

## ANEXO 2.2001

## Complemento por experiencia (CPE) para el año 2001

a) Nivel retributivo	b) Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas mensuales) — Pesetas	c) Límite máximo mensual — Pesetas
4	1.703	17.030
5	1.703	17.030
6	2.839	28.390
7	568	5.680
8	1.703	17.030

## ANEXO 3.2000

Tabla de mínimos, relativa al complemento salarial PAE, que corresponderá, desde 1-1-2000, a los trabajadores de las empresas de mediación que gestionen más de cuatro mil millones de pesetas en primas

Nivel retributivo	Complemento salarial PAE mínimo, mensual 2000 — Pesetas	Anual ( × 14) — Pesetas
1	14.437	202.118
2	11.769	164.766
3	10.866	152.124
4	10.247	143.458
5	9.816	137.424
6	8.211	114.954
7	7.880	110.320
8	6.651	93.114
9	6.651	93.114
10	5.174	72.436

## ANEXO 4.2001

Tabla de mínimos, relativa al complemento salarial PAE, que corresponderá, desde 1-1-2001, a los trabajadores de las empresas de mediación que gestionen más de cuatro mil millones de pesetas en primas

Nivel retributivo	Complemento salarial PAE mínimo, mensual 2001 — Pesetas	Anual ( × 14) — Pesetas
1	14.947	209.258
2	12.184	170.576
3	11.250	157.500
4	10.608	148.512
5	10.162	142.268
6	8.501	119.014
7	8.158	114.212
8	6.886	96.404
9	6.886	96.404
10	5.357	74.998

24025

RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 18 de octubre de 2001, dictado por don Tomás Sala Franco, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 18 de octubre de 2001, dictado por don Tomás Sala Franco, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, en la que se refiere al sector azulejero, y del que han sido partes, de un lado, la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (ASCER), y las Federaciones Estatales de Metal, Construcción y Afines de UGT, y de Construcción, Madera y Afines de

CC.OO., 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, 29 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, ESTRUCTURA SALARIAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE AZULEJOS

En Valencia, a 18 de octubre de 2001, don Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, «Estudi General», actuando como árbitro nombrado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), en su reunión de 4 de junio de 2001, ha dictado el siguiente

#### LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 5, 7, 8 y 9 de septiembre), en lo que se refiere al sector azulejero.

Han sido partes, de un lado, la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (ASCER), y las Federaciones Estatales de Metal, Construcción y Afines de UGT, y de Construcción, Madera y Afines de CC.OO., en su legal o voluntaria representación.

#### Antecedentes de hecho

Primero.—En el marco de las competencias de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo), atribuyó a la CCNCC con el fin de evitar que la derogación de las antiguas Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo ocasionara la existencia de vacíos normativos, la citada Comisión, en repetidas ocasiones, instó a las representaciones empresariales y sindicales del Sector de Azulejos a aprobar el Convenio colectivo estatal sustitutorio de la derogada Ordenanza sin éxito.

Segundo.—Dado el estancamiento de las negociaciones y tras la concesión de una serie de aplazamientos, la CCNCC decidió, en la reunión del Pleno de 4 de junio de 2001, optar por el procedimiento ordinario de arbitraje, designando al efecto como árbitro a don Tomás Sala Franco, y estableciendo que el arbitraje se refiriera a las siguientes materias: Clasificación profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y régimen disciplinario.

Tercero.—Una vez formalizada la aceptación por parte del árbitro designado, en fecha 6 de septiembre de 2001, el Secretario de la CCNCC remitió escrito a las partes en conflicto por el que se les convocaba a una comparecencia por separado, a celebrar el día 13 de septiembre los sindicatos y el día 20 de septiembre la asociación empresarial, a fin de tratar de las cuestiones relacionadas con el arbitraje.

Cuarto.—En las correspondientes reuniones, ambas partes manifestaron las coincidencias y las discrepancias existentes sobre las cuatro materias objeto del arbitraje, presentando cada una de ellas sus posiciones por escrito y teniendo cumplida ocasión de justificarlas suficientemente.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido dictar las disposiciones que figuran en el anexo, reguladoras de la clasificación profesional, estructura salarial, promoción económica y profesional y régimen disciplinario que han de aplicarse en el sector azulejero en sustitución de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá fuerza de convenio colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el Secretario de la CCNCC se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Direc-

ción General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

## TÍTULO I

### Normas de configuración

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia del laudo.*

1. El presente laudo ha sido dictado al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas a sustituir a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, en el sector de azulejos.

2. De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente laudo posee la eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos regulados en el título III del citado texto legal.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente laudo será de aplicación en todas las empresas cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semigrés, con inclusión de la fabricación de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto la de carácter predominantemente artesano o manual o cuando no se realicen operaciones de prensado o esmaltado.

2. Las empresas quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente laudo siempre que concurra alguna de las dos circunstancias siguientes:

a) Que en la fecha de entrada en vigor del presente laudo no estuvieran afectadas por un acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable.

b) Que, aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o convenio colectivo no regule alguna de las materias a las que se refiere este laudo.

3. La entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o todas las materias a las que se refiere este laudo producirá la parcial o total inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que se hubiera pactado, dado el carácter subsidiario de este laudo que, en ningún caso, entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos anteriores se entenderá:

a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo ámbito funcional coincida, total o parcialmente, con el del presente laudo.

b) Por «convenio colectivo», el resultado de la negociación celebrada de conformidad con las reglas establecidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores, incluidos los acuerdos de adhesión y los actos administrativos de extensión.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

1. El presente laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de cuál sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieran concertado.

2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial, únicamente les será de aplicación la materia relativa al régimen disciplinario.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente laudo entrará en vigor al día siguiente de su notificación a las partes.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.2, el presente laudo tendrá una duración indefinida.

Artículo 6. *Garantías de regulación de las materias objeto del presente laudo.*

En el caso de que una sentencia dictada por órgano judicial competente decretase la nulidad total o parcial del presente laudo, el árbitro que fue

designado para dictar el anulado procederá, dentro de los tres días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.

## TÍTULO II

### Condiciones de trabajo

#### CAPÍTULO I

#### Clasificación profesional

Artículo 7. *Principios de ordenación.*

1. La clasificación profesional regulada por el presente laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos profesionales previstos.

2. No obstante, desde el momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a un determinado grupo profesional, habrá de ser retribuido de acuerdo con lo que al mismo corresponda dentro de la empresa.

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

1. Los trabajadores afectados por el presente laudo, en atención a las funciones que desarrollan, serán clasificados en grupos profesionales.

2. Los grupos profesionales se delimitarán en atención a los siguientes factores: Conocimiento, autonomía e iniciativa, responsabilidad y mando:

a) En la valoración de los conocimientos del trabajador se tendrán en cuenta el nivel de formación reglada y los conocimientos y experiencia profesional necesarias para el correcto desempeño del trabajo encomendado.

b) En la valoración de la autonomía e iniciativa se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de libertad en la toma de decisiones sobre el proceso de trabajo, en función del nivel de supervisión soportado, así como la obligación dimanante del puesto de detectar problemas e implementar soluciones a los mismos.

c) En la valoración de la responsabilidad se tendrá en cuenta el nivel de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos y la maquinaria.

d) En la valoración del mando se tendrá en cuenta el grado de coordinación directa e indirecta sobre grupos de personas, debiéndose tener en cuenta el tamaño y la naturaleza de los mismos.

3. Los grupos profesionales serán los siguientes:

a) Grupo 1: Los trabajadores pertenecientes a este grupo poseen una formación equivalente a las titulaciones de grado medio o superior, así como formación específica en el puesto de trabajo o gran experiencia en su área. Son puestos con gran autonomía e iniciativa para la toma de decisiones, las cuales tienen notable influencia e importancia sobre los resultados de la empresa. Deben resolver problemas muy complejos y heterogéneos con base en los objetivos globales definidos por el órgano rector de la empresa, todo lo cual implica la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un amplio conjunto de colaboradores pertenecientes a su área. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Director administrativo-financiero; Área Comercial Director comercial; Área de Producción: Director técnico o Director de laboratorio de mayor dimensión.

b) Grupo 2: Los conocimientos propios de los trabajadores de este grupo son los equivalentes a las titulaciones de grado medio o superior, complementados mediante amplia experiencia adquirida en trabajos similares. Resuelven problemas de gran complejidad bajo la supervisión del Director de su área. Planifica y coordina la ejecución de los trabajos de varias secciones que completan un proceso, asumiendo la responsabilidad del resultado de las actuaciones conjuntas de dichas secciones. Disponen de bastante autonomía e iniciativa para la toma de decisiones, teniendo éstas destacada influencia e importancia sobre los resultados de la empresa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Jefe de administración, Jefe de compras o analista de sistemas informáticos; Área Comercial: Jefe de ventas nacional o de exportación, Técnico en marketing o comerciales con gran experiencia; Área de Producción: Técnico y Jefe de producción en plantas de gran dimensión, Director técnico de plantas de pequeña dimensión, Jefe de mantenimiento, Responsable de

diseño, Jefe de laboratorio de pequeña dimensión o Responsable de área en laboratorio de gran dimensión; Área de Servicios: Médicos y sanitarios titulados.

c) Grupo 3: Los conocimientos necesarios para el correcto desempeño de los puestos propios de este grupo profesional son los equivalentes a las titulaciones de grado medio o Formación Profesional, completadas con amplia experiencia adquirida en departamentos similares. Ejecutan tareas diversas pero homogéneas bajo las directrices y planes de trabajo recibidos de su superior. Pueden dirigir y coordinar un grupo más o menos amplio de personas de su sección. Su responsabilidad se centra en los resultados de una parte concreta de un proceso, disponiendo de un cierto nivel de autonomía e iniciativa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área Comercial: Comerciales con experiencia pequeña o mediana; Áreas Comercial o de Producción: Encargados de almacén de productos terminados; Área de Producción: Encargado de sección en plantas de gran dimensión, Encargados en la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión, Jefes de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión, Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión, Técnico de laboratorio o Diseñador.

d) Grupo 4: Los trabajadores pertenecientes a este grupo poseen una formación equivalente a EGB, BUP, ESO, COU o FP, complementada con formación específica y experiencia adquirida en departamentos similares. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Empleado administrativo de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares; Área Comercial: Encargado de la sección de muestras, Promotores de ventas; Áreas Comercial o de Administración: Empleados de nivel medio de administración comercial; Área de Producción, Encargado de molturación de esmaltes, Jefes de línea de esmaltadoras, Jefe de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o Técnico de laboratorio.

e) Grupo 5: Los conocimientos propios de los trabajadores de este grupo son los equivalentes a EGB o FP de primer grado, complementada con la experiencia profesional propia de su puesto. Realizan tareas siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área de Administración: Tareas administrativas simples, como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc. Área de Producción: Operarios de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido; horneos, clasificadores, conductores de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

f) Grupo 6: Los trabajadores incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios, Enseñanza General Básica o Formación Profesional de primer grado, no necesitando ninguna experiencia profesional previa. Realizan tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad está limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Área Comercial: Preparación de muestras; Áreas Comercial o de Producción: Tareas de retractilado, preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora; Área de Producción: Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren especial adiestramiento ni conocimientos específicos; Área de Servicios: Portería, limpieza tanto manual como con uso de maquinaria específica y actividades subalternas.

**Artículo 9.** *Conversión de los actuales niveles retributivos procedentes de la Ordenanza Laboral.*

Con carácter indicativo, los niveles retributivos procedentes de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica se corresponden, en principio, con los nuevos grupos profesionales, en los siguientes términos:

Grupo 1: Niveles II, III y IV.

Grupo 2: Niveles II, III y IV.

Grupo 3: Niveles III, IV y V.

Grupo 4: Niveles V, VI y VII.

Grupo 5: Niveles VI, VII, VIII, IX, X y XI.

Grupo 6: Nivel XII.

**Artículo 10.** *Procedimiento para la reclasificación profesional de los trabajadores.*

1. El procedimiento a seguir para la reclasificación profesional de los trabajadores en las empresas será el siguiente:

a) La Comisión Paritaria Nacional, que a tal efecto deberá crearse, establecerá los concretos criterios de clasificación del personal en los nuevos grupos profesionales en el plazo de ocho meses, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente laudo.

b) Con base en estos criterios, las empresas afectadas procederán a aplicar la nueva clasificación profesional a sus trabajadores, quienes en caso de desacuerdo con la misma podrán acudir a la Comisión Paritaria Nacional para que resuelva. Asimismo, las empresas podrán acudir a ella en petición de consulta.

c) En todo caso, la vía jurisdiccional pertinente quedará abierta para el trabajador afectado.

2. Se establece el plazo de hasta el 31 de diciembre de 2003 para que todas las empresas afectadas por el ámbito de este laudo tengan aplicada la nueva clasificación profesional de acuerdo con el mismo.

## CAPÍTULO II

### Promoción de los trabajadores

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Artículo 11.** *Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.*

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente laudo.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

- Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de un trabajador fijo que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado o,
- Fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

**Artículo 12.** *Sistema de libre designación por la empresa.*

1. Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa.

2. Los representantes legales de los trabajadores serán informados inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

**Artículo 13.** *Sistema de promoción interna.*

1. Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

2. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

3. La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a los representantes legales de los trabajadores.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> PROMOCIÓN INTERNA

**Artículo 14.** *Complemento salarial por antigüedad.*

La concesión de un complemento salarial por antigüedad deberá ser objeto de convenio colectivo, pacto entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa o pacto individual, donde se fijará su régimen.

## CAPÍTULO III

### Estructura salarial

**Artículo 15.** *Retribución debida.*

1. Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán la retribución

que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.

2. No obstante lo anterior, las empresas son libres para establecer los complementos salariales que tengan por conveniente de entre los regulados en este Laudo de acuerdo con el tipo de trabajo desempeñado y con la organización de trabajo establecida.

#### Artículo 16. *Salario base.*

1. El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su clasificación profesional.

2. La cuantía del salario base será la que en cada caso se hubiera pactado individualmente con el trabajador.

#### Artículo 17. *Complementos salariales.*

1. Complementos salariales son aquellas cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) Complementos personales: Aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador que no hubieran sido valoradas al fijar el salario base. Así, por ejemplo, el complemento salarial por antigüedad.

b) Complementos de puesto de trabajo: Aquellos que perciba el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten conceptualmente distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Aquellos que retribuyen una mayor calidad o cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución a rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones o los pluses de actividad o de asistencia.

d) Complementos en atención a la situación y resultados de la empresa. Así, entre otros, la participación en los beneficios de la empresa.

2. Los complementos de puesto de trabajo y de cantidad y calidad en el trabajo no se considerarán consolidados en el caso de movilidad funcional o geográfica, salvo convenio colectivo o pacto individual en contrario.

#### Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente laudo percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias: Una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

2. Las empresas podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

3. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las gratificaciones extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

#### Artículo 19. *Percepciones extrasalariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos:

a) Las prestaciones y sus complementos y las indemnizaciones de Seguridad Social.

b) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y de distancia o las diferencias de alquiler o coste de vivienda que percibieran los trabajadores.

#### Artículo 20. *La calificación de los conceptos salariales.*

Los conceptos salariales tendrán, en principio, la consideración que las partes les otorguen y, en caso de conflicto de calificación, deberá someterse éste a la Comisión Paritaria Nacional que a tal efecto deberá crearse. Las empresas podrán, igualmente, acudir a ella en petición de consulta.

## CAPÍTULO IV

### Régimen disciplinario

#### Artículo 21. *Régimen de faltas y sanciones.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente laudo.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

#### Artículo 22. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros de trabajo, podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un período de treinta días.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello provoque reclamaciones o quejas de sus compañeros de trabajo o jefes.

g) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j) La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores.

k) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

#### Artículo 23. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un período de treinta días.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando la misma suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, siempre que dicho trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otros trabajadores.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social o a las retenciones del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un compañero sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 24. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de tres meses o más de doce en un período de seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un período de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, destrozarse, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enser, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i) La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que el trabajador esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasiona evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

n) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

p) El acoso sexual.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

#### Artículo 25. *Régimen de las sanciones.*

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) La categoría y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. A los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores de los que conste que están afiliados a un sindicato deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere, teniendo aquéllos setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

5. En todo caso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones que se impusieran a los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 26. *Anotación y aplicación de las sanciones.*

1. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

2. La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

### TÍTULO III

#### La Comisión Paritaria Nacional

#### Artículo 27. *Constitución, composición y funciones.*

1. La Comisión Paritaria Nacional deberá constituirse en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente laudo.

2. La Comisión Paritaria Nacional estará compuesta por 12 miembros designados paritariamente por las asociaciones empresariales y sindicatos legitimados legalmente para negociar el convenio colectivo estatal en el ámbito funcional de este laudo.

3. Las funciones a desempeñar por esta Comisión serán las previstas en los artículos 10 y 20 del presente laudo, relativos, respectivamente, a la fijación de criterios y resolución de consultas y conflictos en materia de clasificación profesional y a la resolución de consultas y conflictos en materia de calificación de los conceptos salariales.

4. La Comisión Paritaria Nacional elaborará el correspondiente reglamento de actuación dentro de los límites establecidos en el presente laudo.