

## Acuerdo sobre cobertura de vacíos

### Acuerdo sobre cobertura de vacíos

Visto el contenido del acuerdo de cobertura de vacíos alcanzado el día 28 de abril de 1997, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del Acuerdo de Cobertura de Vacíos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de mayo de 1997.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACÍOS

#### TÍTULO I

##### Normas de configuración

##### Artículo 1. Naturaleza jurídica y aplicación del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a la disposición transitoria sexta del Real Decreto 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 será de aplicación en todos los sectores y subsectores productivos relacionados en el anexo 1 e irá destinado fundamentalmente a cubrir los vacíos de contenidos producidos 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. Ámbito territorial.

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente Acuerdo se pacta por una duración de cinco 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 anteriormente, la cobertura de los vacíos actuales en el transcurso de los cinco años de vigencia de este Acuerdo con el objetivo de que al término del mismo no sea necesaria su renovación. En el caso que persistan vacíos de cobertura, la 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 II

Condiciones de trabajo

### CAPÍTULO I

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 o 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 en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas 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 los artículos 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 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.

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 específica 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, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos 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, aun 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 conocimientos 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, aun 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.

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, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

## CAPÍTULO II

### Promoción de los trabajadores

#### Artículo 10. Promoción 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 circunstancias 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 mando 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 III

### 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 tengan 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 IV

### 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 convivencia, 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 sean 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 acreditase 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 tuvieren 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 habitual en el trabajo.

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

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

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

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando 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 o 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 1.d) y 2.l) 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 anterior, son las siguientes:

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

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

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

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

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 4 de este Acuerdo, afronten la negociación de un convenio colectivo para resolver 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 28 de abril de 1997, suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT en lo que se refiere a los contenidos y reglas de actuación.

ANEXO 1

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.

Industria de pesca de cerco y otras artes.

Pesca en buques arrastreros al fresco.

Pesca marítima en 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).

## ANEXO 2

### Ejemplos de los distintos grupos profesionales

#### I. Grupo profesional 1.

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

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

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 o 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 del 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.

Introductores de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y 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, automatización, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se 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.

Telefonista/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, etc., con ruid 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, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Vigilancia jurada o con armas.

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Pago y cobro a domicilio.

Taquimecanografía.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Operación de equipos, télex 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, carga 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, etc., 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 directamente 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 conocimiento 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, etc.) 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 reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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

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 servicio 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 directo 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, etc.).

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, etc.

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 investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas 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 con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean. Responsabilidad técnica de una unidad operatoria. 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 de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.