

Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo

Madrid 7 de abril de 1997

Introducción

El crecimiento económico sostenido es necesario para la creación del empleo. En estos momentos, España se encuentra ante una serie de retos derivados de su pertenencia a la Unión Europea. Por esta razón, se hace preciso articular una serie de medidas que contribuyan de forma conjugada con dicho crecimiento a mejorar nuestra actual tasa de empleo.

El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

El contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo existente en nuestro país (22 por 100 de la población activa), así como por la temporalidad (34 por 100) y rotación de la contratación laboral, que tienen graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social.

El funcionamiento del mercado laboral en la actualidad no resulta el más adecuado para basar sobre él un modelo de relaciones laborales estables, ya que perjudica tanto a las empresas como a los trabajadores.

La actual tasa de desempleo juvenil (42 por 100 de la población menor de 25 años) aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que, por una parte, posibiliten recibir o completar la formación adquirida y aplicar dichos conocimientos a través de los contratos de formación y prácti-

cas, y de otra parte, permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora.

En consecuencia, el presente Acuerdo y las medidas que en el mismo se proponen pretenden contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora de empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo. A este fin los interlocutores sociales estiman oportuno proponer a los poderes públicos las modificaciones normativas necesarias, cambios que, al revestir carácter parcial en algunos casos, requerirán el mantenimiento y, en su caso, la debida concordancia con la regulación actual.

CEOE, CEPYME YCC.OO. y UGT apuestan decididamente en este Acuerdo por potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, producción; mejorar conjuntamente con el Gobierno el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Con carácter transitorio se propone la articulación de una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciendo algunas particularidades en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente.

Asimismo, las partes firmantes del Acuerdo han acordado dirigirse a la Administración para que constituya un Grupo de Trabajo Tripartito que analice y proponga aquellas medidas que permitan un mejor funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal.

El presente Acuerdo otorga un mayor protagonismo a la Negociación Colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales.

El Acuerdo incorpora también la propuesta de constitución de una Comisión Mixta de Empleo, de composición bipartita, que efectúe un seguimiento del mercado de trabajo con especial atención a las medidas de reforma acordadas, pudiendo proponer, en su caso, las acciones pertinentes que favorezcan la estabilidad en el empleo, así como el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

Por último, los interlocutores sociales han afrontado el análisis del mercado de trabajo desde el punto de vista del funcionamiento práctico de los mecanismos de extinción por causas objetivas, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En este sentido, han acordado una nueva redacción del artículo 52 c) del Estatuto de los trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por existencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Todo ello, dentro del mantenimiento de la causalidad del despido y el control judicial derivados de los principios impuestos por el propio ordenamiento jurídico.

Finalmente, se añade al actual artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

Capítulo I

CONTRATACIÓN

A continuación se relacionan las modalidades contractuales que ambas partes acuerdan modificar respecto a la regulación actualmente vigente, bien entendido que, salvo las modificaciones que se indican en cada una de las distintas figuras contractuales, se mantiene el régimen actualmente previsto en las mismas.

1. *Contratos formativos*

Ambas partes consideran necesario establecer medidas que contribuyan a facilitar la inserción laboral de los jóvenes, tanto lo que presentan carencias formativas y de titulación, para garantizarles la adquisición de una formación teórico-práctica, como a aquellos que habiéndola adquirido precisan de una adaptación práctica a través de la experiencia profesional. El Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional y el Acuerdo Nacional de Formación Continua arbitran los instrumentos necesarios para garantizar estos objetivos. Por tanto se acuerda:

1.1. Contrato para la formación

El nuevo contrato para la formación que se propone vendría a sustituir parcialmente la regulación del actual contrato de aprendizaje, tal como se ha acordado en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, dentro de sus objetivos generales, en el punto tercero.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un con-

trato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá establecer, en función de tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato. Asimismo los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato. Asimismo los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

Si la negociación colectiva no determina el número máximo de contratos a realizar, se estará a los topes actualmente previstos en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior se podrán determinar otras duraciones sin que en ningún caso la duración mínima sea inferior a seis meses y la máxima superior a tres años, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo.

d) Características de la formación:

— A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida y éste podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

A fin de posibilitar la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad, a la mayor brevedad posible, ambas partes estiman necesario instar al Gobierno para que, en el marco del Consejo General de la Formación Profesional, se articulen las medidas y procedimientos necesarios que permitan la expedición de tales certificados, de conformidad con los estudios sectoriales que han venido desarrollando hasta la fecha o que puedan elaborarse en el futuro.

— El período de formación será de duración variable dependiendo de las características del puesto de trabajo y del número de horas establecidas para el módulo formativo adecuado a dicho puesto. Por convenio colectivo se podrá determinar su duración total y distribución. La duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

— La financiación de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas y, en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

— Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley. En consecuencia con lo anterior, se acuerda solicitar la sustitución, por la propuesta anterior, del artículo 11.2e), párrafo quinto, 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.

e) Condiciones salariales

— La retribución será la fijada a través de convenio colectivo y nunca podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado. No obstante lo anterior, la retribución de los menores de 18 años contratados bajo esta modalidad no podrá ser inferior al 85 por 100 del SMI correspondiente a su edad.

f) Protección social:

— Ambas partes manifiestan su acuerdo en la necesidad de equiparar a los trabajadores con un contrato para la formación al resto de los trabajadores en materia de prestación económica por incapacidad temporal.

A tal efecto se dirigirán al Gobierno para que, por las vías adecuadas, se aplique a esta contingencia un tipo similar de cotización al existente actualmente para el contrato de aprendizaje en las contingencias cubiertas.

Asimismo se comprometen a estudiar conjuntamente con el Gobierno otras medidas activas de protección social que permitan el desarrollo de la carrera profesional del colectivo contratado para la formación.

1.2. Contrato en prácticas

Se propone mantener la regulación actualmente vigente, incluyendo la siguiente modificación:

— A través de convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este tipo de contrato.

1.3. Conversión de contratos formativos

En relación a los contratos formativos, las partes firmantes del presente Acuerdo aprecian las indudables ventajas que tanto para el trabajador como para la empresa tiene la conversión de estos contratos —formación y prácticas— en uno indefinido, razón por la cual estiman oportuno que, con la colaboración del Gobierno, se proceda al establecimiento de los oportunos incentivos, incluyendo una reordenación de los actualmente existentes.

Asimismo, mediante la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en otros indefinidos.

2. Contratación temporal causal

Las partes firmantes del presente Acuerdo apuestan por un incremento de la contratación indefinida por sus indudables ventajas en diversos órdenes. en este sentido, respecto a la contratación temporal causal, especialmente los contratos por obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, contratos que en 1996 supusieron más del 60 por 100 del total de los contratos registrados en el INEM, las partes han acordado especificar y delimitar los supuestos de su utilización, posibilitando así una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

Para favorecer el cumplimiento de este objetivo las partes firmantes del Acuerdo realizarán un seguimiento de estas dos modalidades de contrato con el fin de analizar la evolución en su utilización y propondrán medidas que garanticen los objetivos de estabilidad anteriormente enunciados.

2.1. Contrato por obra o servicio determinado

— Se propone la siguiente redacción para el art. 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores:

«Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, podrán identificar aquellos trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza».

2.2. Contrato eventual por circunstancia de la producción

— Se propone la siguiente redacción para el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores:

«Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto período máxi-

mo será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia que se establezca».

— Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales así como la fijación de criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

— De forma transitoria, las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos actualmente en vigor seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia de éstos.

2.3. Seguimiento de la contratación temporal causal

Transcurridos seis meses desde la entrada en vigor de las medidas deducidas del presente Acuerdo, la Comisión de Seguimiento del mismo estudiará la evolución de los contratos eventuales y temporales en general dentro del sistema general de contratación vigente. Si se produjeran efectos inadecuados que dieran lugar a desequilibrios no queridos por las partes, éstas propondrán al Gobierno las medidas correctoras oportunas, incluida una financiación adicional de las prestaciones por desempleo.

2.4. Contrato de lanzamiento de nueva actividad

A la vista del nuevo marco de contratación que se contiene en este Acuerdo, las partes acuerdan proponer al Gobierno la supresión de esta modalidad contractual.

3. *Trabajo a tiempo parcial*

Para mejorar la actual regulación de este tipo de empleo, ambas partes acuerdan proponer lo siguiente:

3.1. Contrato de trabajo a tiempo parcial

— Ambas partes manifiestan su acuerdo en la necesidad de equiparar a los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana cuarenta y ocho al mes al resto de los trabajadores en cuanto a régimen general de prestaciones.

A tal efecto se dirigirán al Gobierno para que, por las vías adecuadas, se estudie la cobertura de la totalidad de las contingencias, mediante la aplicación de un tipo específico de cotización.

— Las partes se comprometen a dirigirse al Gobierno para que, previo los análisis correspondientes, se pongan en marcha las previsiones establecidas en la Disposición Adicional séptima. 2 de la Ley General de Seguridad Social, a efectos de determinar los períodos de carencia y cómputo de cotizaciones.

— Ambas partes acuerdan someter al Gobierno al estudio de la regulación actual de las prestaciones por Incapacidad Temporal en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

3.2. Contrato de trabajo fijo-discontinuo

Las partes acuerdan proponer las siguientes modificaciones:

— Debería modificarse el actual encabezado del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que pasaría a denominarse «Art. 12. Contrato a tiempo parcial, «Contrato fijo-discontinuo» y contrato de relevo».

— El actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores debería configurarse en los términos que se contienen en la siguiente propuesta:

«Artículo 12.1»: Redacción vigente.

«Artículo 12.2»: Redacción vigente. limitada a su párrafo inicial («El contrato... aprendizaje»).

«Artículo 12.3»: (De nueva redacción).

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La restante numeración de este artículo sufriría las correspondientes correcciones.

3.3. Contrato de relevo

Las partes entienden que la potenciación de esta modalidad contractual puede resultar especialmente útil en el marco de la negociación colectiva.

4. Fomento de la contratación indefinida

El objetivo que se persigue es el de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida, así como facilitar la inserción laboral de quienes tienen especial dificultad para encontrar un empleo, en igualdad de derechos laborales y sociales.

Para fomentar la contratación de estos colectivos se propone, de un lado, la potenciación de políticas activas de empleo y, de otro, el establecimiento de un contrato para el fomento de la contratación indefinida que tendrá las siguientes características:

a) Su regulación se establecerá con base al artículo 17, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y vendrá a sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento de empleo.

b) La vigencia de esta medida será de cuatro años, pudiendo las partes firmantes de este Acuerdo durante dicho período, a la vista de los resultados de esta medida, proponer su continuidad.

c) El contrato, que se formalizará por escrito, se podrá suscribir con los siguientes colectivos:

— Personas desempleadas.

— Jóvenes de edad comprendida entre 18 y hasta 29 años de edad.

— Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.

— Mayores de 45 años.

— Minusválidos.

— Trabajadores con contrato de duración determinada o temporal (incluidos los formativos). A tal efecto se tendrán en cuenta tanto los contratos vigentes como aquellos que pudieran suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. Trascurrido dicho plazo la conversión de estos contratos en indefinidos se articulará a través de la negociación colectiva.

d) Condiciones en caso de extinción del contrato:

— Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos del tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

— Si el contrato se extingue por un despido disciplinario considerado improcedente, se estará a lo regulado en el art. 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

e) No podrá contratar bajo esta modalidad la empresa que, en los 12 meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación a la contratación se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

5. *Empresas de Trabajo Temporal*

Las partes acuerdan proponer el establecimiento, con carácter de urgencia, de un Grupo Tripartito, con la participación de la Administración y de los Agentes Sociales, para analizar el funcionamiento del Sector, definir la información estadística necesaria y mejorar todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En este sentido, y de común acuerdo, las partes deberán abordar:

— Promover el diseño estadístico de los contratos de trabajo en el entorno de las ETT.

— Impulsar la elaboración del Reglamento sobre actividades y trabajos peligrosos para la seguridad o la salud a la que se refiere la Ley de ETT, 14/1994.

— Estudiar y promover la tipificación de las infracciones que no se hallan recogidas en la Ley 14/1994.

— Promover la elaboración de un plan de actuación de la Inspección de Trabajo respecto a las ETT.

— Promover la elaboración de un Real Decreto que fije un modelo de contrato de trabajo temporal para las ETT, que clarifique la situación respecto a su relación con la causa alegada en el contrato de puesta a disposición.

— Promover las modificaciones legales necesarias para garantizar el desarrollo del derecho de información previsto en el artículo 9 de la Ley 14/1994.

Estudiar las actividades que por sus especiales características requerirían un tratamiento específico de las ETT.

Al margen de lo anterior, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que habría de atribuirse la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo anterior, en ningún caso podrá suponer una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones del trabajador respecto a la Empresa de Trabajo Temporal de la cual depende.

6. *Tiempo de trabajo y empleo*

a) Durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo, las partes firmantes del mismo consideran necesario y oportuno estudiar todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas.

No obstante, lo anterior no debería limitar los contenidos que sobre esta materia y en el ejercicio de la autonomía colectiva puedan abordarse en los convenios colectivos.

b) Las partes firmantes del presente Acuerdo solicitarán del Gobierno la apertura con carácter inmediato de un proceso de consultas con el fin de establecer el procedimiento de aplicación de lo previsto en el artículo 35.2, párrafo tercero del TRLET en relación con la realización de horas extraordinarias, en el objetivo de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

Capítulo II

COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Se constituye una Comisión Paritaria con carácter mixto integrada por 6 miembros por cada una de las representaciones en el seno del presente Acuerdo, con el fin de interpretar y aplicar lo pactado. La Comisión Mixta deberá velar especialmente por el cumplimiento de las obligaciones que ambas partes asumen como mutuas en el texto del Acuerdo, y en relación con diferentes propuestas que podrán ser dirigidas a la Administración pública a fin de mejorar la eficacia del sistema de contratación laboral vigente.

En relación con el apartado anterior, la Comisión Mixta como órgano de seguimiento del Acuerdo Interconfederal sobre Empleo, deberá desarrollar los siguientes cometidos:

1. Instalar la actuación de las organizaciones representativas ante el Consejo General de Formación Profesional de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.1 d) del Capítulo I.

2. Proponer, en su día, al Gobierno las medidas previstas destinadas a propiciar un adecuado funcionamiento del contrato para la formación, de acuerdo con lo señalado en el apartado 1.1 f) Capítulo I.

3. Efectuar los análisis precisos que permitan el seguimiento de la evolución de los contratos eventuales y temporales en general, a cuyo efecto podrán recabar los datos e informaciones pertinentes de las correspondientes instituciones, pudiendo proponer al Gobierno, si ello fuera necesario, las medidas previstas en el apartado 2.3 del Capítulo I.

4. Asimismo, la Comisión se dirigirá al Gobierno a efectos de que, por las vías adecuadas, se estudie el actual marco de protección social, de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

5. Habiendo mostrado las partes signatarias su voluntad de fomentar la contratación indefinida prevista en este Acuerdo, así como el contrato de relevo, la Comisión Mixta se dirigirá al Gobierno a efectos de estudiar medidas destinadas a este objetivo, y al desarrollo de políticas activas de empleo.

6. Evaluar los resultados de la aplicación del contrato para el fomento de la contratación indefinida y, en función de ello, proponer lo que se estime conveniente respecto de su continuidad.

7. Cualquier otra que se deduzca de lo establecido en el presente Acuerdo y, en particular, lo previsto en el apartado 6 del Capítulo I.

La Comisión Mixta se dotará de un Reglamento de funcionamiento y mantendrá, al menos cuatro sesiones anuales.

+ El citado Reglamento deberá establecer el carácter de las sesiones ordinarias y extraordinarias, el contenido de las mismas, el quórum preciso para adoptar decisiones, así como otros extremos, que las partes estimen oportunos.

Capítulo III

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

En materia de extinción de la relación laboral se proponen las siguientes modificaciones a la actual normativa:

Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores: «redacción que se propone».

«Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior establecido en el mismo. A tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya se por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere a este apartado».

Artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores («nuevo»): «redacción que se propone»:

«2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente».

Artículo 85.3 del estatuto de los Trabajadores: incorporaría el actual contenido del artículo 85.2.

ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Madrid, 7 de abril de 1997

I. Preámbulo

En nuestro país existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí. La mayoría de las existentes reproducen las mismas materias que son objeto de negociación desde el ámbito mayor al menor lo que contribuye a dotar a la negociación colectiva de una potencial complejidad ya que cada convenio colectivo no tienen por que subordinarse al anterior o al de mayor ámbito, puede agotar todas las materias y no responde al criterio de especialidad.

CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. desean contribuir con este Acuerdo a la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva que supere la actual situación existente, dentro del respeto al principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación, a fin de que éstas adopten la decisión que les competa en relación con la estructura actualmente vigente en su rama de actividad. Esto podría conducir al mantenimiento de la misma, o a adoptar las decisiones más oportunas para modificarla, en congruencia con los criterios suscritos en el presente Acuerdo.

El nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos.

Tal proceso, en desarrollo del principio de autonomía colectiva de las partes, garantizaría al mismo tiempo una adecuada participación en las decisiones a adoptar de los interlocutores sociales representativos en cada ámbito negociar de modo que los procesos de diálogo y negociación sean eficaces y satisfagan los intereses concurrentes.

Los convenios colectivos de berían poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

II. Naturaleza jurídica

Las estipulaciones que forman parte del presente Acuerdo así como de los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligacional. Las Confederaciones signatarias se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo.

III. Ámbito funcional

El presente acuerdo afecta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios firmantes de este Acuerdo, a nivel nacional, en el ámbito español. A tenor de lo previsto en el apartado anterior, serán las confederaciones firmantes las que deberán dirigirse a sus respectivas Organizaciones en los Sectores o ramas de actividad para establecer con ellos, sin menos cabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir lo aquí pactado, y ajustar sus comportamientos a las reglas y procedimientos previstos en el AINC.

IV. Ámbito material

Se trata en este Acuerdo sobre Negociación Colectiva de distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de la especialidad de las mismas y para procurar aprovechar al máximo la capacidad y competencia para obligar de los distintos interlocutores sociales.

El tenor de la ley así como las razones de especialidad antes dichas aconsejan que determinadas materias, que a continuación se relacionan, sean abordadas preferentemente en el ámbito nacional o de rama de actividad. Ello no obsta para que los interlocutores sociales más representativos, a nivel de sector, puedan ampliar dichas materias, o incluso reducirlas, graduando en el tiempo los procesos de cambios para que el ajuste normativo se produzca de manera pacífica.

Un hipotético convenio colectivo de sector debería agotar las materias reservadas a dicho ámbito por el artículo 84 del E.T., así como otras, siempre que de común acuerdo ambas partes estimen necesario reservar al ámbito nacional o de rama de actividad la regulación laboral de cuestiones remitidas a la negociación en ámbitos inferiores.

A los efectos anteriores, un posible convenio colectivo nacional de rama de actividad debería abordar las siguientes materias:

1. Ámbito funcional. Es decir, delimitando de forma precisa los afectados, a fin de evitar concurrencias innecesarias. El convenio colectivo nacional o

de rama de actividad no tiene por qué reproducir el ámbito funcional de las viejas Ordenanzas Laborales ya caducadas. Por el contrario, su ámbito deberá responder a las necesidades manifiestas por los empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas.

2. La contratación laboral del sector. Sin necesidad de reproducir lo expresado en la ley, que se constituye en normas de derecho necesario en materia de contratación, las partes pueden hacer uso de las posibilidades negociadoras reenviadas por la ley a la negociación colectiva, enumeradas en el E.T.

En este sentido, el Acuerdo Interconfederal sobre Empleo, plasma y desarrolla la filosofía de las Confederaciones firmantes de mejorar la regulación legal en materia de empleo y contratación, concediendo un papel protagonista a la negociación colectiva en la concreción y adaptación de dicha regulación. Por ello, las Confederaciones signatarias consideran conveniente que se realice la traducción a los convenios, en lo que es materia de su competencia, de los principios y medidas establecidas en el citado Acuerdo sobre empleo.

Como líneas generales, los convenios colectivos podrán recoger en sus ámbitos respectivos, y muy en particular, en el nivel estatal, los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y en prácticas.

Hay que tener en cuenta que el Acuerdo Interconfederal sobre Empleo completará y ampliará en el futuro lo dispuesto en la normativa laboral vigente, respecto a los tradicionales contratos de obra o servicio, eventuales entre otros, con especial consideración a la conversión de los contratos temporales en los nuevos contratos indefinidos establecidos como medida específica de fomento del empleo.

3. Estructura profesional. Se trataría de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etcétera.

Asimismo, podrán establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a las mismas, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos, y si la hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales. Se producirá en su caso, la movilidad funcional dentro del grupo, con el límite de la idoneidad anteriormente referida, y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación. Trabajadores y empresarios podrán utilizar los instrumentos de Formación Continua previstos en el II ANFC.

El convenio colectivo sectorial deberá precisar el procedimiento a seguir para que en el nivel empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales.

Podrán constituirse Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.

4. Estructura salarial. Los convenios colectivos han venido, hasta ahora, estableciendo una estructura salarial polarizada en torno a pocos conceptos: salario base, plus convenio y complementos. Entre estos últimos estarán los personales y los de puesto de trabajo, claridad y cantidad, incentivos a la producción, etcétera. Los Convenios Colectivos pueden utilizar distintos modelos salariales. No obstante lo cual sería deseable que la estructura salarial de éstos fuera lo más clara y comprensible, con una correcta definición de los distintos conceptos.

En todo caso, estimamos innecesario que el convenio nacional de rama de actividad agote los criterios salariales. Por el contrario, un convenio de dicho ámbito puede remitir las cuestiones salariales a los ámbitos inferiores, limitándose a establecer los conceptos o criterios que definen la estructura salarial vigente en cada sector, sin que ello implique el establecimiento de cuantía alguna.

5. Jornada

Los artículos 34 y siguientes del E.T. regulan la duración de la jornada y establecen que ésta será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Un convenio colectivo nacional de rama de actividad debería fijar la jornada máxima efectiva de trabajo en el cómputo que acuerden las partes y los criterios de su distribución en el sector correspondiente, reenviando a ámbitos inferiores el establecimiento de compromisos o estipulaciones que pudieran establecer la distribución irregular o no de la jornada, los períodos de descanso, vacaciones —fraccionadas o no, supuestos de jornadas especiales, en su caso, etcétera, así como otras disposiciones que son propias de ámbitos menores de negociación, a fin de ajustar el uso y administración de la jornada efectiva de trabajo.

Por otro lado, la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual.

La posible reducción de las horas extraordinarias debe llevarse a cabo a través de los convenios colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso.

En los ámbitos inferiores de negociación se podrán establecer los criterios de su compensación, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias.

6. Movilidad, cambio de condiciones de trabajo y otros. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresaria-

les pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

7. Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales. El desarrollo de unas relaciones laborales participativas debería efectuarse a través de la autonomía colectiva, y del establecimiento acordado de cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada. La comunicación contribuye sin duda a que los procesos de diálogo y participación sean eficaces en los distintos ámbitos.

La legislación se ocupa del papel de los representantes de los trabajadores en los procedimientos para la puesta en práctica de determinadas decisiones empresariales que afecten a tales representantes y a los trabajadores en general. Ello con independencia del poder de decisión que la propia norma legal confiere a la dirección de las empresas.

A la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, le corresponde, sin menoscabo de lo y a regulado en el E.T. y en la LOLS, un importante papel de adaptación y reordenación de derechos, especialmente en materia de organización del trabajo y cambio de condiciones y contratación laboral.

En este marco, la negociación colectiva sectorial podría abordar el tratamiento de las siguientes materias:

1. Información regular y periódica a los representantes de los trabajadores acerca de la situación económica en el sector o ámbito del convenio colectivo correspondiente así como las previsiones sobre empleo y la evolución que se prevé sobre las mismas en el más inmediato futuro, teniendo en cuenta las repercusiones que sobre el empleo tengan la introducción y desarrollo de nuevas tecnologías.

2. Información previa con antelación a cualquier proceso de reconversión, así como reestructuraciones del empleo o apertura de procesos de negociación con las Administraciones Públicas tendentes a establecer una regulación específica para establecer un marco singular superador de una situación de crisis.

3. Información acerca de lo dispuesto en el convenio colectivo, a cargo de los representantes de las organizaciones signatarias del mismo, as sus respectivos representados, sin que ello obstaculice las tareas productivas.

4. Reconocimiento de facultades propias a las comisiones mixtas o paritarias constituidas en el seno de cada convenio colectivo, a fin de aplicar o interpretar las materias dispuestas o relacionadas con el mismo.

5. Realización de Balances a cargo de cada una de las partes acerca del grado de aplicación del convenio, incluso recabando información a los afectados por el mismo mediante la realización de encuestas dirigidas a trabajadores y empresarios.

6. Información y en su caso, consulta y negociación acerca de:

O Modalidades de contratación;

O Reestructuración de plantillas y supuestos de subcontratación;

O Fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando afecte al volumen de empleo;

O Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

7. A través de la negociación colectiva podrán articularse procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

8o) Criterios generales del procedimiento negociador. Las Confederaciones Empresariales y Sindicales firmantes del presente Acuerdo estiman conveniente favorecer con su propia iniciativa una negociación lo más fluida posible de los convenios, estimando a este efecto necesario impulsar el deber de negociar, así como la puesta en práctica de los sistemas de autocomposición de conflictos previstos en el Asec. Todo ello sin merma de lo dispuesto en el artículo 89, segundo párrafo del E.T.

En relación con lo anterior es conveniente enumerar determinados compromisos que deben ser enmarcados en el ejercicio del principio de buena fe, tales como:

1. Compromiso entre las partes de iniciar inmediatamente los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios.

2. Establecimiento de procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, acordando períodos máximos de paralización de la misma y, a cuyo término, las partes se sometería a soluciones de mediación y arbitraje en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el ASEC.

3. Las partes consideran que el deber de negociar, excluido el supuesto deducido del antes referido artículo 89, segundo párrafo del E.T., presupone el compromiso y la aceptación efectiva de iniciar la apertura del proceso negociador, así como la voluntad real de evitar durante su desarrollo obstrucciones, dilaciones innecesarias, bloqueos o cualquier otra práctica que impida el regular proceso de negociación.

Supone, asimismo, el compromiso de mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

4. Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad.

5. Procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva.

6. Las partes deben comprometerse a acudir sin dilación cuando se produzcan los supuestos previstos en el ASEC, indicativos de una negociación obstruida o en situación preconflictiva, a los medios de solución de mediación y arbitraje previstos en dicho Acuerdo.

9o) Régimen disciplinario. Los Convenios Colectivos deben establecer, a través de un capítulo de faltas y sanciones, el régimen disciplinario del personal integrante de la plantilla de las empresas, así como la regulación de los procedimientos a seguir.

10o) Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales. Es evidente que nos encontramos ante un supuesto de contenido negociador que exige dos ámbitos en el tratamiento del tema.

De un lado, el convenio colectivo puede desarrollar las disposiciones existentes en materia de Seguridad e Higiene, adaptando éstas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De otro, las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir deberían ser pactados en convenios de ámbito inferior, preferentemente en el ámbito de la empresa.

Se podrá constituir una Comisión de Seguridad y de Salud (CSS) de ámbito sectorial, de carácter paritario, para el seguimiento de los Acuerdos del convenio en la materia y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.

11o) Articulación negociadora y concurrencia de convenios. Los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples. En efecto, un convenio colectivo de rama de actividad puede constituir la única norma convencional existente con capacidad de obligar a trabajadores y empresas de dicho sector o, por el contrario, concurrir con otros convenios colectivos, todo ello, con respecto pleno al principio de autonomía colectiva.

La negociación de ámbito territorial y de empresa, puede desarrollarse en forma de convenios, acuerdos o pactos y, de existir, expresamente vinculados al convenio sectorial estatal, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

Esto exigiría una precisa distribución de materias de forma que:

O Unas serían de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial nacional;

O Otras, requerirían un desarrollo posterior en ámbitos inferiores;

O Y por último, otras podrían ser remitidas a ámbitos inferiores.

Todo ello, en función de la estructura de negociación colectiva que existía o se defina en el sector.

12o) Administración del convenio. Los convenios colectivos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85o, apartado 2. e) del E.T., deberán designar un comité paritario o mixto, para entender no sólo de la interpretación del convenio colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo, así como para solventar las discrepancias que puedan producirse entre trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de obligar de dicho convenio colectivo.

No hemos de olvidar que la actuación de dicha Comisión Mixta es previa a la intervención de los organismos previstos por el ASEC, por lo que, de

acuerdo con el artículo 91, 2o párrafo del E.T., los negociadores pueden extender las funciones o facultades previstas en la Ley como cometido propio de dicha Comisión Mixta, a fin de que ésta ejerza tareas de órgano previo o de instancia en cuantos supuestos se planteen de carácter colectivo que puedan, en su día, de no producirse acuerdo previo, concluir en los Tribunales de Justicia.

13o) Formación profesional. La renovación del Acuerdo Nacional de Formación Continua plantea una vez más la conveniencia a los distintos representantes de los sectores o ramas de actividad de adherirse al mismo, a fin de aprovechar sus plenos efectos, lo que de otra parte implica constituir los órganos paritarios adecuados y llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para trabajadores activos, de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el II ANFC.

14o) Meditación y arbitraje. El pasado 25 de enero de 1996, fue suscrito el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), entre los sindicatos UGT y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME, completando a nivel nacional los existentes en otros ámbitos territoriales. El 18 de julio del mismo año, se firmó el Acuerdo Tripartito sobre esta materia.

El ASEC obliga en su ámbito a las Confederaciones signatarias del mismo, y a las Organizaciones adheridas, sumando estas últimas, la inmensa mayoría de los sectores con regulación sectorial estatal, por lo que resultaría congruente que en los distintos convenios colectivos revisados, o de nueva creación, se incluya una cláusula expresa de adhesión al ASEC, sin que tal voluntad requiera de ulterior desarrollo, decidiendo única y exclusivamente el convenio colectivo el papel y funciones de la Comisión Mixta al respecto.

En todo caso, los sindicatos y patronales negociadores de los convenios colectivos de rama de actividad han de reconocer de antemano que dispondrán, a partir de la constitución del SIMA, de un instrumento al que podrán acudir recabando la ayuda correspondiente de modo absolutamente gratuito.

V. Ámbito temporal

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, efectuando las partes evaluaciones semestrales y anuales, estas últimas mediante memoria escrita, concluyendo el término de dicha vigencia.

Seis meses antes de la caducidad de este Acuerdo podrá cada una de las partes signatarias del mismo instar su renovación mediante escrito fundado al respecto, estableciéndose en el mismo los términos y contenidos en los que puede producirse la renovación del AINC.

VI. Calendario operativo

Durante el transcurso de los próximos seis meses, tras la firma del presente Acuerdo, las organizaciones firmantes se dirigirán a sus federaciones y asociaciones sectoriales representativas de trabajadores y empresarios a nivel de rama de actividad, a fin de solicitar de éstas un informe de situación sobre la estructura de la negociación colectiva existente en su sector que aborde las siguientes cuestiones:

1) Convenios colectivos vigentes, así como ámbitos y contenidos de los mismos, con especificación de materias.

2) Posibles reformas que podrían producirse en la estructura de la negociación colectiva existente, con previa definición de los ámbitos correspondientes, atendiendo a la homogeneidad de los mismos, a las condiciones de trabajo pactadas, así como las representaciones existentes: organizaciones empresariales y sindicales con legitimación suficiente para negociar convenios de eficacia general.

3) Propuestas que los representantes antes referidos quieran efectuar a sus respectivas contrapartes, en orden a producir una negociación colectiva capaz de abordar el o los modelos derivados de las presentes estipulaciones.

Recibido el Informe al que se hace referencia en los apartados anteriores, las organizaciones signatarias del AIMC, a través de la Comisión Mixta, podrán, a requerimiento de las partes, mediar proponiendo en el supuesto de que hubiera discrepancias, ofertas o soluciones que pudieran salvar las mismas.

En el supuesto de no recibir el Informe antes aludido, las organizaciones podrán recabarlo de las partes, ofreciendo, asimismo, la interposición de sus buenos oficios.

Asimismo, las organizaciones signatarias, a través de la Comisión Mixta, podrán arbitrar las discrepancias habidas, a cuyo efecto será previo requisito que los representantes de los trabajadores y empresarios en la rama de actividad otorguen al mandato correspondiente.

A fin de instar el proceso negociador antes aludido, las organizaciones firmantes del AINC se comprometen a asesorar, su fuera preciso, en la elaboración de los criterios correspondientes.

Las tareas antes mencionadas se constituyen en sí mismas en obligaciones mutuas, que asumen las organizaciones signatarias del presente Acuerdo. Las organizaciones sectoriales representativas gozarán de plena autonomía a la hora de iniciar el proceso de negociación correspondiente, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 89, segundo párrafo del E.T.

Trascurrido el primer año de vigencia del AINC será elaborada una Memoria que, entre otros extremos, efectúe balance de lo realizado en relación con lo establecido en esta Disposición.

Las organizaciones signatarias del AINC se comprometen, asimismo a llevar a cabo las acciones deducidas del contenido de este capítulo bajo los principios de la buena fe y la colaboración entre los interlocutores sociales, en orden a propiciar un objetivo común como el expresado en este Acuerdo para racionalizar la estructura de la negociación colectiva.

Una vez constituida la Mesa de Negociación, y en el caso de que surjan discrepancias, las partes se comprometen a utilizar los mecanismos previstos en este apartado, y en su caso, a acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

VII. Comisión mixta

Se constituye una Comisión paritaria con carácter mixto, integrada por 6 miembros por cada una de las representaciones en el seno del presente Acuerdo, a fin de interpretar y aplicar lo pactado. La Comisión Mixta se dotará de un Reglamento de funcionamiento.

Dicha Comisión tendrá las funciones siguientes:

O Velar especialmente por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el capítulo VI anterior.

O Las referentes a la colaboración institucional reguladas con carácter especial en este Acuerdo.

O La recepción en su caso, del escrito de denuncia para facilitar una renegociación de este Acuerdo (modelo ASEC).

Asimismo, la Comisión Mixta podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en el desarrollo de lo previsto en el presente Acuerdo, o remitir la competencia para afrontar tales cuestiones a los instrumentos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC.

VIII. Colaboración institucional

La Comisión Mixta, como órgano encargado de aplicar e interpretar lo pactado, podrá dirigirse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que ésta, de acuerdo con sus atribuciones, pueda coadyuvar a la definición y articulación de los ámbitos, conforme a la estructura de la negociación colectiva vigente, y en relación con los supuestos vacíos de cobertura producidos como consecuencia de la aplicación de la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La racionalización de la estructura de la negociación colectiva mediante la consecución de los objetivos previstos en este Acuerdo, tendente a procurar el desarrollo de un determinado modelo en esta materia, y en relación con los contenidos de los convenios colectivos, pueden exigir las correspondientes modificaciones legislativas.

En todo caso, la solicitud en tal sentido a los poderes públicos, será estudiada y formulada por las organizaciones signatarias del AINC, a tenor de las experiencias y resultados que pudieran producirse.

ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACIOS

Título primero

Normas de configuración

Artículo 1: Naturaleza Jurídica y Aplicación del Acuerdo

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo del artículo 83.3 del E.T. y atendiendo a la Disposición Transitoria Sexta del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, configurándose como un Acuerdo sobre materias concretas.

2. Lo convenido en este Acuerdo no podrá afectar a lo dispuesto en los acuerdos o convenios colectivos vigentes.

No obstante, en cualquier momento, las partes legitimadas, según los artículos 87 y 88 del E.T., podrán disponer de la totalidad o de alguno de los contenidos del presente Acuerdo.

3. En todo caso, las normas previstas en el presente Acuerdo serán de obligada aplicación si no existiese texto legal o convencional que contemple el tratamiento de alguna de las materias que en el mismo se desarrollan, una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 4.2 de este Acuerdo.

Artículo 2: Ámbito Funcional

Este Acuerdo Interconfederal será de aplicación en todos los sectores y subsectores productivos relacionados con el Anexo 1, e irá destinado fundamentalmente a cubrir los vacíos de contenidos productivos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales, y que se centrará en las siguientes materias:

- * Estructura profesional;
- * Promoción de los trabajadores;

- * Estructura salarial;
- * Régimen disciplinario.

Artículo 3: Ambito Territorial

Este Acuerdo Interprofesional será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4: Ámbito Temporal

1. El presente Acuerdo se pacta por una duración de 5 años.
2. El Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 1998.

En aquellos sectores en los que no exista regulación convencional de las materias contempladas en el mismo, las partes legitimadas según los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán hasta 31 de diciembre de 1997 para establecer acuerdos sobre estas materias.

Durante dicho plazo las organizaciones firmantes de este Acuerdo se comprometen a fomentar dicha negociación.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya procedido a establecer acuerdos sobre dichas materias, se aplicará este Acuerdo con las adaptaciones precisas, a tenor de las características del sector, salvo lo previsto en el artículo 1.2 anterior.

3. Las Confederaciones empresariales y sindicales asumen la responsabilidad del presente Acuerdo conscientes de la necesidad de atender los vacíos generados en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, pero con la voluntad de que esta responsabilidad sea circunstancial hasta que por negociación colectiva y/o por los mecanismos a acordar para la extensión de convenios preexistentes se articulen las relaciones laborales en los sectores afectados.

En la dirección apuntada anteriormente acuerdan promover por las vías señaladas más arriba, la cobertura de los vacíos actuales en el transcurso de los cinco años de vigencia de este Acuerdo con el objetivo de que el término del mismo no sea necesaria su renovación. En el caso que persistan vacíos de cobertura las organizaciones firmantes de este Acuerdo se comprometen a cubrirlos definitivamente en las instancias oportunas mediante la extensión de Convenios Colectivos.

Artículo 5: Administración del Acuerdo

Se constituirá una Comisión de Aplicación e Interpretación compuesta por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales y por ocho de las

Asociaciones Empresariales firmantes de este Acuerdo, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

La Comisión elaborará su Reglamento de funcionamiento, que, en todo caso, habrá de respetar las siguientes previsiones:

a. Todas las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

b. La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre.

c. Con carácter anual, la Comisión elaborará un informe sobre sus actividades. Además en el mismo habrán de evaluarse los progresos de la negociación colectiva sectorial en la sustitución de las materias negociadas en este Acuerdo.

Título Segundo

Condiciones de trabajo

Capítulo primero

Estructura profesional

Artículo 6: Clasificación Profesional

1. Mediante la negociación colectiva, o en su defecto acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de conformidad con lo previsto en este capítulo.

2. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Acuerdo.

Artículo 7: Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Acuerdo dentro de la estructura profesional pactada y ,

por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) **INICIATIVA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) **AUTONOMÍA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) **RESPONSABILIDAD:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) **MANDO:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) **COMPLEJIDAD:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre, otras, de administración, comercial, técnica, de producción, y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas funcionales a que se refiere el Artículo 9 del presente Acuerdo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 8: Movilidad Funcional

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona a quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizati-

vas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesario a para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 9: Grupos Profesionales

I. Grupo Profesional 1

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación especificativa salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

II. Grupo Profesional 2

1. Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

III. Grupo Profesional 3

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

IV. Grupo Profesional 4

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

V. Grupo Profesional 5

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Titulación o conocimiento adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

VI. Grupo Profesional 6

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VII. Grupo Profesional 7

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VIII. Grupo Profesional 0

1. Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Capítulo Segundo ***Promoción de los trabajadores***

Artículo 10: Formación Profesional. Principios Generales

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancia que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación, o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este Acuerdo.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mano o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en varios grupos profesionales, preferentemente, los correspondientes a los 6 y 7.

3. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello recabarán el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 11: Promoción Económica. Complemento Salarial por Antigüedad

1. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Acuerdo tengan reconocido el plus de antigüedad lo seguirán percibiendo, manteniendo el régimen y naturaleza de dicho plus, como complemento de carácter personal.

2. En lo sucesivo, el tratamiento de esta materia podrá ser objeto de acuerdo, Convenio Colectivo, pacto entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa o, en su defecto, en el ámbito individual del contrato de trabajo.

Capítulo Tercero **Estructura salarial**

Artículo 12: Estructura Salarial

1. La estructura salarial comprenderá un Salario Base de Grupo o salario de contratación, como retribución fija por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales.

2. En ausencia de Convenio el Salario Base de Grupo será el acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o, en su defecto, en el momento de la contratación. Tal concepto salarial podrá integrar muchos de los complementos actualmente existentes que se tenga derecho a percibir, configurándose como el salario mínimo que por todos los conceptos percibe el trabajador perteneciente a una empresa.

3. El salario base de grupo remunera tanto la jornada como los períodos de descanso en los términos en los que éstos se encuentren establecidos mediante Convenio Colectivo o norma legal.

El salario base de grupo en ningún caso podrá ser inferior al SMI en cómputo anual.

Artículo 13: Adaptación de la actual estructura salarial

1. Mediante la negociación colectiva se adaptará, en su caso, la actual estructura salarial a la prevista en este Acuerdo.

2. En dicha adaptación se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

* Las partes firmantes, a la vista de la variedad y pluralidad de complementos salariales existentes en los sectores de referencia, bajo multitud de denominaciones, coinciden en la conveniencia de proceder a una racionalización de los mismos.

* Aquellos complementos que no sean tenidos en cuenta al fijar el Salario Base de Grupo mantendrán su naturaleza singular de conformidad con el artículo siguiente.

* La retribución variable se referirá exclusivamente a la compensación de carácter personal por calidad y cantidad de trabajo, y de puesto de trabajo, con estas denominaciones.

Artículo 14: Complementos salariales

Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serían:

de penosidad, toxicidad y peligrosidad; de nocturnidad; de turnicidad; de domingos y festivos; de vencimiento periódico superior al mes; de cantidad y calidad en el trabajo; de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo.

Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo, siendo necesario para su existencia que, además, la Dirección de la empresa los establezca o los pacte. Todo ello en defecto de que dichos complementos vinieran regulados por imperativo legal o convencional.

Artículo 15: Garantías «ad personam»

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16: Forma de pago del salario

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

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

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

Capítulo Cuarto ***Régimen disciplinario***

Artículo 17: Principios de Ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convi-

vencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sena constitutivas de un incumplimiento contractual 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 muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18: Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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 sesenta minutos.

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3...

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.

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 revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea 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 o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

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

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

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 y ajena.

- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2(,1) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19: Sanciones

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante el período de hasta un año y despido disciplinario.

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

Disposición transitoria única

Al objeto de propiciar una mejor adaptación de los sistemas de clasificación profesional, la Comisión Paritaria de este Acuerdo, a petición de los sindicatos u organizaciones empresariales interesados, podrá elaborar y aprobar tablas de equivalencia entre las categorías profesionales de cada Ordenanza Laboral ya extinguidas, y los grupos profesionales definidos en el presente Acuerdo.

Disposición Adicional

Aquellos sectores que, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 4º de este Acuerdo, afronten la negociación de un convenio colectivo para resol-

ver los actuales vacíos de cobertura, o sustituyan durante su vigencia este Acuerdo por un convenio de eficacia general, deberían tener en cuenta lo establecido en el Acuerdo de Negociación Colectiva (AINC) de fecha..., suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT en lo que se refiere a los contenidos y reglas de actuación.

ANEXO Nº1

- Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios Profesionales de los mismos.
- Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Empleados de Prácticos).
- Empleados de Fincas Urbanas.
- Espectáculos Públicos y Deportes (Deportes).
- Establecimientos Sanitarios de Hospitalización.
- Frutos secos
- Industrias de producción, Transporte y Distribución de Gas (excepto Gas Natural).
- Oficinas y despachos, excepto: Gestorías Administrativas; Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; Empresas Consultoras de Planificación; Agencias de Viaje y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero: Leasing y Factoring.
- Industrias de Pesca de Cerco y otras Artes.
- Pesca de Buques Arrastraderos al Fresco.
- Pesca Marítima de Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco).
- Piel (Marroquinería, Recolección Piel, Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz).
- Industria Pimentonera.
- Pompas fúnebres.
- Prensa (excepto no diaria).
- Profesionales de la Música.
- Prótesis Dental.
- Empresas de Radiocomunicación.
- Radiodifusión.
- Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Variedades y Folklore) y (Teatro, excepto Madrid y Barcelona).
- Industrias de Tintorería y Limpieza.
- Transporte por Carretera (Garajes).
- Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefónicos).

I. Grupo Profesional 1

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetajes, etcétera.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Ayuda en máquinas vehículos.
- Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
- Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar a recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
- Recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
- Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en el proceso productivo.
- Trabajo basto sin precisión alguna.

II. Grupo Profesional 2

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.
- Introdutores de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera) de trabajadores que inician en la práctica de los mismos.

- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
- Vendedores sin especialización.
- Telefonistas/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía en general; reproducción y calcado de planos.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etcétera, con raíd de utilización exclusiva.
- Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.
- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.
- Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
- Labores elementales y sencillas en servicio médico.

III. Grupo Profesional 3

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etcétera) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales de oficio.
- Vigilancia jurada o con armas.
- Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Pago y cobro o domicilio.
- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Operación de equipos, telex o facsímil.
- Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
- Grabación y perforación en sistemas informáticos.
- Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas

de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

— Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.

— Vendedores avanzados.

— Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, cargo o arrastre.

— Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

— Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

— Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

— Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento movimiento de tierras, realización de zanjas, etcétera, de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

— Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.

— Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, histogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas. —Preparación y montaje de escaparates o similares.

— Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

IV. Grupo Profesional 4

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

— Operador de ordenador.

— Taquimecanografía que alcance 10 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar diariamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

— Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

— Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

— Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

— Tratamiento de textos con conocimientos de idioma extranjero.

— Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de «fax».

— Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

— Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera), con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

— Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

— Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.

— Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

— Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

— Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

— Vendedores especializados.

— Mando directo al frente de un conjunto de operarios que receptionan la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.

— Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etcétera.

— Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.

— Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

— Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servidio de mantenimiento.

V. Grupo Profesional 5

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

— Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

- Tareas que consisten en el mando difecto al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.
- Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.
- Programador de informática.
- Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etcétera).
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etcétera.
- Delineación con especialización concreta.
- Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.

VI. Grupo Profesional 6

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigaciones, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Análisis de aplicaciones informáticas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.
- Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.
- Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

VII. Grupo Profesional 7

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

— Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

— Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

— Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos de capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

— Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

— Responsabilidad técnica de una unidad operativa.

— Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

— Coordinación supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

— Análisis de sistemas informáticos.

— Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

— Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

— Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

— Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

VIII. Grupo Profesional 0

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos en dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.