expresa del mismo, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualesquiera de sus prórrogas. El inicio de negociaciones se efectuará con una antelación de dos meses.

b) Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo para el período de 1 de mayo de 1983 a 31 de julio de 1983 será la equivalente a una jornada anual de mil novecientas treinta y seis horas efectivas de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, salvo mejor acuerdo de las partes a nivel de Empresa. Para el período desde 1 de agosto de 1983 a 30 de abril de 1984 la jornada de trabajo será la equivalente a una jornada anual de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos distribuidas también de lunes a sábado, salvo mejor acuerdo de las partes; a nivel de Empresa los trabajadores que presten servicios en jornada continuada disfrutarán de un período de descanso de quince minutos, comprendidos dentro de las horas efectivas de trabajo.

El trabajo en jornada nocturna será el que venía realizándose en cada Empresa, incluyendo el período de descanso que se disfrutaba con anterioridad.

c) Art. 19. *Seguro colectivo por fallecimiento o invalidez derivada de accidente.*—Las Empresas deberán concertar un seguro colectivo de accidentes en favor de sus trabajadores y causahabientes en cuantía de 1.500.000 pesetas para casos de fallecimiento o invalidez permanente total, y de 2.000.000 de pesetas para los casos de invalidez absoluta, ello conforme al régimen y normativa del seguro colectivo de accidentes, que será detallado expresamente en la póliza a suscribir. La implantación y vigencia del seguro colectivo de accidentes se efectuará dentro de los treinta días siguientes a partir de la firma del presente Convenio.

d) Art. 23. *Comisión Paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Organo de interpretación y vigilancia del presente Convenio.

1. La Comisión estará compuesta por:

A) Representación de los empresarios: Por la Asociación Profesional de Pastas Alimenticias de España, don Fernando Aldana Mayor y don Roberto Salvador Verdú; por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas Alimenticias, don Antonio Flo Tomás y don Ramón Ferrer Puigdollers.

B) Representación de los trabajadores: Por la representación sindical de UGT, don Benito Martínez Martínez, don José Pérez Delgado y don Teodoro González Pérez; por la representación sindical de CC.OO, don Nicolás Justicia del Moral.

2.

e) Introducir una nueva disposición adicional con el siguiente texto:

«En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase, al 31 de enero de 1984, un incremento respecto al 30 de abril de 1983 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (mayo 83-abril 84). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de mayo de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en este Convenio.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (mayo 83-abril 84).»

f) Disposición final:

El incremento salarial que resulta del presente Convenio no será de aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1981 y 1982. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones del ejercicio de 1983.

.....

g) Anexo I:

Tabla salarial adaptada al Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias de pastas alimenticias resultado de aplicar a la tabla salarial anterior un incremento del 11,5 por ciento.

Categoría profesional	Salario base — Mensual	Complemento asistencia y puntualidad — Mensual
Técnicos titulados:		
Técnico Jefe	57.483	22.176
Técnico	47.571	12.458
Ayudante Técnico Sanitario	33.779	8.054
Técnicos no titulados:		
Encargado general	47.571	23.359
Maestro de Fabricación	41.460	13.187
Encargado de Sección	36.423	13.793
Auxiliar de Laboratorio	31.384	4.295
Administrativos:		
Jefe Administrativo de primera	42.741	17.977
Jefe Administrativo de segunda	41.460	13.187
Oficial Administrativo de primera	36.256	11.632
Oficial Administrativo de segunda	33.779	6.484
Auxiliar Administrativo	31.384	4.295
Aspirante de primer año	15.542	—
Aspirante de segundo año	19.710	—
Telefonista	31.384	4.295
Mercantiles:		
Jefe de Ventas	41.460	19.243
Inspector de Ventas	38.844	11.370
Promotor	36.423	7.736
Vendedor con autoventa	33.779	6.484
Viajante	33.779	6.484
Corredor de plaza	33.779	2.120
	Diario	Diario
Obreros:		
A) De producción:		
Oficial de primera	1.107	358
Oficial de segunda	1.107	275
Ayudante	1.079	137
Aprendiz de primer año	434	—
Aprendiz de segundo año	657	—
Aprendiz de más de 18 años	1.046	84
B) De acabado, envasado y empaquetado:		
Oficial de primera	1.046	137
Oficial de segunda	1.046	109
Ayudante	1.046	84
Aprendiz de primer año	434	—
Aprendiz de segundo año	657	—
Aprendiz de más de 18 años	1.046	56
C) De oficios auxiliares:		
Mecánico	1.107	358
Chófer de primera	1.107	358
Chófer de segunda	1.107	275
Carpintero	1.107	358
Repartidor	1.046	165
Electricista	1.107	358
Conductor de máquinas móviles de transporte sin necesidad de carné de conducir	1.107	249
D) Peonaje:		
Peón	1.046	109
Personal de limpieza	1.046	69
E) Subalternos:		
Almacenero	1.107	358
Conserje	1.046	165
Cobrador	1.046	165
Basculero	1.046	165
Sereno	1.046	165
Portero	1.046	165
Mozo de almacén	1.046	109

2.º Trasladar a la autoridad laboral el presente acuerdo a los efectos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

1656 *RESOLUCION de 22 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las normas de régimen disciplinario de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.».*

Visto el texto de las normas del régimen disciplinario de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 19 de octubre de 1983 y el día 12 de diciembre de 1983, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, pactado en virtud del

desarrollo de las normas contenidas en el Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA) cuyas normas de régimen disciplinario han sido suscritas por las representaciones de la Empresa y el Comité Intercentros con fecha 7 de octubre de 1983, y de conformidad con el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original de las mismas al IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

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

Madrid, 22 de diciembre de 1983.—El Director general, por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

«Compañía Española de Petróleos, S. A.».

NORMAS DE REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA «COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S A.»

I. Introducción

1. *Objeto.*—El presente Reglamento de Régimen Disciplinario tiene como objetivos básicos:

El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la Empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organización de la misma.

La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la Empresa como del trabajador.

La regulación del poder disciplinario que reside en la Empresa y que persigue no tanto el mero castigo cuanto la superación de los hechos motivantes, la normalización de las situaciones y la ejemplaridad.

II. Faltas

2. *Faltas laborales.*—Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y lo establecido en la presente norma.

Si la conducta del presunto infractor se estimase incursa en otro tipo de responsabilidad (civil, penal o gubernativa), la sanción laboral a imponer lo será sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran. Cualquier infracción extralaboral cometida por un productor sólo se considerará a los efectos contemplados en este Reglamento, cuando tengan repercusión en la relación laboral del interesado.

3. *Procedimiento ante faltas.*—Todo mando, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable, y previa notificación al interesado, el correspondiente parte de falta en el trabajo, tramitándolo por el conducto jerárquico a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales.

La Empresa, a través del mando correspondiente, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificadas como leves.

Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Empresa mediante la instrucción del oportuno expediente disciplinario, con audiencia del interesado, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.

4. *Personas responsables.*—Incurrirán en responsabilidad disciplinaria:

a) Quienes cometan las faltas en concepto de autores.
b) Los mandos que toleran faltas graves o muy graves de su personal.
c) Quienes induzcan a otros a la realización de actos, omisiones o conductas constitutivas de faltas incurriendo en la misma responsabilidad que los autores.
d) Quienes encubran las faltas consumadas.

5. *Circunstancias concurrentes.*—Tanto en la calificación de las faltas como en la gradación de las sanciones, se tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Reincidencia o reiteración.
b) Ligereza o advertencia plena.
c) Escándalo o reserva, tanto del hecho ocurrido u omitido como de sus consecuencias.
d) Gravedad del daño causado, tanto material como moral.
e) Repercusión en el funcionamiento de las unidades, servicios y/o en el rendimiento del resto del personal.
f) Antecedentes personales del inculpado, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 17, apartado IV, respecto a la anulación de notas desfavorables.
g) Situación laboral del mismo, teniéndose en cuenta el puesto de trabajo y su localización en la línea jerárquica de la Empresa.

6. *Concurrencia de faltas:*

a) Cuando un productor cometa dos faltas distintas (dos faltas leves o una grave y otra leve, por ejemplo) no se considerará su acumulación constituyendo otra de mayor gravedad, sino que cada una de ellas se tratará con independencia, aunque hayan sido simultáneas o seguidas, e incluso objeto del mismo procedimiento.
b) Por los mismos hechos sólo podrá sancionarse una vez, salvo en los supuestos de reincidencia o reiteración en falta anterior ya sancionada, que se tendrá en cuenta para aplicar la correspondiente agravante.

7. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los días, a efectos de cómputo, serán hábiles y los meses se considerarán de fecha a fecha.

En el caso de faltas reiteradas, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

8. *Tipos de faltas.*—Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Se considera falta de puntualidad la incorporación al centro de trabajo después de la hora de entrar, y antes de que transcurra la mitad de la jornada.
2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Los retrasos de más de media jornada se considerarán comprendidos en este apartado.
3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja.
6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I. L. T. o accidente.
7. El abandono del puesto de trabajo a la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.
8. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o el servicio.
9. Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger, etcétera) antes de la terminación de la jornada laboral.
10. Olvidarse de fichar a la entrada o salida en los relojes establecidos al efecto.
11. El descuido o desidia en la conservación del material, ropa de trabajo, locales, documentos o la acumulación en lugares de trabajo de materias susceptibles de producir pequeñas molestias o daños.
12. La falta de vigilancia o atención de la instalación, unidad o servicio encomendado que no pueda producir perjuicio para aquél o para la Empresa.
13. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.
14. La realización del trabajo encomendado en forma diferente a la ordenada por los mandos o, en su caso, de la usual.
15. El retraso en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando no perturbe el servicio ni se deriven perjucios de orden económico o moral para la Empresa o los compañeros.
16. La realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.
17. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida.
18. La inexactitud en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.
19. El abandono de las herramientas o del utillaje a cargo del trabajador, siempre que se deriven pequeños perjuicios para la Empresa, tales como pérdidas o deterioro.
20. La incorrección en el trato respecto de la Empresa o sus clientes, el mando, compañeros o subordinados, dentro de la jornada laboral y siempre que de tal conducta no se deriven perjucios.
21. La falta de aviso con la debida puntualidad de los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a Instituciones de previsión.
22. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

b) Faltas graves:

Se consideran como tales:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.
4. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.
5. La imprudencia o desidia en el trabajo o en el comprotamiento dentro de los locales de la Empresa.
Si se produjese en acto de servicio o implicase riesgo de accidente para el productor o sus compañeros, o peligro de avería o deterioro de las instalaciones, podrá considerarse como falta muy grave.
En cualquier caso se estimará imprudencia en acto de servicio el no utilizar las prendas y/o aparatos de seguridad de uso obligatorio, así como no adoptar las medidas de seguridad propias de cada particular situación.
6. La realización de trabajos particulares en los locales de la Empresa o emplear para uso propio o sin autorización máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.
7. La falsedad en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los Jefes o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no impliquen posibilidad de perjudicar a la Empresa o el servicio.
8. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.
9. En el desempeño del puesto, tener una actuación en relación con personal ajeno a la Empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.
10. Extralimitación en las funciones encomendadas.
11. Incumplir instrucciones expresas en materia de seguridad e higiene.
12. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.
13. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros dentro del centro de trabajo cuando no revistan especial gravedad.
14. La falta de obediencia, consideración o respeto al mando, que no implique quebranto manifiesto de la disciplina, perjuicio notorio para los demás trabajadores o la Empresa, en cuyo caso se reputará falta muy grave.
15. Encubrir al autor o autores de falta grave o inducir a la comisión de una falta de tal carácter.
16. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él. Si mediase previo acuerdo entre ambos trabajadores, ambos serán sancionados y la falta podrá considerarse como muy grave.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Disfrutar de permiso o licencia, habiéndose comprobado la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimimo la no justificación documental de la causa que motivó su concesión en los plazos establecidos reglamentariamente en la Empresa.
19. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social.
20. La permanencia en el centro de trabajo una vez completada la jornada laboral o, en su caso, su prolongación sin orden expresa y precisa que lo justifique.
21. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando con anterioridad al momento de la comisión al hecho el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un trimestre, siempre que haya inmediata sanción.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese cuatro o más veces en el período de treinta días.
3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a que por las características de su función en la Empresa esté obligado el trabajador, cuando produzca perjuicio para aquélla.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
5. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
6. La organización, planteamiento o dirección de agitaciones o tumultos dentro del centro de trabajo.
7. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que se salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del centro de trabajo y el inducir a estos hechos.
8. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste, sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa, a los trabajadores o de accidente.
9. Las amenazas, coacciones o intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo que puedan ejercerse sobre otros productores en detrimento de la libertad en el trabajo.
10. La realización intencionada de actos en los que derivase perjuicio moral o material para los compañeros de trabajo o para la maquinaria, utillaje y enseres, o para la Empresa.
11. El engaño a clientes o superiores con ánimo de obtener beneficios o cualquier otra actitud que conduzca al perjuicio o desprestigio de la Empresa y la apropiación de objetos evaluables.
12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la Empresa.
13. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.
14. El incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa. Asimimo las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.
15. Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto infalamable dentro del recinto industrial; salvo en aquellas dependencias del mismo en que por la total ausencia de peligro se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales.
16. Estar en situación de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en tiempo de servicio.
17. La reiteración en el abandono o ausencia del trabajo.
18. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.
19. Causar accidentes graves en personas y/o cosas, o producir graves perjuicios, todo ello con negligencia o imprudencia inexcusable.
20. La desobediencia al mando o a aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deben transmitir órdenes o efectuar controles y la obstrucción o negativa en el cumplimiento de las órdenes dadas por los mismos en materia relacionada con el servicio o con la normativa de régimen interior de la Empresa.
21. El abuso de autoridad.
22. Los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto y consideración hacia los mandos, compañeros o subordinados.
23. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.
24. El hurto, robo o estafa a los compañeros de trabajo, incluso en los grados de tentativa y frustración, así como la complicidad en tales hechos y su encubrimiento, tanto en la Empresa como durante acto de servicio en cualqueir lugar.
25. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo.
26. La negativa a someterse a los reconocimientos periódicos por el Servicio Médico de Empresa o por la Institución sanitaria o facultativo designado por dicho Servicio.
27. El incumplimiento de las prescripciones del Médico o Ayudante Técnico Sanitario de la Empresa, sin causa o motivo justificado, por parte de las personas accidentadas o con enfermedades profesionales.
28. La declaración falseada de un productor en reconocimiento médico.
29. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que exista esta falta, además de otros supuestos, cuando un trabajador en situación de baja por uno de estos motivos realice trabajos incompatibles con dicha situación por cuenta propia o ajena.
30. La prolongación voluntaria del período de curación de la enfermedad y/o lesiones, comprendiéndose en este supuesto toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad/maternidad.
31. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.
32. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando 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, o cuatro o más veces por faltas leves dentro de período de un año.
33. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

III. Expediente disciplinario

9. *Finalidad:*

Dar garantía al personal.
Clarificar los hechos y sus cricunstancias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos.
Determinar, en su caso, las responsabilidades que fueran precedentes, en su aspecto disciplinario.

10. *Solicitud.*—Podrá originarse expediente disciplinario a instancia de:

La Dirección de la Compañía, o del centro de trabajo, o personas en que se delegue.
A instancia directa de los trabajadores presuntamente afectados. En este caso se analizarán las circunstancias concurrentes en el caso concreto.
Las respectivas representaciones de los trabajadores en cada centro de trabajo, o en representación individual o colectiva de los mismos, debiendo éstos, en este caso, firmar en la solicitud del mismo, sin cuyo rquisito no se admitirá a trámite.

11. *Actuaciones y trámites:*

a) Las faltas graves y muy graves tipificadas en los puntos 1 y 2 de faltas graves y los puntos 1 y 2 de faltas muy graves no necesitarán incoación de expediente. No obstante regirán para el procedimiento de imposición de la sanción las normas aprobadas en Convenio Colectivo, capítulo X, tercer párrafo del punto 1.1.
b) Ante cualquier falta grave o muy grave se iniciará un expediente que seguirá los trámites y actuaciones siguientes:

La Dirección del centro, recibida la solicitud a través del Departamento de Relaciones Laborales, nombrará un Juez Instructor, quien a su vez designará un Secretario. Dicho nombramiento será comunicado al inculpado y al Comité de Empresa.
El inculpado o el Comité de Empresa podrá solicitar, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas y ante el Jefe de la División, la recusación del Juez o del Secretario, expresando en el escrito de recusación las razones motivantes de la misma y pudiendo ofrecer nombres de personas para la sutitución. El Jefe de División, en el plazo de cuarenta y ocho horas, resolverá sobre la recusación y la sustitución propuesta, sin que, sobre este acuerdo, quepa recurso alguno.
El Comité de Empresa, a petición del inculpado, nombrará a uno de sus miembros para que le asesore y aista a todas las actuaciones y trámites del expediente, excepto en las pruebas testificales en que dicha asitencia quedará al arbitrio de los testificantes.
El Juez Instructor recabará todas las pruebas que estime oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculpado proponer las que crea pertinentes. El Juez realizará todas aquéllas que estime necesarias, dejando constancia escrita y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice. Serán siempre imprescindibles las declaraciones del inculpado y del denunciante hechas ante el Instructor y el Secretario y el Asesor por parte del Comité de Empresa, si libremente lo hubiesen aceptado.
El miembro del Comité de Empresa sólo tendrá función de presencia en las actuaciones a que asista, debiendo firmar los documentos que en ellas generen.
La tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de treinta días hábiles, salvo circunstancias muy especiales que lo justifiquen.
Terminadas las actuaciones, y antes de emitir el Instructor su informe final, se concederá al Comité de Empresa y durante el tiempo de cuarenta y ocho horas el trámite de audiencia, pudiendo a través de un miembro examinar las actuaciones. Terminado este trámite, el Comité dispondrá de setenta y dos horas para emitir su informe, que remitirá a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales, pudiendo ser comentado el mismo con el Jefe de División.
El Instructor, una vez concluido el expediente, elaborará su informe final, trasladando todo ello a la Jefatura de Relaciones Laborales, con lo que terminará su actuación.
La Dirección, a la vista de los informes recibidos (del Instructor y del Comité de Empresa) procederá emitiendo la resolución final. Esta deberá ser motivada, determinándose en ella la falta que se estimase cometida, señalando el precepto en que aparezca recogida, la calse de falta, persona o personas responsables y la sanción a imponer, si procediere.
Dicha resolución se notificará al interesado con copia al Comité de Empresa.

12. *Expedietne a representantes de los trabajadores.*—En el supuesto de imputarse a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68, a), del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia además del intersado al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, en su caso.

IV Sanciones

13. *Enumeración y gradación.*—Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación privada verbal.
Amonestación privada por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a cuatro años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a seis meses.
Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
Inhabilitación para el ascenso por período superior a cuatro años.
Despido.

14. *Anotación y registro de las sanciones.*—Toda sanción dará lugar a la inserción de nota desfavorable en el expediente personal del intersado, a los efectos oportunos.
De conformidad con la legislación vigente, todas las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que se impongan se registrará en el libro que al efecto se lleva en la Empresa.
15. *Anulación de notas desfavorables.*—Las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal serán anuladas al cumplir los plazos establecidos y siempre que no exista otra sanción con posterioridad.
No obstante deberán observarse para dichà anulación los siguientes plazos mínimos, a partir de la última sanción impuesta:

a) Tres meses en caso de faltas leves.
b) Seis meses en caso de faltas graves.
c) Un año en caso de faltas muy graves.

Dicha anulación no significará la de los efectos de la sanción impuesta.

V. Cláusulas finales

16. *Deber de sigilo profesional.*—Todas aquellas personas que intervienen en la tramitación de un expediente disciplinario, incluidos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán el deber de sigilo profesional sobre las actuaciones e informaciones que reciban en calidad de tales.
17. *Revisión.*—La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas al trabajador serán susceptibles de impugnación ante la jurisdicción competente, conforme las disposiciones legales establecidas al efecto.
18. *Interrupción de la prescripción.*—El inicio de las actuaciones previstas en esta norma, y hasta que se dicte la correspondiente resolución, interrumpen los plazos de prescripción previstos en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.
19. *Cláusula derogatoria.*—Quedan derogados y sin ningún efecto los capítulos referentes a faltas y sanciones contenidos en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, así como sustituido por la presente norma lo pactado al efecto en la negociación colectiva.
20. *Vigencia.*—Esta normativa se considera incluida en el texto del vigente Convenio, presentándose en el Registro correspondiente e iniciándose su vigencia a partir de la fecha.

Madrid, 7 de octubre de 1983.

Glosario de términos

Agitación: Acción de mover a uno mismo o a los demás para, en grupo y fuera de los cauces legalmente establecidos, introducir cambios o forzar toma de decisiones.
Amenaza: Acción de advertir con actos o palabras el propósito de hacer daño a las personas o instalaciones, que se sale fuera de la denuncia o reconvención debida.
Calumnia: Acusación falsa, difundida o publicada con ánimo de hacer daño al calumniado.
Coacción: Fuerza o violencia que se hace a una persona para intentar obligarla a decir o ejecutar alguna cosa indebida o ilícita.
Difamación: Acción de desacreditar a uno publicando o denunciando cosas contra su buena opinión y fama, fuera de los cauces establecidos para la denuncia de faltas.
Estafa: Acción de conseguir dinero o cosas de valor de la Empresa o compañeros, jefes y subordinados en el ámbito de la misma, con artificios o engaños y con ánimo de lucro.
Hurto: Acción de apoderarse de bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, subordinados o jefes poseen en el ámbito del centro de trabajo; sin violencia o intimidación a las personas ni fuerza de las cosas.
Imprudencia: Falta de prudencia. Negligencia punible e inexcusable que puede conducir a hechos que, de implicar intencionalidad, serían delito.
Local del Comité: A efectos de ocupación, no será considerado como «lugar de producción», siempre que los ocupantes sean los miembros del Comité de Empresa.
Reincidencia: Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción, por hechos contemplados en el mismo capítulo del catálogo de faltas.
Reiteración: Comisión de una nueva falta antes de haber transcurrido un año desde la comunicación de la última sanción por cualquier tipo de falta cometida.

Robo: Acción de apoderarse de bienes de la Empresa, o de los que los compañeros, subordinados o jefes poseen en el ámbito del centro de trabajo, con violencia o intimidación a las personas o fuerza de las cosas.

Situación normal o estabilizada: Fase de un trabajo o proceso en que los factores o variables que intervienen están controlados y evolucionan lógica y ordenadamente. La atención, vigilancia y urgencia requeridas es la habitual.

Situación de principio o final de proceso: Fase que por su propia naturaleza implica un mayor riesgo tanto por el número de decisiones a tomar o actividades a realizar como por la posibilidad de desembocar en situaciones críticas. Requieren una mayor atención y vigilancia en la acción y una mayor urgencia en la toma de decisiones que la habitual.

Situación crítica o de emergencia: Fase en la que, por cualquier circunstancia, el trabajo o proceso se ha desestabilizado o desordenado y consiguientemente exige una serie de actuaciones inmediatas y urgentes para normalizar la situación y evitar los posibles riesgos o aminorar los perjuicios ya producidos. Requieren de la máxima diligencia y prudencia en la ejecución y toma de decisiones.

Tumulto: Alboroto o movimiento, fuera de los cauces legales establecidos, producido por un conjunto de empleados en contra de la autoridad de la Empresa o de alguno de sus mandos o de las órdenes de éstos.

1657 *RESOLUCION de 2 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Laudo Arbitral para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de Alicante y Noblejas (Toledo).*

Visto el texto del Laudo Arbitral dictado por don Manuel Prieto Barrero, Secretario general Técnico de la Consejería de Trabajo de Valencia, y don Ramón Rocamora Jover, Presidente del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los Centros de Alicante y Noblejas (Toledo), en fecha 30 de mayo de 1983 y recibido en esta Dirección General de Trabajo el 15 de diciembre de 1983, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 2 de enero de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena Alvarez.

LAUDO ARBITRAL PARA LA «EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

Visto expediente incoado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los Centros de trabajo que la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», tiene en Alicante y Noblejas, al objeto de que sea dictado arbitraje de obligado cumplimiento en todos aquellos temas de negociación en los que las partes no han logrado un acuerdo;

Resultando que con fecha 15 de marzo de 1983 y al amparo de los artículos 87.1 y 88 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se constituye la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los Centros de trabajo que ENDASA tiene en Alicante y Noblejas e integrada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Comités de Empresa de ambos Centros;

Resultando que la citada Comisión Negociadora a lo largo de más de dos meses, concretados en 14 reuniones formales y algunas más de carácter informal, ha intentado elaborar el nuevo Convenio que regulara las condiciones laborales, sociales y económicas de los Centros de trabajo mencionados, dado que el anterior Convenio Colectivo tenía un ámbito temporal máximo a 31 de diciembre de 1982;

Resultando que con fecha 19 de mayo de 1983 y después de una serie de presiones por parte de los trabajadores que culminaron en dos días de huelga y de un compromiso verbal de la representación de la Empresa de aceptar la propuesta de los trabajadores de someter los puntos discrepantes a un arbitraje o mediación vinculante, la Comisión Negociadora acepta formalmente el sometimiento de los puntos en litigio de don Manuel Prieto Barrero y don Ramón Rocamora Jover, ambos en representación de la Consejería de Sanidad, Trabajo y Seguridad Social;

Resultando que admitida la solución propuesta los árbitros designados por las partes realizan una serie de reuniones informales con las partes conjuntas y separadamente, con el ánimo de intentar un último acercamiento en los puntos discrepantes al objeto de hacer un intento de mediación consensuada por ambas representaciones;

Resultando que, habiendo sido infructuoso dicho intento, solicitan los árbitros de las partes una fijación de posiciones con la aportación de las argumentaciones y documentación necesaria en defensa de las mismas, solicitud aceptada por las partes, haciendo entrega de la documentación requerida en la reunión mantenida el día 23 de mayo de 1983;

Considerando que una vez aceptada la decisión de las partes por los árbitros, éstos deben de plantearse ante todo el marco jurídico y el contexto legal que sirva de soporte a la decisión adoptada y al laudo arbitral correspondiente;

Considerando que, descendiendo al planteamiento jurídico del arbitraje en sí y estimando no ser de aplicación las normas de arbitraje común previstas en la Ley de 22 de diciembre de 1953 ya que, entre otros, tiene dos preceptos que lo harían prácticamente inviable: Uno sería el requisito previo de la escritura pública, y el otro el artículo 22 en el que se reconoce que «no será válido el pacto de deferir a una de las partes o a un tercero de la facultad de hacer el nombramiento de ninguno de ellos», entienden los árbitros que el soporte jurídico del caso que nos ocupa hay que buscarlo en las consecuencias y derivaciones de los artículos 7, 28 y 37 de la Constitución que respectivamente reconocen la libertad sindical y la autonomía de la voluntad colectiva en el mundo del trabajo, así como en el artículo 6.° de la parte II de la Carta Social Europea, ratificada el 29 de abril de 1980, por el que las partes se comprometen: 3 «a fomentar el establecimiento y utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales» y la recomendación número 92 de la OIT, aprobada el 6 de junio de 1951 y ratificada por España, en la que recomienda a los países miembros la implantación de sistemas de arbitraje laboral voluntario;

Considerando que bajo ese prisma de arbitraje laboral voluntario conviene precisar que esa voluntariedad debe entenderse como facultad de libre sometimiento, pero no de libre aceptación del fallo, ya que una vez acordada la sumisión a los árbitros laborales habrá de aceptarse, obligatoriedad derivada de la previa aceptación de las partes, el laudo que dicten los mismos;

Considerando que de la documentación aportada por las partes y del estudio de las 14 actas de las reuniones habidas puede deducirse que existen dos bloques de materias en litigio, uno, referente a temas estrictamente económicos o de clara valoración económica, y otro, referente a interpretación de normas o reconocimiento de derechos;

Considerando que en relación con el segundo bloque de materias referentes a interpretación de normas o reconocimiento de derechos no parece que sea aconsejable para los árbitros el imponer sus criterios a las partes, máxime cuando se puede correr el peligro de entrar en colisión con los derechos necesarios que se prevén en el artículo 3.°, apartado 5.° del Estatuto de los Trabajadores y existir además otros procedimientos más acordes al caso, como la vía jurisdiccional, señalada en el artículo 91 de la mencionada norma legal, no siendo en su consecuencia necesario el pronunciarse sobre este tipo de cuestiones;

Considerando que además de los temas abordados en el presente arbitraje existen otros en los que las partes llegaron a acuerdos concretos a lo largo de la negociación y que por supuesto los árbitros los refrendan, se contengan o no en la parte dispositiva del presente Laudo Arbitral;

Considerando que aun sin entrar en ello, incluso por desbordar la esfera del arbitraje que nos ocupa, sí que parece lógico, dado que las cuentas de Resultado y balances aportados por la Empresa se refieren globalizadamente a todos los Centros de trabajo de ENDASA, recomendar que se pongan en práctica las medidas precisas a fin de alcanzar un ámbito de aplicación territorial del Convenio más acorde con la propia estructura del grupo en sí;

Considerando que en cuanto al ámbito funcional y personal no estiman los árbitros que exista violación de algún derecho constitucional por cuanto en el propio Convenio se reconoce el derecho de los excluidos a regirse por el mismo, previo al libre ejercicio de la pertinente opción en un plazo no superior a los sesenta días desde la firma del Convenio;

Considerando que, en cuanto al ámbito temporal, al ser el arbitraje una solución impuesta sólo recomendable en situaciones extremas, su duración debe ser la mínima precisa, a fin de que las partes, superado el problema concreto, encuentren nuevos cauces de negociación;

Considerando que, en cuanto a la jornada laboral, aunque exista el acuerdo entre las partes de mantener el mismo texto del Convenio de 1982, hasta que aparezca la nueva Ley de jornada máxima, sin embargo, no parece que existan graves inconvenientes, y el propio ámbito del Convenio así lo aconseja, para la unificación de jornadas anuales entre el personal de oficinas de Alicante y Noblejas, que en la actualidad implica un agravio comparativo entre ambos Centros;

Considerando que el estudio sobre los relevos y reducción de dotaciones en las máquinas para el descanso por el bocadillo no es algo que pueda realizarse de la noche a la mañana, pero sí se puede comprometer a las partes para realizar un estudio a fin de conseguir una rotación razonable en un abanico de tiempos concretos o incluso estudiar la auténtica rentabilidad de la medida;