

9037

RESOLUCION de 28 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 12 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Re, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones del personal de las Compañías de Trabajos Aéreos.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 12 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Re por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones del personal de las Compañías de Trabajos Aéreos, y del que han sido partes, de un lado, la Federación Estatal de Trabajadores de Transportes y Telecomunicaciones de UGT y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO. (FETCOMAR) y, de otro, la Asociación Española de Empresas Aéreas (AECA) y la Asociación Española de Fumigación Aérea (ASEFA), 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 acuerda:

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, 28 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

En la ciudad de Madrid a 11 de marzo de 1996, Fernando Valdés Dal-Re, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, actuando con arbitro nombrado por el Pleno de la referida Comisión en fecha 15 de enero de este mismo año, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos de 30 de julio de 1975. Han sido partes, de un lado, la Federación Estatal de Trabajadores de Transporte y Telecomunicaciones de UGT y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO (FETCOMAR) y, de otro, la Asociación Española de Empresas Aéreas (AECA) y la Asociación Española de Fumigación Aérea (ASEFA).

Antecedentes de hecho

Primero.—La comisión delegada del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), encargada de incentivar el proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales, procedió a convocar a una representación de las organizaciones sindicales UGT (Federación Estatal de Transporte y Telecomunicaciones) y CC.OO (FETCOMAR) así como de las asociaciones empresariales AECA y ASEFA a fin de conocer las consecuencias que podría producir, en términos de vacíos de regulación, la derogación de la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos de 30 de julio de 1975 para, en su caso y a la vista de la información facilitada por las partes, invitarlas a abrir tratos contractuales encaminados a solucionar los mencionados vacíos. Tal y como consta en el acta de la reunión, celebrada el 7 de noviembre de 1995, a la misma tan sólo comparecieron las representaciones sindicales «tomando la comisión nota de la inasistencia de los representantes de las organizaciones empresariales previamente convocados».

Segundo.—El 15 de enero de 1996, el Pleno de la CCNCC acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos fuera sustanciada mediante arbitraje.

Asimismo, acordó por mayoría que el referido arbitraje quedara sometido a las siguientes reglas:

1.ª Designar como árbitro a don Fernando Valdés Dal-Re, Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

2.ª Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias: 1) Estructura profesional; 2) estructura salarial; 3) promoción profesional y económica, y 4) poder disciplinario.

3.ª Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos, dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.

4.ª Transcurrido dicho plazo el árbitro u árbitros designados dispondrán de treinta días naturales para dictar el laudo.

Tercero.—En fecha 17 de enero de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que se les da traslado del acuerdo mencionado en el antecedente anterior. En fecha 22 de enero de ese mismo año y como consecuencia de haberse advertido error en la certificación del acuerdo del Pleno de la CCNCC de fecha 15 de enero, se remite nuevo escrito en el que se indica que el plazo de diez días hábiles al que se refiere el punto 3.º del mentado acuerdo ha de computarse «a partir de la fecha de recepción» de este segundo escrito.

Cuarto.—Mediante escrito de fecha de entrada en la CCNCC de 24 de enero de 1996, don Dámaso Castejón Amenedo, en nombre y representación de AECA, comunica al Secretario del citado organismo que por parte de dicha asociación empresarial se propone el nombramiento como árbitros a don Francisco Marin Vicente, asesor jurídico de la compañía HELICSA, y a don Dámaso Castejón Amenedo, de la asesoría jurídica de la propia AECA.

En fecha 30 de enero de 1996, por el Secretario de la CCNCC se dirige escrito a las asociaciones empresariales partes del presente procedimiento en el que, además de dar traslado a ASEFA, en su legal representación, de la anterior comunicación, se les manifiesta «la necesidad de ponerse contacto con los interlocutores sociales del sector ya que, tal y como se señalaba en la certificación de los acuerdos alcanzado en el Pleno, la propuesta de modificar el árbitro designado y nombrar otro u otros debe ser realizada de mutuo acuerdo entre las partes».

Transcurrido el plazo de diez días al que se refiere el punto 3.º del acuerdo del Pleno de la CCNCC de 15 de enero de 1996 sin que se hubiere recibido escrito de las partes proponiendo de común acuerdo otro u otros árbitros, el árbitro designado convocó a las partes a una audiencia oral para que pudieran alegar cuanto a su derecho conviniera, audiencia que tuvo lugar el día 26 de febrero de 1996 en la sede de la CCNCC, calle Alberto Aguilera 15, duplicado, en Madrid.

Quinto.—En su comparecencia oral, el representante de la única organización sindical asistente, la UGT, manifestó los importantes vacíos de regulación que para los trabajadores del sector, cuya población se sitúa en torno a los 500, producía la derogación de la Ordenanza; vacíos éstos en gran medida debidos al contenido casi monográficamente salarial de los Convenios Colectivos, que no apenas tratan las materias objeto de laudo. El citado representante expresó igualmente la decidida voluntad de su Sindicato de negociar un convenio de ámbito nacional, haciendo entrega al árbitro de diversa documentación, entre otra texto de diversos convenios existentes en el sector, alegaciones de parte a dichos convenios y relación de empresas del sector.

En la audiencia oral habida con AECA, única organización empresarial compareciente, su representante comenzó poniendo de manifiesto la estructura organizativa de la actividad de trabajo aéreo, constituida básicamente por pequeñas empresas, que cuentan con una muy reducida plantilla, dato éste que, unido a la pluralidad de asociaciones empresariales con representación en el sector así como a la corta población laboral, tal vez puedan explicar las dificultades para convenir. Ni en la audiencia oral ni con posterioridad, la asociación empresarial compareciente hizo entrega o remitió al árbitro designado documentación o alegaciones de parte.

Sexto.—El presente laudo se ha dictado dentro del plazo establecido por el acuerdo de 15 de enero de 1996 del Pleno de la CCNCC.

Fundamentos

Primero.—Tal y como ha quedado reflejado en los antecedentes de hecho, el presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta ET, en la redacción introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Con ello quiere significarse, primeramente, que dicho procedimiento ha ido precedido por los trámites que ordena la referida norma, señaladamente y en lo que ahora interesa mencionar, los tres siguientes. El primero, una invitación por parte del Pleno de la CCNCC, a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales dotadas de la legal o presunta legitimación negocial (artículo 87.2

ET) de iniciar tratos contractuales a fin de evitar los vacíos de cobertura que pudieran surgir como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos. El segundo, la conclusión sin acuerdo de ese proceso contractual. Finalmente, y ante el fracaso de la negociación y la existencia de reales vacíos de cobertura normativa vinculado a ese efecto derogatorio, la decisión del Pleno de la CCNCC de someter la solución de las controversias a fórmula arbitral.

Pero la mera invocación del marco normativo del presente procedimiento arbitral también sirve para poner de manifiesto la naturaleza de la controversia deferida a solución arbitral. No es éste, en efecto, un conflicto que verse sobre la interpretación y aplicación de, una norma preexistente o, lo que es igual, un conflicto jurídico que deba ser resuelto con el auxilio de los instrumentos que brinda la hermenéutica jurídica. Tal y como nos ha llegado, el presente conflicto nace como consecuencia de un desacuerdo previo entre las partes, manifestado en un proceso de negociación colectiva encaminado a evitar que la pérdida de vigencia de la Ordenanza del sector de trabajos aéreos produzca vacíos de regulación sobre las relaciones laborales, generadores de poco deseables situaciones de desprotección de los trabajadores y de inseguridad jurídica. Este hecho evidencia que nos encontramos ante un exquisito conflicto de intereses o económico; ante un conflicto cuya solución pide necesariamente el dictado de una decisión que, al ser sustitutiva de la falta de pacto colectivo, produzca sus mismos efectos: Evitar vacíos de cobertura sobre las relaciones laborales en el sector de trabajos aéreos.

La naturaleza del presente conflicto como un conflicto económico y no jurídico define su modo de resolución, que ha de resultar acorde con esa naturaleza. No ha lugar ahora a reflexionar sobre la fundamentación teórica de la distinción de los arbitrajes en arbitrajes de derecho y de equidad, distinción que ha sido objeto de severas críticas por un destacado sector de la doctrina científica. Sea cual fuere la posición que se mantenga respecto de este criterio de clasificación de los arbitrajes, la diferencia básica entre uno y otro reside en que mientras el primero encierra un juicio jurídico en Derecho, el fallo del segundo se sustenta en un leal saber y entender.

Al sustentarse sobre un proceso previo y frustrado de creación de normas, el presente conflicto no puede solventarse o no puede sólo solventarse de acuerdo con una estricta aplicación e interpretación de reglas normativas, examinadas y ponderadas según los criterios y cánones hermenéuticos comúnmente aceptados por la comunidad jurídica. La controversia ha de sustanciarse de conformidad con el leal saber y entender del árbitro designado, que cuenta así con un margen más amplio de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituye, claro es, la arbitrariedad. Con la invocación a la equidad como fundamento del fallo, a la postre, se persigue no tanto un apartamiento del razonamiento jurídico que sostiene la decisión cuanto que ésta venga complementada con otros criterios ajenos a la interpretación jurídica; en definitiva, con toda esa compleja y delicada serie de criterios sociales, económicos, organizativos y culturales que las propias partes hubieran manejado y ponderado a la hora de transformar sus discrepancias en reglas jurídicas orientadas a crear un marco estable de ordenación de las relaciones laborales en el sector del trabajo aéreo.

Segundo.—Dictado el presente laudo con la finalidad de evitar los vacíos de cobertura producidos por la derogación de la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos de 30 de julio de 1975, los ámbitos funcionales de uno y otra, sin embargo, no coinciden plenamente. Dada la finalidad perseguida por esta decisión arbitral, de su ámbito se ha excluido el subsector de fotografía aérea. Aun cuando incluido en aquella Ordenanza, las relaciones laborales en dicho subsector se someten actualmente a la disciplina del Convenio Interprovincial para la Industria Fotográfica de 7 de septiembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de septiembre), pacto éste que, pese a su denominación, tiene un ámbito territorial estatal (artículo 1.2).

Tercero.—De conformidad con el acuerdo de fecha 15 de enero de 1996 adoptado por el Pleno de la CCNCC, por mayoría de sus miembros, la materia sometida a arbitraje versa sobre cuatro aspectos: Estructura profesional, promoción de los trabajadores, en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones. La fundamentación del presente laudo tiene como objetivo ofrecer una suficiente motivación a las decisiones adoptadas al regular esas materias. Con esta motivación se procura satisfacer un doble interés: El conocimiento a las partes de las razones que se encuentran a la base de esa regulación y, en su caso, la facilitación del ulterior control jurisdiccional de nuestro laudo.

No estará de más señalar, antes de cualquier otra consideración, las dificultades con las que este árbitro ha tropezado a la hora de establecer los criterios de ordenación de las materias que forman el objeto del presente

laudo. Estas dificultades derivan de dos circunstancias. La primera es la exigua negociación colectiva del sector. No solamente han sido escasos los Convenios Colectivos que se han negociado, a lo largo del período constitucional, en el ámbito funcional de este laudo; los negociados constituyen simples revisiones salariales de un convenio suscrito en el ya lejano año 1980, el cual tampoco aborda, ni incluso de forma parcial, las materias cuya regulación producen, en la doctrina establecida por el Pleno de la CCNCC, vacíos de cobertura. La segunda circunstancia que es preciso invocar como concausa de aquellas dificultades procede de la ausencia de alegaciones, orales o escritas, formuladas por la parte empresarial. Ciertamente es que la organización sindical compareciente en la audiencia oral ha efectuado propuestas. Pero sus consecuencias económicas, sociales u organizativas no han podido ser valoradas o discutidas con la contraparte, ni tampoco han podido ser comparadas con las regulaciones convencionales en vigor.

En este contexto, a este árbitro le ha parecido razonable, primeramente, mantener, con variaciones de matiz poco significativas, el sistema de clasificación profesional establecido por la derogada Ordenanza Laboral para el personal de Compañías de Trabajos Aéreos. El hecho de tratarse de una norma reglamentaria relativamente reciente, unido al dato ya recogido en el relato fáctico de ser reducida la población laboral del sector, abonan esta medida, que, lejos de pretender cristalizar la estructura profesional dada, persigue estimular a las propias partes a negociar otra nueva que pueda servir más adecuadamente a las necesidades económicas y sociales de las empresas del sector, pero ya con pleno conocimiento y responsabilidad de lo que se pacta.

La regulación de la estructura salarial se limita a recoger los complementos salariales más usuales en la realidad laboral, sin proceder, como solicitaba para ciertas categorías de empleados de la parte sindical, a su cuantificación, pues ello, muy probablemente, desbordaría el contenido de la propia materia sometida a arbitraje. La ordenación del plus de antigüedad se aparta, sin embargo, de la pauta que se acaba de indicar, pues el laudo mantiene o conserva en su integridad el anterior régimen reglamentario de este complemento salarial. Esta solución, pese a su condición de regla especial, cuenta con razonable fundamento. En la literalidad del acuerdo de sometimiento a arbitraje, adoptado por la CCNCC y refrendado por las partes, la promoción económica de los trabajadores aparece enunciada de modo diferenciado respecto de la estructura salarial. Ciertamente es que el plus de antigüedad tiene la naturaleza de un complemento salarial de índole personal; pero es más cierto que la pertenencia del referido plus a la estructura salarial es un dato que, a los efectos de la definición del objeto de la materia a arbitrar, ha quedado relegado a un segundo plano; a tales efectos, lo que emerge es el resuelto designio de tratar la promoción económica de los trabajadores en su global consideración, incluida, por tanto, la base de cálculo del tan citado complemento. Una inteligencia distinta hubiera vaciado de contenido los concretos términos del acto de suscripción a arbitraje.

La regulación de la promoción profesional de los trabajadores y del régimen disciplinario, por último, recoge, en lo sustancial, los criterios contenidos en el proyecto de acuerdo interprofesional para la sustitución de las Ordenanzas Laborales elaborado por este árbitro, en noviembre de 1995, a petición de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal, miembros de la CCNCC.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento, por la autoridad que le ha conferido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ha decidido:

Dictar las disposiciones que figuran en anexo, reguladoras, en los términos establecidos, de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y código de conducta y que han de aplicarse en sustitución de la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos de 30 de julio de 1975.

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 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su depósito, registro y, en su caso y si dicha autoridad laboral lo estima necesario, publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Madrid, 12 de marzo de 1996.—Firmado y rubricado: Fernando Valdés Dal-Re.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL, PROMOCION PROFESIONAL Y ECONOMICA DE LOS TRABAJADORES, ESTRUCTURA SALARIAL Y REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES DEL PERSONAL DE LAS COMPAÑIAS DE TRABAJOS AEREOS

TITULO 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 la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos de 30 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto) en las que fueron partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Transporte y Telecomunicaciones de UGT y Transporte, Comunicaciones y Mar de CC.OO. y, de otro, la Asociación Española de Empresas Aéreas (AECA) y la Asociación Española de Fumigación Aérea (ASEFA).

2. De conformidad con lo prevenido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente laudo tiene las eficacias jurídica y personal de los Convenios Colectivos regulados en el título III del citado texto legislativo.

Artículo 2. Ambito funcional.

1. El presente laudo será de aplicación a todas las empresas cuya actividad consista en:

- a) Prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales.
- b) Aplicaciones de tratamientos agrícolas y forestales aéreos.
- c) Publicidad aérea.
- d) Prospecciones, ayuda a la construcción, tendidos y vigilancia de líneas eléctricas y oleoductos y demás trabajos o servicios en los que las aeronaves sean utilizadas con carácter principal.

2. El presente laudo será de aplicación a las empresas mencionadas en el apartado anterior a condición de que:

- a) A partir de 1 de enero de 1996 no estuvieran afectadas por ningún acuerdo o Convenio Colectivo que les resulte aplicable, o
- b) Aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o Convenio Colectivo no regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa este laudo.

2. 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 o empresa 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 los artículos 84, 3.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

3. A los efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se entenderá:

- a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado en el marco 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.
- c) Por «materias sobre las que versa este laudo», las tratadas en el título II del mismo.

Artículo 3. Ambito 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 cual sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieren concertado.

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

Artículo 4. Ambito territorial.

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

Artículo 5. Vigencia.

1. En atención a su condición de norma subsidiaria así como a la finalidad que persigue de evitar vacíos de regulación derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos, el presente laudo, sin perjuicio de lo previsto en su artículo 2.2, tendrá una vigencia indefinida.

2. El presente laudo entrará en vigor al día siguiente de su notificación a las partes. No obstante y en lo que resulte aplicable, sus efectos quedan retrotraídos al 1 de enero de 1996.

Artículo 6. Garantía de regulación de las materias objeto del presente laudo.

En el supuesto de que por sentencia dictada por órgano judicial competente se decretase la nulidad del presente laudo o de cualquiera de sus cláusulas, el árbitro que fue designado para emitir el anulado procederá, dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.

TITULO II

Condiciones de trabajo

CAPITULO I

Estructura profesional

Artículo 7. Principios de ordenación.

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

2. Las funciones constitutivas de las distintas categorías profesionales a las que se refiere el artículo 9 del presente laudo son meramente enunciativas. Todo trabajador viene obligado a ejecutar, dentro de los cometidos propios de su competencia, cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

Artículo 8. Grupos y categorías profesionales.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente laudo se clasificarán en: Personal en vuelo y personal de tierra.

2. Las categorías profesionales del personal en vuelo serán las siguientes:

A) Piloto, en el que se integran:

Piloto B), con 1.000 o más horas de vuelo en el sector.
Piloto A), con 500 o más horas de vuelo en el sector.
Piloto en prácticas.

B) Segundo Piloto.

C) Mecánico de aeronave.

D) Operador de medios tecnológicos.

3. El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos:

a) Técnicos.

b) Administrativos.

c) Especialistas aeronáuticos.

d) Profesionales de oficio.

e) Operarios.

f) Subalternos.

4. Las categorías profesionales del personal de tierra serán las siguientes:

1. Técnicos:

Titulados de grado superior.
Titulados de grado medio.
No titulados.

2. Administrativos:

Jefe administrativo, que podrá ser de primera, segunda o tercera.
Oficial administrativo, que podrá ser de primera o segunda.
Recepcionista-Telefonista.
Auxiliar administrativo.

3. Especialistas:

Maestro Jefe de entretenimiento de aeronaves.
Maestro de talleres y entretenimiento de aeronaves.
Jefe de Sección.
Jefe de equipo.
Oficial, que podrá ser de primera, segunda o tercera.
Mecánico conductor.
Ayudante.

4. Profesionales de oficio:

Almacenero Jefe.
Almacenero.
Conductor.

5. Operarios:

Capataz.
Peón.

6. Subalternos:

Conserje.
Ordenanza.
Guarda y Vigilante.
Limpiador.

Artículo 9. Definiciones de las categorías profesionales.

1. Personal de vuelo:

a) Piloto. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de la función de pilotaje como comandante de aeronave.

El Piloto realizará las funciones propias de pilotaje y aquellas funciones técnicas complementarias para el cumplimiento de su misión.

b) Segundo Piloto. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la empresa ha calificado como apto para auxiliar al primer Piloto en las funciones de peritaje y sustituirle en los casos de indisposición de éste en vuelo.

c) Mecánico de aeronave. Es el oficial técnico que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal y que desempeña sus funciones con arreglo a las calificaciones extendidas por la autoridad aeronáutica.

d) Operador de medios tecnológicos. Es el que, en posesión de una especialidad calificada de grado superior medio, e integrado en la tripulación de la aeronave, realiza las operaciones tecnológicas propias de su especialidad.

2. Personal de tierra.

2.1 Grupo profesional de técnicos:

A) Titulados de grado superior. Es aquel a quien para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza superior, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

B) Titulados de grado medio. Es aquel a quien para figurar en la plan se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

C) No titulado. Se comprende dentro de este grupo al personal contratado en razón de sus conocimientos especificados y que desempeña dentro de la empresa funciones técnicas, distintas a las meramente burocráticas del personal administrativo y a las de orden mecánico y material de los otros grupos profesionales.

2.2 Grupo profesional administrativo:

a) Jefe administrativo. Es el que desarrolla funciones de elevado nivel administrativo, económico o comercial y de organización administrativa de personal, llevando a término las directrices y normas generales recibidas

y siendo personalmente responsable de prever, coordinar, ordenar, dirigir y controlar los asuntos del sector encomendado.

b) Oficial administrativo. Es el que ejerce funciones de marcado carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa efectuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables y mecanografía, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes.

c) Recepcionista-telefonista. Se comprende dentro de esta definición a quienes se encomiendan tareas administrativas de reducida iniciativa, como la atención y recepción de visitas o pasajeros o manipulación de una centralita telefónica.

d) Auxiliar administrativo. Es el empleado administrativo que se dedica a actividades elementales dentro de dicho grupo profesional y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos del mismo.

2.3 Especialistas aeronáuticos:

a) Maestro Jefe de taller de entretenimiento de aeronaves. Es el operario que, con conocimientos generales de las actividades que constituyen el entretenimiento y mantenimiento de aeronaves y, bajo las órdenes del Ingeniero o Ingenieros superiores o técnicos, ejerce mando directo sobre todo el personal de taller, teniendo encomendado las medidas a adoptar y trabajos a realizar para la mejor conservación y seguridad de las mismas, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

b) Maestro de talleres y entretenimiento de aeronaves. Es el operario que, con conocimientos generales de todas las actividades que constituyen el entretenimiento de aeronaves, actúa a las órdenes de sus superiores, si los hubiere, y ejerce mando directo sobre el personal de talleres, distribuyendo el trabajo, cuida de su ejecución y responde de la disciplina del personal. Debe saber trazar e interpretar planos y croquis, facilitar datos de coste de mano de obra, clases de materiales y dar avances presupuestarios sobre planos e instrucciones, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

c) Jefe de sección. Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de los maestros superiores, dirige, además de formar parte de ellos, los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles y de la disciplina del personal, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

d) Jefe de equipo. Es el que, con conocimientos teórico-prácticos de una determinada especialidad, además de tomar parte personal en el trabajo material, dirige y vigila la labor de los operarios que forman el equipo, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

e) Oficial de primera. Es el operario que, con conocimientos suficientes del oficio y con capacidad para interpretar planos de taller, realiza cualquier trabajo de su especialidad y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

f) Oficial de segunda. Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos sobre el oficio, realiza los trabajos corrientes con eficacia y rendimiento correcto, pudiendo interpretar planos y croquis de carácter elemental, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

g) Oficial de tercera. Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realiza trabajos elementales o de auxilio de las dos categorías inmediatamente superiores, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

h) Mecánico conductor. Es el operario que, con conocimientos, preparación especializada y carné de conducir, presta sus servicios en montajes y reparación del material aeronáutico, dedicándose además a la conducción del vehículo asignado para el transporte del equipo de trabajo, combustible, lubricante y personal de la empresa, cuidando al mismo tiempo del normal funcionamiento y limpieza tanto del avión como del vehículo y del equipo correspondiente, agrícola, etc. Los mecánicos conductores tendrán categorías equiparadas a: a) Jefe e equipo; b) oficial de primera, y c) oficial de segunda.

i) Ayudante. Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, auxilia y ayuda a los oficiales en la ejecución de su trabajo y efectúa trabajos de menos importancia; bajo la dirección de éstos, y participará en las pruebas de vuelo necesarias.

2.4 Profesionales de oficio:

a) Almacenero Jefe. Es el empleado que, bajo una supervisión general, planifica, controla y coordina el trabajo en varias agrupaciones o almacenes de las empresas, inspecciona el estado de los materiales y productos almacenados, controla «stocks», vigila el material inmovilizado, supervisa a las tareas administrativas de control, da instrucciones sobre procedimientos, unifica criterios en materia de equivalencia de materiales y, en general, da instrucciones sobre la aplicación de las normas procedentes de las

oficinas técnicas. Asimismo realiza cualquier otra función complementaria de las principales mencionadas.

b) Almacenero. Es el empleado que, bajo la supervisión directa, tiene asignada la misión de comprobar diversos materiales recibidos, comunicando al Jefe de almacén las anomalías observadas; efectuar el despacho de los materiales de manejo más delicados, cumplimentando los vales, fichas, etc., correspondientes; comprobar que los pedidos despachados coinciden en detalles con los solicitados en los vales; comprobar existencias y regularizar fichas contables; cuidar del orden del almacén, supervisando la correcta situación de materiales y productos; limpieza, etcétera, y realizar cualquier otra función complementaria de las mencionadas. Puede, eventualmente, sustituir al Jefe de almacén.

c) Conductor. Es aquel que, en posesión del carné de conducir de primera o segunda, según los casos y conocimientos mecánicos sencillos, ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.

2.5 Operarios:

a) Capataz. Es el que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de peones y especialistas en labores que no exigen conocimientos técnicos ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico.

b) Peón. Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores cuya realización se requiera la aportación de un esfuerzo físico o de atención, pero que demanda una cierta habilidad o elemental especialización.

2.6 Subalternos:

a) Conserje. Es el empleado a quien se asignan funciones de atender y controlar personalmente el acceso a edificios y locales de la empresa, revisión de posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución y control del cumplimiento de las obligaciones de Guardas, Vigilantes y Ordenanzas.

b) Ordenanza. Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución de correspondencia, control de circulación de personas, observación de fichaje del personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos y cualesquiera otras análogas a las funciones características de esta categoría. Podrá realizar tareas mecánicas de reproducción de copias, recepción de teletipos y similares.

c) Guarda y Vigilante. Es el empleado que, indistintamente en servicios de día y nocturnos, tiene encomendadas las funciones de mantenimiento del orden, custodia y vigilancia de las instalaciones, locales, dependencias, aeronaves, materiales y objetos de propiedad de la empresa, así como las relativas a la vigilancia e inspección de aviones y rampa.

e) Limpiador. Es el empleado dedicado a la limpieza y aseo de locales y servicios de las distintas dependencias de las empresas, así como del interior de las aeronaves.

CAPITULO II

Promoción de los trabajadores

SECCIÓN PRIMERA. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Principios generales.

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

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal en vuelo por los titulados universitarios, pertenecientes al grupo profesional de técnicos, y los 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.

3. Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.

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

5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.

b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla.

Artículo 11. *Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna.*

1. La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:

a) Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.

d) La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuyo composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, si la hubiera.

e) Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante.

f) De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

2. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior, salvo la establecida en el apartado e).

SECCIÓN SEGUNDA. PROMOCIÓN ECONÓMICA

Artículo 12. *Complemento salarial por antigüedad*

1. Los trabajadores afectados por el presente laudo tendrán derecho, en concepto de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán los que se encontraban vigentes a 31 de diciembre de 1995.

2. Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que, en la fecha indicada en el apartado anterior, hubieran individualmente pactado con sus trabajadores o les hubieren unilateralmente concedido.

CAPITULO III

Estructura salarial

Artículo 13. *Retribución debida.*

1. Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en los ámbitos 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, incluido el complemento salarial por antigüedad.

2. No obstante lo anterior y al tener los complementos salariales regulados en este laudo un carácter meramente enunciativo, las empresas no están obligadas a abonar aquellos que no se correspondan con el tipo de trabajo desempeñado o con la organización productiva establecida.

Artículo 14. *Salario base.*

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

2. La cuantía del salario base será la que, en cada caso, hubieran pactado individualmente trabajador y empresario.

Artículo 15. *Complemento por trabajo nocturno.*

1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir el trabajo nocturno, las horas nocturnas trabajadas sean compensadas con descansos retribuidos.

3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación en descansos, podrán éstos acumularse por periodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el período de acumulación.

Artículo 16. *Complemento por trabajo en domingos o festivos.*

1. Retribuye la prestación de trabajo realizada en domingos, festivos o días de descanso.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se podrá pactar que, en lugar de percibir el complemento establecido en el apartado anterior, se compense cada día trabajado en domingo, festivo o día de descanso por un día de descanso retribuido o, en su caso, por la parte proporcional de descanso retribuido que corresponda a las horas trabajadas en domingo o festivo.

3. Este complemento o descanso equivalente es compatible con la retribución o el descanso equivalente propio de las horas trabajadas que exceden las de la jornada habitual.

Artículo 17. *Complemento por disponibilidad.*

Es el complemento salarial que se abona en aquellos supuestos en los que, no estando fijado en el específico horario de trabajo, el trabajador deba estar disponible para desempeñar su prestación en el momento en que el empresario considere necesario.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán anualmente dos pagas extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad.

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

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas trabajadas que hayan excedido las de la jornada habitual se retribuirán con el incremento pactado que corresponda.

2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual de conformidad con el incremento establecido en el apartado anterior, se compensen por descansos.

3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación por descansos, podrán éstos acumularse por periodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el período de acumulación.

4. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas que hayan excedido las de la jornada habitual, especificando las causas, los trabajadores que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.

Artículo 20. *Incentivos.*

1. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse un complemento que retribuya el mayor rendimiento del trabajador.

2. Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos, tomando como medida:

a) Del rendimiento normal o mínimo, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux, que es el rendimiento de un trabajador medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

b) Del rendimiento habitual, el que, en condiciones normales, venga obteniendo repetidamente el trabajador durante un plazo significativo de tiempo.

3. De haber acuerdo entre ambas partes, los rendimientos se aplicarán de inmediato. En caso contrario, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales deberán manifestar a la Dirección de la empresa su oposición en el plazo de veinte días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

De no lograr el acuerdo dentro de los veinte días laborables siguientes a la manifestación de la oposición, la controversia será deferida a la decisión de uno o varios expertos, en este último caso en número impar, designados de común acuerdo.

4. Sólo se podrán modificar los valores establecidos por las siguientes causas:

- Mecanización.
- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
- Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.
- Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- Cuando exista error de cálculo.

5. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos. De proceder a esta suspensión, la empresa estará obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el complemento correspondiente a su rendimiento habitual (media de los treinta últimos días laborables) en el trabajo suspendido.

Artículo 21. *Forma de pago del salario.*

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

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

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

Artículo 22. *Anticipos a cuenta del salario.*

El trabajador tendrá derecho a que el empresario le anticipe hasta el 80 por 100 del salario mensual aún no devengado.

Artículo 23. *Garantías -ad personam-.*

Sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este laudo, hubieran individualmente pactado o unilateralmente concedido.

CAPITULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 24. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 25. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que, no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

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

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d) y 2, f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 26. Sanciones.

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

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

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

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

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

9038

ORDEN de 22 de marzo de 1996 por la que se ratifica el Reglamento de las Denominaciones Específicas «Jijona» y «Turrón de Alicante» y su Consejo Regulador Común.

Aprobado el Reglamento de las Denominaciones Específicas «Jijona» y «Turrón de Alicante» y su Consejo Regulador Común por Orden de 26 de septiembre de 1995 de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Comunidad Valenciana, modificada por Orden de 1 de febrero de 1996, redactado conforme a lo dispuesto en la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, y sus disposiciones complementarias y de acuerdo con el Real Decreto 4107/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma Valenciana, en materia de agricultura y pesca, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación conocer y ratificar dicho Reglamento y transmitirlo a la Comisión de la Comunidad Europea a efectos de su registro en la forma establecida en el Reglamento CEE 2081/92, de 14 de julio, relativo a la protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de los productos agrícolas y alimenticios.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.

Se ratifica el texto del Reglamento de las Denominaciones Específicas «Jijona» y «Turrón de Alicante» y su Consejo Regulador Común, aprobado por Orden de 26 de septiembre de 1995, de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Comunidad Valenciana, modificada por Orden de 1 de febrero de 1996, que figura como anexo a la presente Orden, que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación asume a los efectos de su promoción y defensa en el ámbito nacional e internacional.