marco de Jerez» (FEDE-JEREZ), «Asociación de Elaboradores y Envasadores de Vinagre» (BONMACOR), «Asociación Española de Fabricantes Elaboradores y Distribuidores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos», «Asociación



Española de Fabricantes y Elaboradores de Sidras» (AESI), «Asociación de Destiladores y Rectificadores de Alcohol y Aguardientes Vínicos» y «Asociación de Distribuidores de Grandes Marcas de Bebidas» (ADIGRAM), 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.- Ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Madrid, a 29 de marzo de 1996, don Fernando Valdés Dal-Re, 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 Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 25).

Han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y de Alimentación de CCOO, representadas, respectivamente, por don Eugenio Gariglio y por don Ramón Cantarero. Y de otro, las Asociaciones Empresariales «Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas», «Federación Española del Vino» (FEV), «Federación de Bodegas del Marco de Jerez» (FEDE-JEREZ), «Asociación de Elaboradores y Envasadores de Vinagre» (BONMACOR) «Asociación Española de Fabricantes, Elaboradores y Distribuidores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos», «Asociación Española de Fabricantes y Elaboradores de Sidras» (AESI), «Asociación de Destiladores y Rectificadores de Alcohol y Aguardientes Vínicos» y «Asociación de Distribuidores de Grandes Marcas de Bebidas» (ADIGRAM), todos ellos en su legal o voluntaria representación.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 23 de octubre de 1995, y como consecuencia de previa citación efectuada por el Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), comparecieron, ante una Comisión delegada del Pleno de la citada Comisión encargada de incentivar el proceso de

sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales aun en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, representantes de las organizaciones sindicales de UGT y CCOO anteriormente referenciadas y de aquellas organizaciones empresariales que decidieron personarse en dicha comparecencia: Federación Española del Vino (FEV), Federación Española de Bebidas Espirituosas y Federación de Bodegas del Marco de Jerez. No comparecieron a esta reunión la Asociación de Destiladores y Rectificadores de Alcohol y Aguardientes Vínicos, la Asociación de Distribuidores de Grandes Marcas de Bebidas, la Asociación Española de Fabricantes, Elaboradores y Distribuidores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos, la Asociación Española de Fabricantes y Elaboradores de Sidras y la Asociación de Elaboradores y Envasadores de Vinagres.

No obstante ello, el Secretario general de AESI, mediante escrito datado el 18 de octubre, comunica a la CCNCC que su subsector, «pequeño y disperso en las provincias de Asturias, Guipúzcoa, Navarra y Pontevedra, no tiene un Convenio Colectivo nacional pero ello no obsta a que en el marco de los distintos Convenios existentes se estén incorporando aquellos aspectos de la Ordenanza Laboral que, específicos en nuestro sector, se consideren convenientes por las partes». Por su parte, el Secretario general de BONMACOR remite igualmente escrito en fecha 16 de octubre en el que comunica que su representada, ante la falta de formalidades y garantías de la convocatoria, ha decidido no acudir a la misma, manifestando, respecto de los eventuales vacíos de cobertura que pudieran producirse como consecuencia de la próxima derogación de la Ordenanza del sector, y entre otros argumentos, que dicha Ordenanza se encuentra derogada desde la Ley 8/1980, de 8 de enero, del Estatuto de los Trabajadores, así como que, aun en la hipótesis de que estuviera en vigor, en el sector no hay problemas de cobertura, por cuanto que en el esta ampliamente difundida la negociación. Finalmente, la Federación Española de la Industria de la Alimentación y Bebidas (FIAB), igualmente citada, presentó escrito en el que se expone que dicha Federación, que agrupa a más de 60 organizaciones sectoriales, no tiene capacidad jurídica para negociar y obligarse en asuntos que son competencia de las respectivas organizaciones sectoriales. Por consiguiente, con ella no habrían de seguirse las actuaciones relativas al procedimiento de sustitución negociada de la Ordenanza de Industrias Vinícolas.

SEGUNDO.- Durante la reunión celebrada en la referida fecha, las organizaciones sindicales y empresariales comparecientes acordaron celebrar una nueva reunión el 14 de noviembre. Tal y como consta en el acta de esta sesión, que por obrar en el expediente se da aquí por completamente reproducida, el representante de la Federación Española de Bebidas Espirituosas manifestó, entre otros aspectos, que la actual estructura comercial del sector habría de mantenerse, que los vacíos de regulación, de existir, eran mínimos y que, no obstante, en determinadas materias, tales como sistema de clasificación profesional y régimen de faltas y sanciones sería conveniente garantizar que el contenido de la Ordenanza pudiera aplicarse a todo el sector, ya que en relación a ellas la

Ordenanza había venido a establecer criterios generales que han sido de utilidad durante muchos años. A su vez el representante de la Federación de Bodegas del Marco de Jerez (FEDE-JEREZ), hizo constar que en su subsector sólo podría producirse vacío de regulación en el régimen disciplinario. En la sesión celebrada el día 14 de noviembre, la Comisión delegada de la CCNCC, ante el desacuerdo manifiesto de los asistentes, procedió a constatar la imposibilidad de encontrar una solución negociada para resolver los problemas de cobertura derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.

TERCERO.- En fechas 20, 21 y 23 de noviembre de 1995, tienen entrada en el Registro de la CCNCC escritos de idéntico contenido, de data 17 de noviembre, presentados por los Presidentes de las organizaciones empresariales Federación Española del Vino, Asociación Española de Elaboradores y Distribuidores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas y Federación de Bodegas del Marco de Jerez.

En dichos escritos se vienen a exponer las razones por las que, a juicio de los comparecientes, la CCNCC debería informar positivamente sobre la existencia de cobertura legal suficiente en el sector vinícola, sin que proceda adoptar, por tanto, acto administrativo alguno en el procedimiento abierto a propósito de la futura derogación de la Ordenanza de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.

CUARTO.- 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 Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971 fuera sustanciada mediante arbitraje.

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

«1.º Designar como árbitro a don Fernando Valdés DalRe, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

2.º Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias:

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

3.º Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos, dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.

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

QUINTO.- 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 anterior apartado. 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 a que se refiere el punto 3, del meritado acuerdo ha de computarse «a partir de la fecha de recepción» de este segundo escrito.

SEXTO.- En fechas 2, 6, 9 y 12 de febrero de 1996, tienen entrada en el Registro de la CCNCC diferentes escritos de impugnación de la decisión del Pleno de la CCNCC, adoptada en su reunión de fecha 15 de enero de 1996, suscritos por los Presidentes de las organizaciones empresariales Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas, Federación Española del Vino, Asociación de Elaboradores y Envasadores de Vinagre, Federación de Bodegas del Marco de Jerez y Asociación Española de Elaboradores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos.

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

OCTAVO.- En fecha 23 de febrero de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito de don Eugenio Gariglio en el que manifiesta, en su calidad de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT prestar la conformidad y aceptación de su representada al procedimiento de arbitraje acordado el 15 de enero de 1996 por el Pleno de la CCNCC para sustanciar los posibles vacíos de cobertura que pudieran producirse como consecuencia concreta de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras.

NOVENO.- En fecha 12 de marzo de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que y en razón de no haber ejercitado la facultad de nombrar de mutuo acuerdo otro u otros árbitros, se las convoca a una comparecencia a celebrar el día 20 de marzo de 1996 ante el árbitro designado por el Pleno de la CCNCC, comunicándoseles asimismo que en dicha audiencia

podrán formular las alegaciones verbales y presentar los escritos de alegaciones que se estimasen oportunos para defensa de sus derechos e intereses legítimos.

DÉCIMO.- En la audiencia oral celebrada el día 20 de marzo comparece exclusivamente la Federación de Bodegas del Marco de Jerez (FEDE-JEREZ), cuyos representantes manifiestan su oposición al procedimiento arbitral por entender que en dicho subsector la derogación de la Ordenanza de Industrias Vinícolas no produce vacío alguno de cobertura al estar vigentes Convenios Colectivos que regulan las materias objeto de Laudo, en los términos establecidos por el acuerdo del Pleno de la CCNCC de 15 de enero de 1996.

UNDÉCIMO.- En fecha 20 de marzo de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito presentado por don Conrado López Gómez, en calidad de Apoderado de la Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas, en el que, en respuesta al escrito de convocatoria recibido para asistir a una comparecencia el día 20 de marzo ante el árbitro designado, se manifiesta:

- 1.º Que su representada se ha opuesto al arbitraje y a la designación del árbitro, y que de no abstenerse a ello, se le recusa en este acto, manteniendo en su caso esta recusación en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- 2.º Que dicha parte no acudirá a reunión alguna hasta que no se concrete con los necesarios detalles y precisión el carácter de la reunión a la que se convoque los asuntos a tratar, las personas o entidades citadas a dicha reunión, así como el carácter activo o pasivo en el que se personan y la puesta a disposición del expediente completo con carácter previo para tomar vista del mismo y garantizar su defensa.
- 3.º Que dicha entidad se propone interponer recurso contencioso-administrativo contra la decisión del Pleno de la CCNCC de 15 de enero de 1996.
- 4.º Que, asimismo, dicha parte anuncia en este acto su propósito de solicitar la suspensión de la ejecutividad del Laudo que puede dictarse, requiriéndose a la CCNCC para que, a su iniciativa, suspenda cualquier actuación o garantice personal o institucionalmente las indemnizaciones que por daños y perjuicios pudiere ocasionarse por su decisión.

DUODÉCIMO.- En fecha 22 de marzo de 1996, el Secretario de la CCNCC convoca a las asociaciones empresariales mencionadas en el anterior ante cedente de hecho a una nueva comparecencia ante el árbitro designado, a celebrar el 25 de marzo del corriente, al tiempo que, en respuesta a su escrito de 20 de marzo, se les transmite las siguientes medidas adoptadas por el árbitro designado en el presente procedimiento arbitral:

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

- b) Que en esta reunión se 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 a la reunión han sido convocadas otras asociaciones empresariales con representación en el sector.
- d) Que en la Secretaria de la CCNCC obra el expediente completo en relación con el arbitraje de la Ordenanza del sector de Industrias Vinícolas, expediente a cuyo conocimiento la asociación convocada puede en cualquier momento acceder.

DECIMOTERCERO.– En fecha 25 de marzo de 1996, tienen entrada en el Registro de la CCNCC tres escritos dirigidos al árbitro designado, remitidos los dos primeros por don Conrado López Gómez, actuando en nombre y representación de la Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas y de la Federación Española del Vino, y el tercero, por don Enrique Fabregat Mayol, en representación de la Asociación Española de Elaboradores y Distribuidores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos, todos ellos de idéntico contenido y que por obrar en el expediente se dan aquí por reproducidos, en los que, tras comunicar su inasistencia a la segunda audiencia oral a la que se les había convocado, reitera su oposición al Laudo y su recusación al árbitro designado, solicitando la suspensión de la ejecutividad de lo que se califica como de «supuesto» acuerdo adoptado por el Pleno de la CCNCC en fecha 15 de enero de 1996.

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 negocial (artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores) en el sector de Industrias Vinícolas para iniciar tratos contractuales con vistas a evitar los vacíos de cobertura que pudieran surgir como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas Alcohólicas, Licoreras y Sidreras. 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 por la mayoría de las asociaciones empresariales, partes en este conflicto, las cuales han descartado una y otra vez a lo largo de las actuaciones previas a este procedimiento y en este mismo procedimiento la concurrencia en el sector vinícola 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 vinícola se ha derogado en fecha 31 de diciembre de 1995, habiéndolo hecho mucho antes, bien a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980 bien en 31 de diciembre de 1994, ni, en cualquier caso y aun cuando se aceptase a efectos puramente dialécticos la tesis de la CCNCC, la supuesta derogación en la reseñada fecha ha producido ni va a producir vacío alguno de regulación en el sector.

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 las patronales de no abrir tratos contractuales encaminados a la sustitución pactada de la Ordenanza para las Industrias Vinícolas, 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 vinícola.

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 comunmente 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 vinícola.

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, a excepción de FEDE-JEREZ, por las asociaciones empresariales. Estas no solamente han incomparecido 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. Al margen de ello, la representación de las tan mencionadas asociaciones ha adoptado y puesto en práctica una estrategia de oposición a ultranza al dictado del presente Laudo y de no colaboración en el procedimiento arbitral: estrategia sobre la que ninguna objeción puede y debe formularse, salvo la de dejar constancia, por una parte, de los infundados reproches vertidos hacia las actuaciones arbitrales, a las que se han tildado sistemáticamente de arbitrarias y lesivas de las más elementales garantías formales, y, por otra, de las gruesas descalificaciones dirigidas hacia la persona del árbitro designado, al que se le han negado los más elementales atributos para el ejercicio de la función arbitral.

Cierto es que la activa oposición de la parte patronal a formular alegaciones de fondo sobre las materias objeto del Laudo arbitral podría haber quedado compensada con las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales partes de este conflicto. 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, con variaciones de matiz poco significativas, el sistema de clasificación profesional establecido por la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras. El hecho de tratarse de una norma reglamentaria perteneciente a la segunda generación de Ordenanzas y haber sido dictada por tanto, en fechas relativamente recientes, unido al dato de ser infrecuentes los Convenios Colectivos subsectoriales que han procedido a reformar las estructuras profesionales contenidas en aquella norma abonan esta medida, que, lejos de pretender cristalizar el sistema de clasificación profesional dado, persigue estimular a las propias partes a negociar otro nuevo que pueda servir más adecuadamente a las necesidades económicas y sociales de las empresas del sector, pero ya con pleno conocimiento y responsabilidad de lo que se pacta.

La regulación de la estructura salarial se limita a recoger los complementos salariales más usuales en la realidad laboral de las empresas, sin proceder a su cuantificación, pues ello, muy probablemente, hubiera desbordado el contenido de la propia materia sometida a arbitraje. La ordenación del plus de antigüedad se aparta, sin embargo, de la pauta que se acaba de indicar, pues el Laudo mantiene o conserva en su integridad el anterior régimen reglamentario de este complemento salarial. Esta solución, pese a su condición de regla especial, cuenta con razonable fundamento. En la literalidad del acuerdo de sometimiento a arbitraje, adoptado por la CCNCC, la promoción económica de los trabajadores aparece enunciada de modo diferenciado respecto de la estructura salarial. 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.

CUARTO.- Tal y como ha quedado recogido en los antecedentes de hecho, la única asociación empresarial asistente a las audiencias orales acordadas por el árbitro designado ha sido la

«Federación de Bodegas del Marco de Jerez» (FEDE-JEREZ), la cual también ha formulado alegaciones por escrito. Al margen de la oposición expresada respecto de la decisión adoptada por el Pleno de la CCNCC de someter a procedimiento arbitral el desacuerdo derivado del proceso de sustitución negociada de la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas y que se ha concretado en la interposición, en el plazo legalmente establecido, del oportuno recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa, FEDE-JEREZ ha solicitado, en su comparecencia, ser excluida del ámbito de aplicación del presente Laudo arbitral, alegando que en el subsector en el que ostenta representación no existen vacíos de cobertura en las materias objeto de arbitraje, ya que todas ellas se encuentran suficientemente reguladas por los Convenios en vigor.

En el decir de FEDE-JEREZ, tales Convenios serían el Convenio XVIII y el Convenio XIX de la Vid de la provincia de Cádiz. Con un ámbito funcional idéntico, referido a las actividades incluidas en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, excepción hecha de los almacenes de vinos comunes, uno y otro Convenio difieren en sus eficacias, jurídica y personal. Mientras el Convenio XVIII, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, es un Convenio estatutario y está dotado, por tanto, de una eficacia jurídica normativa y de una eficacia personal general el Convenio XIX, con vigencia desde 1 de enero de 1994 hasta 31 de diciembre de 1995, es un Convenio extraestatutario, de eficacia personal relativa.

No es cuestión ahora de entrar a debatir las complejas relaciones que plantea la sucesión en el tiempo de Convenios de naturaleza distinta. A los efectos que aquí interesa, bastará con recordar que, conforme ha hecho notar reiterada jurisprudencia, a dichas relaciones no se les aplica, sin más, el principio de modernidad. El anterior Convenio estatutario permanece en situación de vigencia prorrogada «ex» artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, bien que su aplicación queda limitada a los trabajadores no afectados por el posterior Convenio extraestatutario. Este criterio elaborado por la jurisprudencia al amparo de la legislación anterior a la reforma operada por la Ley 11/1994 -que es el criterio que por razones temporales hay que tener ahora en cuenta- explica el que, en efecto, en el subsector al que representa FEDE-JEREZ se encontraban en vigor, a 31 de diciembre de 1995, dos Convenios. De lo que se trata es de discernir si los contenidos normativos de ambos Convenios (en realidad, sólo el de eficacia general podría razonablemente servir de fundamento), idénticos en su estructura colman o no los vacíos de cobertura, tal y como los mismos han sido apreciados por el Pleno de la CCNCC.

Ambos Convenios regulan el sistema de clasificación profesional (capítulo II, artículos 5 y 6, Convenio XVIII, y artículos 56 y disposición final tercera, Convenio XIX). También regulan la promoción profesional de los trabajadores (artículos 12 y siguientes, Convenio XVIII, y artículos 8 y siguientes, Convenio XIX) y la promoción económica (artículo 34, Convenio XVIII, y artículo 23, Convenio XIX). Y enuncian y desarrollan la estructura salarial (capítulos V y VI). Sin embargo, ninguno de los dos



Convenios trata el régimen de faltas y sanciones, que conforme ha quedado recogido en los antecedentes de hecho, es una de las materias objeto de arbitraje.

Estas observaciones evidencian que la alegación formulada por FEDE-JEREZ no puede ser atendida; esto es, no ha lugar a excluir del ámbito de aplicación del presente Laudo al subsector de las industrias vinícolas de la provincia de Cádiz, excepción hecha de los almacenes de vinos comunes.

Todo ello, claro es, sin perjuicio de que las disposiciones aplicables de este Laudo a dicho subsector se limiten de manera exclusiva al régimen disciplinario, en virtud de lo previsto en el artículo 2.º, de su anexo. Y sin perjuicio igualmente de la completa inaplicación de este Laudo en el supuesto de que el próximo Convenio Colectivo, el XX, incorpore a sus contenidos el citado régimen de faltas y sanciones. Y es que el presente Laudo queda configurado en cuanto a su aplicación, como no podía ser de otro modo, como una disposición radicalmente subsidiaria respecto de los productos nacidos de la autonomía colectiva, de modo que los Convenios Colectivos de eficacia general, bien que no sólo ellos, siempre prevalecen frente a aquel, al que desplazan.

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 Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 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.

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 las Industrias Vinícolas Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 de

julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 25), 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, las asociaciones empresariales «Federación de Bodegas del Marco de Jerez» (FEDE-JEREZ), «Federación Española del Vino» (FEV), «Asociación de Distribuidores de Grandes Marcas de Bebidas» (ADIGRAM), «Asociación de Destiladores y Rectificadores de Alcohol y Aguardientes Vínicos», «Federación Española de Fabricantes de Bebidas Espirituosas», «Asociación Española de Fabricantes Elaboradores de Sidras» (AESI), «Asociación Española de Fabricantes, Elaboradores y Distribuidores de Vermouth, Bitter Soda y Aperitivos Vínicos» y «Asociación de Elaboradores y Envasadores de Vinagre» (BONMACOR).

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 para las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de 11 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 entrará 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 las Industrias Vinícolas, Alcohólicas Licoreras y Sidreras, 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 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.º Anticipos de ordenación.

1. La clasificación profesional regulada por el presente Laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.
2. No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 8.º Grupos y categorías profesionales.

1. El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Laudo se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:
 - A) Técnicos.
 - B) Administrativos.
 - C) Comerciales.
 - D) Subalternos.
 - E) Obreros.
2. El grupo de técnicos comprende las categorías siguientes:
 - 1.º Jefe superior.
 - 2.º Técnicos titulados:
 - a) Con título de grado superior.
 - b) Con título de grado medio.
 - c) Con título inferior.
 - 3.º Técnicos no titulados:
 - a) Encargado general de bodegas y fábricas.
 - b) Encargado de laboratorio.
 - c) Ayudante de laboratorio.



d) Auxiliar de laboratorio.

3. El grupo de administrativos comprende las siguientes categorías:

a) Jefe superior.

b) Jefe de primera.

c) Jefe de segunda.

d) Oficial de primera.

e) Oficial de segunda.

f) Auxiliar.

4. El grupo de comerciales comprende las siguientes categorías:

a) Jefe superior.

b) Jefe de ventas.

c) Inspector de ventas.

d) Corredor en plaza.

e) Viajante.

5. El grupo de subalternos comprende las categorías siguientes:

a) Conserje.

b) Subalterno de primera.

c) Subalterno de segunda.

d) Auxiliar subalterno.

e) Botones o recadero.

f) Personal de limpieza.

6. El grupo de obreros comprende los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

1.º Profesionales o de oficio:

a) Capataz de bodega o fábrica.

b) Encargado de sección o cuadrilla.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segunda.



e) Oficial de tercera.

2.º Oficios auxiliares:

a) Oficial de primera.

b) Oficial de segunda.

3.º Peones especializados.

4.º Peones.

5.º Pinches.

Artículo 9.º Definiciones.

1. Los técnicos son aquellos empleados que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:

1.º Jefe superior: Es el que en un centro industrial con más de 300 trabajadores, y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico u obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actúa por delegación de la Dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º Técnicos titulados: Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán, a su vez, clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

a) Con título de grado superior: Los que poseyendo un título universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título.

b) Con título de grado medio: Los que poseyendo un título universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.

c) Con título de grado inferior: Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º Técnicos no titulados: Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.



Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Encargado general de bodegas y fábricas: Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Laudo, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.

b) Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la Dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá, asimismo, del buen uso de los aparatos.

c) Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

d) Auxiliar de laboratorio: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

2. Pertenecen al grupo administrativo los empleados que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Se clasifican en:

a) Jefe superior: Es el que, teniendo a sus órdenes a algún jefe de primera y a todo el personal administrativo y subalterno de la empresa provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquella. Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe también estar capacitado para adaptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de primera: Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) Jefe de segunda: Es el empleado que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a



su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

d) Oficial de primera: Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: Taquimecanografía en idioma extranjero; cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

e) Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.

f) Auxiliares: Son los empleados que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

3. Grupo comercial:

3.1 Pertencen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

a) Jefe superior: Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de 200. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de ventas: Es el empleado que en constante contacto con la Dirección de la empresa lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) Inspector de ventas: Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la Dirección de la misma o del jefe de ventas (caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que



tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Corredor de plaza: Es el empleado que, con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes, efectúa de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

e) Viajante: Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante, en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. El viajante salvo pacto en contrario, cuando no este de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

3.2 Cuando algún empleado de la empresa realice algún viaje circunstancialmente cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la misma empresa, no tendrá la consideración de viajante.

3.3 Al personal adscrito a este grupo puede la empresa fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

4. Pertenecen al grupo de subalternos aquellos trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

a) Conserje: Es el que, teniendo a su cargo a los ordenanzas y botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los jefes, del personal técnico o administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.

b) Subalterno de primera: Comprende los siguientes cometidos:

1.º Guía de primera: Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa da las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficiente para el desempeño específico de esta misión.

2.º Cobrador: Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de superiores.



3.º Almacenero: Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancías y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) Subalterno de segunda. Comprende los siguientes cometidos:

1.º Guía de segunda: Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña sin necesitar conocimiento de idiomas extrañeros.

2.º Pesador o basculero: Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

3.º Guarda o vigilante jurado: Es el que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

4.º Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

5.º Telefonista: Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.

6.º Listero-pagador: Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal, confeccionando estas; anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que estos se realicen.

d) Auxiliar subalterno. Comprende los siguientes cometidos:

1.º Ordenanza: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

2.º Vigilante o sereno: Es el que, con las mismas obligaciones que el guarda o vigilante jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.

3.º Enfermero o socorrista: Es el que, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

e) Botones o recadero: Es el subalterno encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

f) Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).

5. El grupo de obreros comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

1.º Profesionales de oficio: Comprende a los obreros que, sabiendo leer y escribir, y después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las actividades a las que se refiere este Laudo. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

a) Capataz de bodegas o fábricas: Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fábrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a el encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitirlos al personal a sus órdenes.

b) Encargado de sección o cuadrilla: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) Oficial de primera: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este Laudo, lo práctica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) Oficial de segunda: Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

e) Oficial de tercera: Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de estos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquéllos. Entre los profesionales o de oficio se hallan los siguientes:

a) Pisador de pasa: Es el que, en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación necesaria.

b) Arrumbador, trasegador o vinatero: Es el que, en las bodegas de las zonas de las denominaciones

de origen de Jerez y Montilla, realiza el movimiento de botas, colocación de éstas y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos. También los que, en las bodegas de las zonas de crianza de las denominaciones de origen antes mencionadas, trasvasan los vinos por medio de jarras (envases característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etc., de los vinos.

c) Concentrador: Es el que, en las fábricas de concentración de mosto, vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad y características que ordenen sus superiores.

d) Acetificador: Es el que, en las fábricas de vinagres, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que se desarrollen en condiciones normales, sabiendo determinar, siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se le ordene.

e) Destilador: Es el que, en las fábricas de alcoholes destilados, rectificadas y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores, tendrá además los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

f) Licorista: Es el que en las fábricas de aguardientes compuestos y licores y en las de vermouths y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, evitando o previniendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.

g) Agitador y removedor: Es el que, en las industrias de elaboración de vinos espumosos de cava, realiza la colocación de botellas en pupitres, las bate y agita, conociendo el momento en que ha de realizarse esta labor para conseguir la perfecta clarificación o limpieza de los vinos.

h) Degollador a mano: Es el que, en las industrias citadas en el apartado anterior, realiza el descorche de las botellas y la expulsión de las heces decantadas, después del proceso de batido o agitado, al objeto de adicionar el licor de expedición.

i) Cocedor de pulpa y de dulce: Son aquellos operarios que tienen como misión vigilar el lavado de la fruta, alimentar los peroles, vigilar la temperatura de los mismos, dar el punto de cocción, controlar los pesos y confección del parte de fabricación.

j) Lavadores de pasta: Son los operarios dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.



k) Embotellador: Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

l) Fogonero: Es el trabajador que en fábrica de alcoholes tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y cuidado de generadores de vapor y sus instalaciones, evitando o previniendo averías, y los maneja con la necesaria perfección para obtener con regularidad la presión deseada de acuerdo con las necesidades del consumo.

2.º Oficios auxiliares: Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles, toneleros, boteros, etc.

Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industrias, se reglamentan los siguientes:

a) Toneleros: Se clasifican en:

Oficial tonelero de primera: Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de la industria tonelera y, por tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.

Oficial tonelero de segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial tonelero de primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

b) Mecánicos: Se clasifican en:

Oficial mecánico de primera: Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.

Oficial mecánico de segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

c) Conductores: Se clasifican en:

Oficial de primera conductor: Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

Oficial de segunda conductor: Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exija como máximo permiso de conducir de categoría B.

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados



por estas industrias.

Si por necesidades de las empresas se vieran estas en la obligación de disponer de encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de «encargado de sección».

3.º Peones especializados: Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en periodo de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se conceptúan peones especializados los trabajadores que, entre otras faenas, realizan las siguientes:

a) Trasegador y apilador: Es el que en las bodegas de crianza de vinos, manejando envases de menos de 250 litros y según las costumbres bordelesas, realizan el trasiego de vinos de un envase a otro, y los colocan en las posturas tradicionales.

b) Repartidor: Es el que, en todas las industrias sujetas al ámbito de aplicación de este Laudo, realiza el reparto, distribución y entrega de la mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.

c) Pisadores, estrujadores a mano, prensadores a mano, etiquetadores manuales, embaladores y cajoneros, etc., cuya misión no se define.

d) Filtrador: Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el peón especializado durante el tiempo que lleve bajo su responsabilidad el manejo, perfecto funcionamiento y resultados de instalaciones automecánicas para el filtrado de los productos comprendidos en esta Ordenanza y que por su importancia requieran aquellas una atención y conocimiento especiales.

Tienen la consideración de peones especializados en las industrias de las sidras los siguientes:

a) Mirador de sidras: Es el operario que realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.

b) Llenador de sidra a máquina: Es el operario que alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.

c) Museletero: Es el trabajador que se dedica a la fabricación de «museletes» a máquina siempre que alcance 125 por hora.

d) Encorchador. Es el operario que coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma:

e) Etiquetador: Es el operario que tiene como misión engomar y adherir las etiquetas a las botellas, y todo el resto del adorno que llevan aquellas, así como de otros artículos de diferentes envases que produzca la fábrica.



f) Gaseador: Es aquel operario que tiene a su cuidado las máquinas de gasear, así como su alimentación con anhídrido carbónico.

g) Estibador de botellas vacías: Es el que ejerce la especialidad de estibar.

4.º Peones: Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de ejercicio físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

CAPÍTULO II.- Promoción de los trabajadores

Sección 1ª. 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, cuyo 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 2ª. 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 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 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 están 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 trabajado; y empresario.

Artículo 15. Complemento por trabajo nocturno.

1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 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 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 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.
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 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 realizara 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 aquellos perciban, deberá abonárseles una dieta, cuya cuantía y condiciones se pactaran entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.
2. No se considerarán comprendidos en estos casos los trabajadores afectos a los servicios de transporte y reparto realizados en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o depósito.

Artículo 23. 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 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 incumplimientos contractuales y culpables 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 periodo de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase 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 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 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 anormalidades 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 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 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.