

un representante de la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia y un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes, que hará sus propuestas a los respectivos centros directivos o a la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, en su caso.

La Comisión de Seguimiento tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Los representantes del Ministerio serán designados por la Directora general de Acción Social, del Menor y de la Familia y el representante de la Comunidad Autónoma por el/la Director/a general competente.

Octava.—*Duración del Convenio.*—La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2000.

La extinción de este Convenio por causa distinta de la terminación del plazo de vigencia establecido en esta cláusula dará lugar a la liquidación correspondiente.

Novena.—*Cuestiones litigiosas.*—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza jurídico-administrativa, serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y, en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio de colaboración, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en este documento.—El Ministro de Trabajo, y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—El Consejero de Sanidad, y Bienestar Social, Carlos Javier Fernández Carriedo.

## ANEXO

### Comunidad Autónoma de Castilla y León

#### Crédito 19.04.313L.453.01. Plan de Desarrollo Gitano. Año 2000

Número de proyecto	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad	Denominación del proyecto	Número de usuarios/as (E=Estimados)	Financiación Ministerio de T. y AA. SS. — Pesetas	Financiación C.A. y/o CC.LL. — Pesetas	Total — Pesetas
1	Ávila.	Ávila.	Ayuntamiento de Ávila.	Desarrollo gitano.	E 376	4.628.442	3.171.558	7.800.000
2	Burgos.	Burgos. Ciudad de Burgos.	Ayuntamiento de Burgos.	Programa de realojamiento de población marginal chabolista «Programa dual».	563	2.373.560	1.626.440	4.000.000
3	Burgos.	Burgos. Poblado El Encuentro.	Ayuntamiento de Burgos.	Programa de desarrollo comunitario de «El Encuentro».	142	1.186.780	813.220	2.000.000
4	Burgos.	Burgos.	Ayuntamiento de Burgos.	Programa de intervención con la comunidad gitana de Burgos.	2.016	1.186.780	813.220	2.000.000
5	Burgos.	Aranda de Duero.	Ayuntamiento de Aranda de Duero.	Programa de Desarrollo Gitano.	E 653	1.186.780	1.113.220	2.300.000
6	Burgos.	Miranda de Ebro.	Ayuntamiento de Miranda de Ebro.	Programa de Promoción Comunidad Gitana.	E 750	2.225.212	1.824.788	4.050.000
7	León.	León.	Ayuntamiento de León.	Promoción y desarrollo del pueblo gitano.	E 2.011	4.153.730	2.846.270	7.000.000
8	Palencia.	Palencia.	Ayuntamiento de Palencia.	Plan Municipal de Minorías Étnicas.	1.267	4.628.442	3.671.558	8.300.000
9	Salamanca.	Salamanca.	Ayuntamiento de Salamanca.	Proyecto de Desarrollo Gitano.	2.000	2.628.442	1.771.558	4.400.000
10	Valladolid.	Valladolid.	Ayuntamiento de Valladolid.	Programa de seguimiento de familias realojadas.	E 700	3.560.340	2.439.660	6.000.000
11	Valladolid.	Valladolid. Ciudad.	Ayuntamiento de Valladolid.	Promoción educativa de las minorías étnicas.	720	2.373.692	1.626.308	4.000.000
12	Valladolid.	Valladolid. Poblado de la Esperanza.	Ayuntamiento de Valladolid.	Programa de intervención social con población marginada de «P. Esperanza».	E 350	11.867.800	8.132.200	20.000.000
13	Valladolid.	Peñañiel.	Ayuntamiento de Peñañiel.	Programa de atención a la población gitana.	272	2.000.000	3.000.000	5.000.000
					E 11.820	44.000.000	32.850.000	76.850.000

**21537** *RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo (Orden de 1 de julio de 1975), y del que han sido parte, de un lado, la Federación de Trabajadores de la Tierra (FTT-UGT), y la Federación Estatal del Campo de CC. OO., y de otro lado, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91, en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 17 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### **LAUDO ARBITRAL DICTADO POR DON JOSÉ RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYÁN EN EL CONFLICTO DERIVADO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DE TRABAJO EN EL CAMPO**

En Madrid, a 6 de octubre de 2000.

Don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, Abogado del ilustre Colegio de Sevilla, en su condición de árbitro designado a propuesta de las partes negociadoras del Convenio sustitutorio de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, ha dictado el siguiente

## LAUDO

La presente Resolución se dicta en el marco del conflicto derivado de la negociación colectiva para la sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aprobada por Orden de 1 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 5). Han sido partes, de un lado, la Federación de Trabajadores de la Tierra (FTT-UGT), y la Federación Estatal del Campo de CC. OO. y de otro lado, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA).

**Antecedentes**

Primero.—Producida la derogación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, se desarrolló un proceso de negociación dirigido a la sustitución de dicha Ordenanza, proceso de negociación que se dilató por un período aproximado de cuatro años y que concluyó sin concreción de acuerdo entre las partes.

Segundo.—A la vista de lo anterior, y de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por acuerdo del Pleno de la CCNCC, de fecha 25 de febrero de 1999, procedió a convocar a las partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza.

Tercero.—A lo largo del año 1999, y en sede de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se produjeron diversas reuniones de la Subcomisión de Trabajo para Materias de la Negociación Colectiva, con asistencia de las partes negociadoras del antes mencionado Convenio sustitutorio de la Ordenanza General del Campo, sin que en dichas reuniones, tampoco, se avanzara en la concreción de ningún acuerdo, según se desprende, entre otros documentos, de las actas de dichas reuniones de 24 de marzo de 1999, 20 de julio de 1999 y 2 de noviembre de 1999.

Cuarto.—Constatada la imposibilidad de acuerdo, las partes aceptaron someter el conflicto a Arbitraje Voluntario. La propuesta de árbitro se produjo por Acuerdo del Pleno de la CCNCC de 8 de febrero de 2000, habiéndose aceptado por las partes, los días 20 y 21 de marzo de 2000, la designación como árbitro de don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, y habiéndose producido la diligencia de comparecencia y aceptación del designado árbitro con fecha 23 de mayo de 2000.

Quinto.—Tras la designación, el árbitro convocó a las partes a una primera reunión, que tuvo lugar el mismo día 23 de mayo de 2000, con la finalidad de explorar la posibilidad de alcanzar un acuerdo. Tras la dicha reunión, y con la finalidad de llegar al mejor conocimiento de las posiciones negociadoras mantenidas por las partes, el árbitro solicitó de todas ellas la remisión de documentos en los que se concretaran sus posiciones sobre las distintas materias objeto del posible Laudo. Dichos documentos fueron remitidos, en efecto, por las distintas partes representadas en la negociación.

Sexto.—Analizada la documentación, y valorando, con base en las posiciones recogidas en los distintos documentos, que sería positivo un ulterior encuentro para la búsqueda de acuerdos, se convocó una segunda reunión, que tuvo lugar con fecha de 26 de julio de 2000, la cual, no obstante, finalizó también sin que se produjeran aproximaciones sustanciales.

**Fundamentos**

Primero.—Este Laudo no concreta una decisión en Derecho, pues no se trata de interpretar ninguna norma previamente existente, ni de aplicar la norma existente a un supuesto de hecho concreto. Por el contrario, se trata de una decisión en equidad, en la que el objetivo es el de encontrar un equilibrio entre las distintas posiciones expuestas por las partes representadas en el Conflicto, evidenciadas a lo largo del proceso negociador frustrado, y recogidas, con mayor o menor amplitud, en la documentación de que dispone el árbitro.

Segundo.—En la búsqueda de dicho equilibrio se ha tenido en cuenta tanto la documentación aportada al árbitro en las distintas reuniones como las opiniones en ellas expresadas por los representantes de las partes. Se ha valorado también el hecho objetivo de que una gran parte de la población activa agraria por cuenta ajena tiene regulada, en distintos territorios de España, su situación laboral por medio de los correspondientes Convenios Colectivos del nivel correspondiente.

Tercero.—El presente Laudo se estructura en los siguientes capítulos: Normas de identificación; Organización del trabajo, Estructura profesional y movilidad funcional; Estructura salarial, y Régimen disciplinario.

**Laudo arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario**

## CAPÍTULO I

**Normas de identificación**Artículo 1. *Naturaleza jurídica del Laudo.*

1. El presente Laudo se dicta al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con sumisión expresa de las partes al arbitraje, al no haberse alcanzado un acuerdo entre las mismas en la negociación del Convenio Estatal del Sector Agrario, sustitutorio de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, de 9 de julio de 1975.

2. De conformidad con lo que previene el artículo 91 del citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Laudo posee la eficacia de los Convenios Colectivos regulados en el título III del citado texto legal.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Laudo se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores. Asimismo, se regirán por las disposiciones del presente Laudo las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

2. Se regirán por las disposiciones del presente Laudo todas las empresas agrarias y sus trabajadores cuyo centro o centros de trabajo estén situados en provincias sin Convenio Colectivo de aplicación a las mismas. La denuncia de un Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario, no podrá entenderse como producción de un vacío normativo.

3. La entrada en vigor de un Acuerdo o Convenio Colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector, empresa o centro de trabajo en el que aquél se haya pactado. El referido Acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El presente Laudo será aplicable, asimismo, en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un Convenio Colectivo, dicho Convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente Laudo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Laudo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.3.

Artículo 5. *Garantía «ad personam».*

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

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo y estructura profesional**Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

#### Artículo 7. *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 Laudo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

#### Artículo 8. *Grupos profesionales. Criterios generales.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Laudo se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en los grupos profesionales delimitados en los artículos siguientes.

2. Dentro de cada grupo profesional se establecen las áreas funcionales siguientes: Técnica, administrativa, de producción y mantenimiento y de oficios varios.

3. Los grupos y áreas funcionales delimitados no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos.

#### Artículo 9. *Grupos profesionales. Delimitación.*

##### 1. Grupo profesional I:

a) 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.

b) En este grupo profesional se podrán integrar, entre otras, las antiguas categorías de Peón y Guarda.

##### 2. Grupo profesional II:

a) 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.

b) En este grupo y en las distintas áreas funcionales se podrán integrar entre otras las antiguas categorías de Oficiales y Auxiliares administrativos, Encargados de Cuadrilla, Oficiales de primera y segunda, Tractoristas y Conductores Tractoristas.

##### 3. Grupo profesional III:

a) 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.

b) En este grupo y dentro de las respectivas áreas funcionales se podrán integrar, entre otras, las categorías de Jefes administrativos, Capataces y Encargados generales.

##### 4. Grupo profesional IV:

a) 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.

b) En este grupo profesional y dentro de las distintas áreas funcionales se podrán integrar, entre otras, las categorías de titulados de grado medio o equivalentes.

##### 5. Grupo profesional V:

a) 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 de la Dirección, a la que se debe dar cuenta de la 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.

b) En este grupo se podrán integrar, entre otras, las categorías profesionales de titulados de grado superior o equivalentes.

#### Artículo 10. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional se producirá en el marco del grupo profesional, 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 establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. *Aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional.*

La aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional no afectará a las retribuciones pactadas en los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior vigentes a la entrada en vigor del presente Laudo.

### CAPÍTULO III

#### Estructura salarial

#### Artículo 12. *Definición de salario.*

1. Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por el trabajador por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 13. *Estructura del salario.*

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo percibirán una retribución consistente en un salario base y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo, incluido el complemento salarial por antigüedad.

#### Artículo 14. *Salario base.*

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

#### Artículo 15. *Salario a la parte.*

El salario a la parte es la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido. Esta modalidad deberá garantizar el salario de convenio.

#### Artículo 16. *Complemento salarial por antigüedad.*

Los trabajadores fijos percibirán, como premio a la permanencia, al término de un trienio desde la fecha de inicio de su prestación de servicios, el importe de cuatro días del salario mínimo interprofesional; tres días por año, contados desde el cumplimiento de un trienio hasta cumplir quince años de antigüedad en la empresa, y de dos días por año de salario mínimo interprofesional desde los quince hasta los veinte años de antigüedad.

**Artículo 17. Gratificación extraordinaria.**

Los trabajadores afectados por el presente Laudo tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, de treinta días de salario base más complemento salarial de antigüedad, que se harán efectivas una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra dentro de la primera quincena del mes de julio. No obstante, podrá acordarse su percepción prorrateada en doce mensualidades.

**Artículo 18. Complemento por trabajo nocturno.**

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un suplemento del 20 por 100 sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en aquel período. Del mismo modo quedan exceptuados los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios durante la noche.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

**Artículo 19. Complemento de salario en especie.**

El empresario y sus trabajadores podrán acordar el abono en especie de parte del salario que en ningún caso podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante las vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no deseara percibir en especie parte de sus salarios.

Por el concepto de «manutención completa y alojamiento», es decir, cuando la alimentación y alojamiento corran a cargo del empresario sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 25 por 100 del salario correspondiente.

**Artículo 20. Indemnización por desplazamiento.**

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 20 pesetas por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

En las actividades forestales, además de lo especificado en el apartado anterior, las empresas tendrán la obligación de facilitar el transporte de los trabajadores desde la localidad más próxima al centro de trabajo y desde éste a aquélla.

**Artículo 21. Indemnizaciones por movilidad geográfica.**

En los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia percibirá además de su salario los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a su salario diario. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas.

Los supuestos de traslado se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 22. Salario de los trabajadores eventuales.**

El salario de los eventuales deberá incluir, como mínimo, además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido.

**Artículo 23. Incidencias climatológicas.**

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose ínte-

gramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

**Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La realización de horas extraordinarias será compensada con descanso en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. Si no pudieran ser compensadas con descanso alternativo cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50 por 100 al salario hora ordinaria.

**Artículo 25. Forma de pago del salario.**

El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quinquenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse el pago del salario 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. En cualquier caso, el empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salario.

**Artículo 26. Anticipos sobre el salario.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un máximo del 90 por 100 de los salarios devengados.

**CAPÍTULO IV****Régimen disciplinario****Artículo 27. Definición de faltas laborales.**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

**Artículo 28. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

**Artículo 29. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.



3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### Artículo 30. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

#### Artículo 31. *Sanciones.*

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
2. Por faltas graves:
 

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Despido disciplinarios.

#### Artículo 32. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

#### Artículo 33. *Ejecución de las sanciones.*

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a inter-

poner reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**21538** *ORDEN de 23 de noviembre de 2000 por la que se establece una veda temporal para la pesca de la modalidad de cerco en el litoral de la Región de Murcia.*

El Reglamento (CE) 1626/94, de 27 de junio, del Consejo, por el que se establecen determinadas medidas técnicas de conservación de los recursos pesqueros en el Mediterráneo, establece, en el apartado 2 de su artículo 1, que los Estados miembros ribereños podrán legislar en el ámbito territorial de aplicación del mismo, incluso en materia de pesca no profesional, adoptando medidas complementarias de protección, siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y conformes a la política pesquera común.

Asimismo, el Real Decreto 2349/1984, de 28 de noviembre, por el que se regula la pesca de cerco en el caladero nacional, contempla en su artículo 2 que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación podrá establecer, para cada año o período de tiempo superior, vedas temporales y por zonas.

Por otra parte, como en años anteriores, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha establecido un plan de pesca para sus aguas interiores, que conlleva la paralización temporal de su flota de cerco.

A la vista de la situación actual de la pesca de cerco en el litoral de la Región de Murcia, previo informe de la Comunidad Autónoma de la Región Murcia, de las entidades representativas del sector pesquero afectado y del Instituto Español de Oceanografía.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 1 del Reglamento (CE) 1626/94, se ha cumplido el trámite de comunicación del proyecto de Orden a la Comisión Europea.

La presente Orden se dicta al amparo de la habilitación contenida en el artículo 149.1.19.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de pesca marítima.

En su virtud, dispongo:

#### Artículo 1. *Zona de veda.*

Entre el día 1 de diciembre de 2000 y el día 31 de enero de 2001, ambos inclusive, queda prohibida la pesca en la modalidad de cerco, a los buques españoles, en las aguas exteriores del litoral de la Región de Murcia.

#### Artículo 2. *Infracciones y sanciones.*

El incumplimiento de lo establecido en la presente Orden se sancionará conforme a lo previsto en la Ley 14/1998, de 1 de junio, por la que se establece el régimen de control para protección de los recursos pesqueros.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de noviembre de 2000.

ARIAS CAÑETE

Ilmos. Sres. Secretario general de Pesca Marítima, Director general de Recursos Pesqueros y Director general de Estructuras y Mercados Pesqueros.