

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

3837

RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Visto el contenido de Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera y del que han sido partes, de un lado, la Asociación Española Empresarial de Transportes de Viajeros (ASINTRA) y la Federación Nacional Empresarial de Transporte de Autobús (FENEBÚS), y, de otro, la Federación Estatal de Transporte, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte 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, 19 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

EN MADRID, A 24 DE NOVIEMBRE DEL 2000, ALFONSO MORÓN MERCHANTANTE, INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, ACTUANDO COMO ÁRBITRO DESIGNADO POR EL PLENO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN SU REUNIÓN DE 22 DE MARZO DEL 2000, HA DICTADO EL SIGUIENTE

Laudo arbitral

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera aprobada por Orden ministerial de 20 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 31), en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Han sido partes, de un lado, la Asociación Española Empresarial de Transporte de Viajeros (ASINTRA) y la Federación Nacional Empresarial de Transporte de Autobús (FENEBÚS), y, de otro, la Federación Estatal de Transporte, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., en su legal representación.

Antecedentes de hecho

Primero.—En el marco de las competencias que la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada a la misma por la Ley 11/94, de 19 de mayo) atribuyó a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (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 convocó a las representaciones empresariales y sindicales del Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera a sucesivas reuniones al objeto de invitarles a la búsqueda de soluciones que permitieran, desde el ejercicio pleno de la autonomía colectiva, evitar los vacíos de regulación que la derogación de la Ordenanza pudiera producir.

Parece innecesario reproducir «in extenso» en este lugar la larguísima relación de reuniones convocadas en los últimos años por la Subcomisión

de Negociación Colectiva de la CCNCC a fin de recabar información de las partes y realizar un seguimiento de la negociación del proceso sustitutorio de la Ordenanza en este Subsector. En los archivos de la Comisión queda constancia de la convocatoria de cada una de las reuniones, de su desarrollo, y de la numerosa correspondencia e información que todas las partes implicadas han ido dirigiendo a la Comisión con sus posturas y proposiciones, y a ellos se remite este laudo.

Debe destacarse, como especialmente significativo, el encomiable esfuerzo de todas las partes para conocer con exactitud el contenido de la negociación colectiva en este Subsector a nivel provincial, en todo el territorio nacional, con vistas a estudiar el posible vacío normativo que pudiera haber dejado la derogación de la Ordenanza. Figuran igualmente en los archivos de la CCNCC los sucesivos estudios que le fueron remitidos por los Sindicatos y por las Organizaciones Empresariales intervinientes en este proceso, que han sido objeto de actualización en fecha muy reciente en documentos que fueron entregados a este árbitro en las reuniones conjuntas que se han mantenido en el proceso arbitral.

Los estudios al respecto de la propia CCNCC han culminado con la publicación en forma de libro de un extenso informe sobre la negociación colectiva en el sector del Transporte por Carretera realizado por un equipo de investigación dirigido por el Profesor Sempere Navarro y que suministra no sólo un tratamiento riguroso sobre la estructura y el contenido de la negociación sino también elementos útiles de reflexión sobre la ordenación que se han dado en el sector los sujetos colectivos que se ocupan de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo en el mismo.

Segundo.—Como consecuencia de la intervención de la CCNCC, las Organizaciones Empresariales y Federaciones Sindicales más representativas del sector constituyeron una Comisión Negociadora. La propuesta sindical fue la negociación de un acuerdo general de ámbito estatal similar al concluido en el Subsector de Transporte de Mercancías, mientras que la representación patronal propuso la negociación de un acuerdo sobre materias concretas en los términos previstos en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Se sucedieron las reuniones de negociación intercambiándose incluso varios documentos de amplio contenido que recogieron los extremos en que existía acuerdo entre las partes, pero sin que se llegara en ningún momento a un acuerdo definitivo sobre una redacción conjunta final.

Ante este estado de cosas, la Federación Sindical de CC.OO. dirigió un escrito con fecha 6 de septiembre de 1999 a la CCNCC, en la que se dejaba constancia de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y solicitaba la adopción de las actuaciones pertinentes.

Tercero.—La Subcomisión de Negociación Colectiva de la CCNCC convocó a una última reunión a las partes el 22 de noviembre de 1999, en cuyo orden del día se incluyó la situación de la negociación en el Sector y la determinación de los medios de finalizar el proceso sustitutorio.

Constatada la imposibilidad de llegarse a un acuerdo en el sector para la sustitución de la Ordenanza, el Pleno de la CCNCC en su reunión del 22 de marzo de 2000, adoptó el acuerdo de iniciar el proceso arbitral previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, proponiendo a las partes un procedimiento para que éstas designaran al árbitro por consenso.

Las partes dirigieron sendos escritos con fecha 12 de marzo, 30 de marzo y 1 de junio, comunicando que se había logrado un acuerdo para la designación de Alfonso Morón como Árbitro para este procedimiento.

La Secretaría de la CCNCC comunicó el nombramiento a este Árbitro en escrito de 15 de junio pasado.

Cuarto.—Una vez formalizada la aceptación por parte del Árbitro designado, se convocó a las partes empresarial y sindical a sendas reuniones que tuvieron lugar en la sede de la CCNCC los días 10 de octubre y 14 de noviembre pasado.

Asistieron a la primera reunión don Manuel Mariscal y don José Miguel Barrachina, en representación de UGT; don Jesús Almeida y don Antonio Martín Jaén, en representación de CC.OO.; doña Nuria Muñoz, en representación de FENEBÚS, y don Adrián Borrego, en nombre de ASINTRA.

En el transcurso de la misma se pasó revista al proceso negociador que han venido manteniendo las partes en los últimos años, se delimitó la relación concreta de temas en los que persisten las discrepancias y se expusieron razonadamente las posturas de todas las partes respecto de la regulación de dichos temas. Al término de la reunión se acordó mantener una última reunión conjunta el día 14 de noviembre a las diecisiete horas, en la misma sede, indicándose a las partes la posibilidad, si lo estimaban conveniente, de aportar unos informes en que, de manera sucinta, se recogieran sus posturas y propuestas en cada uno de los temas litigiosos.

El 14 de noviembre se celebró la reunión con asistencia de las mismas personas que la reunión anterior, sumándose a la Delegación de CC.OO., don Manuel García, don Enrique Lillo y don Carmelo Aylagas.

Por parte sindical, se presentó un informe con el título de «Diferencias con la patronal en relación a la propuesta de materias realizada por el Árbitro», en que se exponen de manera resumida sus posiciones en cuanto a la redacción de los puntos en que existe discrepancia y que se someten a arbitraje. Aportaron igualmente un estudio firmado por el Gabinete Técnico Jurídico de FETCM-UGT en que se describe la regulación del complemento de antigüedad en los Convenios Provinciales de Transporte de Viajeros por Carretera.

La representación patronal presentó, por su parte, un informe titulado «Nota relativa al examen comparativo de los Convenios de Transporte de Viajeros por Carretera de ámbito provincial», y anunció la próxima finalización de un cuadro comparativo del contenido de dichas vigencias que sería remitido a la Comisión Consultiva Nacional, y que efectivamente fue enviado a este árbitro en fechas posteriores. Se incorporan al expediente existente en la CCNCC todos estos informes.

Tras un amplio debate en que ambas partes expusieron a este árbitro sus propuestas respecto a las materias que deben incluirse en el laudo arbitral y a la regulación que en su opinión, debe darse a las mismas, se dio por concluida la reunión siendo las diecinueve quince horas.

Consideraciones

Primera.—El presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción de la Ley 11/94, de 19 de mayo. Tal como ha quedado reflejado en los Antecedentes de Hecho, se han respetado los sucesivos trámites que dicha norma establece: La invitación por la CCNCC a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del Subsector para entablar una negociación que evitara los vacíos de cobertura que la derogación de la Ordenanza de Trabajo pudiera ocasionar, la conclusión sin acuerdo de este proceso negociador y, por último, la decisión del Pleno de la Comisión Consultiva de someter las controversias subsistentes a una decisión arbitral.

La adecuación al procedimiento queda reforzada, si cabe, por el acuerdo entre partes a la hora de designar a este Árbitro.

La controversia sometida a arbitraje no es de naturaleza jurídica, ya que no se trata de un conflicto sobre la aplicación o interpretación de una norma preexistente, sino precisamente de rellenar el vacío que la desaparición de la Ordenanza haya podido producir en las relaciones laborales del Sector. Desaparición que tiene su importancia si se considera que, al día de hoy, un número significativo de Convenios Provinciales regulan algunos temas mediante una remisión expresa al contenido de la Ordenanza o se limitan a reproducir textualmente su contenido.

Ha de buscarse, en consecuencia, la solución apelando al «leal saber y entender» del Árbitro designado, que cuenta con un amplio margen de discrecionalidad y con la invocación de la equidad como único fundamento de su fallo. La redacción de estas consideraciones tiene, pues, como único objetivo ofrecer a las partes explicación sobre las motivaciones que han conducido al mismo.

Segunda.—El Acuerdo del Pleno de la Comisión Consultiva de 22 de marzo de 2000 no establece en modo alguno el índice o repertorio de temas que deban incluirse en el arbitraje. Es necesario acudir, en consecuencia, a los antecedentes de la propia Comisión en procedimientos de esta índole.

En este sentido son fundamentales los acuerdos de 15 de enero de 1996, adoptados por el pleno de la CCNCC, por mayoría de miembros, que estableció que la materia sometida a arbitraje obligatorio para un gran número de sectores debía recaer sobre las siguientes materias: Estructura profesional, promoción de los trabajadores en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica (complemento salarial de antigüedad), estructura salarial y régimen disciplinario (faltas y sanciones).

En la práctica, los laudos arbitrales recaídos en este tipo de procedimiento han venido limitándose a estas cuatro materias que fueron consideradas por la CCNCC como el núcleo fundamental que no podía quedar carente de cobertura por la desaparición de las reglamentaciones y ordenanzas del trabajo. Este laudo se limitará, por tanto, a establecer una nueva regulación de estos apartados, sin perjuicio de realizar algunas consideraciones sobre algún tema relacionado con los mismos, en los que la ausencia de normativa puede ocasionar una situación no deseable de inseguridad jurídica.

Tercera.—El fracaso de la negociación entre las partes legitimadas para alcanzar un acuerdo general de sustitución de la ordenanza similar al concluido en otros Subsectores de la propia ordenanza tiene como contrapunto, y posiblemente como explicación, la existencia de una negociación colectiva de ámbito provincial muy activa, de extensión casi general en todo el territorio del Estado que, por una parte, ha venido disponiendo

de buena parte de las materias reguladas en aquella y, por otra parte, ha introducido un alto grado de confusión debido a la falta de planificación general de las distintas unidades negociadas.

No es éste lugar apropiado para realizar un estudio pormenorizado o una crítica del mapa actual de la negociación colectiva en el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Baste señalar, como dato especialmente significativo, que tal como destacaron las partes en los contactos mantenidos con este Árbitro, con la sola excepción de las provincias de Soria y Teruel, existen Convenios Provinciales actualmente vigentes en la totalidad de las provincias españolas. El contenido de los mismos, tanto en cuanto a la amplitud de temas contemplados como en la solución adoptada para regular algunos extremos (por ej. el complemento salarial de antigüedad) es absolutamente heterogéneo.

En la práctica, los Convenios continúan remitiendo en muchas ocasiones la regulación de aspectos concretos a la antigua ordenanza, bien transcribiendo parte de su contenido, bien realizando una remisión concreta a la misma en temas específicos o bien incluyendo una cláusula general de supletoriedad para los temas que no son regulados específicamente, lo que determina una extraña situación de ultraactividad de un texto legal que tiene ya treinta años de edad y que fue expresamente derogado como norma de carácter público o estatal hace varios años.

En cualquier caso, no forma parte del contenido de este arbitraje, ni es intención de este Árbitro, interferir en el diseño del esquema negocial en el subsector. Tal como se manifestó en las reuniones mantenidas en la CCNCC con las partes, este laudo respetará escrupulosamente el contenido de los Convenios existentes, de manera que tendrá un carácter absolutamente subsidiario respecto de los mismos en las materias que son concretamente reguladas en ellos, y un carácter supletorio respecto de las materias que no son objeto de regulación. Dicho en términos más comprensibles, el contenido dispositivo de este laudo será de aplicación tan sólo para los supuestos en que los Convenios actuales se remiten de forma concreta a la antigua ordenanza, (de manera que dicha remisión debe estimarse referida a este laudo), y será de aplicación directa para las materias en que pudieran existir vacíos normativos completos en las normas convencionales actuales.

Cuarta.—Debe destacarse, por otra parte, que las negociaciones mantenidas durante los últimos años por las partes con la intención de negociar el contenido de un Acuerdo General o de un convenio estatal para el sector produjeron significativos avances en muchas de las materias sometidas a este arbitraje.

Aunque no cabe conceptualizar dichos avances como acuerdos de carácter parcial, ya que ambas partes expresaron con claridad que las redacciones alcanzadas sólo tenían validez y estaban condicionados a la conclusión de un acuerdo global y equilibrado en la generalidad de los temas, parece obligado que este árbitro reconozca la importancia y validez de estos antecedentes por su valor de regulación estudiada y afinada por las partes concededoras del sector y que se permita incorporar de manera amplia su contenido, sin perjuicio de resolver y decidir sobre los temas litigiosos en los que fue imposible alcanzar un acuerdo o un texto común.

Constituirá, igualmente, una referencia clara del contenido de este Laudo el Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos alcanzado el 28 de abril de 1997 por las confederaciones patronales y sindicales a las que pertenecen las partes representativas del Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Quinta.—Entrando ya en los contenidos concretos de este arbitraje, las partes manifestaron a este Árbitro que las diferencias más importantes que subsisten actualmente se centran en tres asuntos fundamentalmente: La regulación del complemento salarial por antigüedad, la definición de la categoría profesional de Conductor-Cobrador o Cobrador-Agente único, y el plazo de cancelación o caducidad de las anotaciones desfavorables que puedan hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de la imposición de sanciones disciplinarias.

Aunque no lo hicieran de manera formal y manifestaran que subsisten discrepancias de carácter menor en otros extremos de la clasificación profesional o del régimen disciplinario, este Árbitro pudo constatar que, con las salvedades expuestas en el párrafo anterior, existía un amplio consenso en la regulación de estos capítulos.

Los mismos puede predicarse respecto de la promoción profesional y de la estructura salarial, extremo éste último regulado con claridad en todos los Convenios existentes y respecto del que no puede decirse que exista preocupación por el vacío de cobertura.

Sexta.—La regulación del complemento económico de antigüedad constituye una polémica que, sin ser estrictamente reciente, ocupa en nuestros días un lugar importante en el mundo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, debatiéndose si debe suprimirse o limitarse el

derecho a unos incrementos salariales cuyo devengo se vincula al simple transcurso del tiempo como trabajador de una misma empresa.

Las ordenanzas laborales justificaban estos incrementos salariales como un medio de fomentar la vinculación con la empresa. Hoy día abundan opiniones que consideran que este concepto tiene un peso excesivo en la estructura salarial, que su existencia dificulta la movilidad laboral y es contraria a la economía y productividad de las empresas, y que no es aceptable que se produzcan grandes diferencias retributivas entre trabajadores de la misma categoría y función sólo basadas en el número de años de permanencia en la empresa, defendiendo que la retribución debe estar vinculada tan sólo al trabajo desarrollado, por lo que no son positivos los conceptos salariales que no estén conectadas a una prestación de trabajo mayor o mejor.

Esta línea de pensamiento está teniendo acogida en el mundo de la negociación colectiva y también, aunque tímidamente, en nuestra legislación positiva.

Baste recordar los límites máximos que introdujo para este concepto el artículo 25.2 de la primera redacción –marzo de 1980– del Estatuto de los Trabajadores, o la modesta regulación que sobre el tema establece el artículo 25 de la actual redacción. Interesa recordar, no obstante, que las normas remiten la regulación a la negociación colectiva, que el número 2 del artículo 25 alude al reconocimiento de «los derechos adquiridos o en curso de adquisición» y, de manera muy especial, que la disposición adicional cuarta del vigente Estatuto de los Trabajadores recoge la cautela de que «los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores... se mantendrán en los mismos términos... hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos».

En el orden convencional, recientes Convenios del Sector han venido introduciendo importantes modificaciones en la retribución por antigüedad. En un informe elaborado por FETCM–UGT en noviembre de 2000, que fue entregado a este Árbitro, se clasifica los Convenios Provinciales en cinco apartados.

1. Convenios que siguen manteniendo para todos los trabajadores el complemento de antigüedad con el mismo método de cálculo que la Ordenanza Laboral.

2. Convenios que congelan, con carácter personal, el complemento de antigüedad y establecen un nuevo complemento (llamado de vinculación, permanencia, etc.) igual para todos los trabajadores fijos y con el mismo método de cálculo, aunque sea más beneficioso que el anterior.

3. Convenios en los que conviven dos complementos de antigüedad diferentes y con métodos de cálculo diferentes (más beneficioso para los antiguos).

4. Convenios en los que se elimina la antigüedad (no se trata en el texto del Convenio o se dice, explícitamente, que queda eliminada).

5. Convenios que mantienen la antigüedad para trabajadores fijos en una fecha determinada, y la eliminan para los fijos ingresados posteriormente.

Han existido también pronunciamientos judiciales sobre alguna de las fórmulas novedosas en esta materia, declarando la nulidad de ciertas cláusulas convencionales porque «la desigualdad retributiva no puede justificarse nunca en función de la fecha de ingreso, pues esa circunstancia es irrelevante y no puede legitimar la diferencia de trato cuando los trabajadores ostentan igual categoría y realizan idénticas funciones».

En cualquier caso, para interpretar el contexto en que se han producido acuerdos que modifican la regulación de este concepto, interesa destacar que nos hallamos ante Convenios Provinciales de contenido salarial completo y que recogen importantes pactos en otros aspectos laborales.

Estas últimas consideraciones tienen importancia ya que este árbitro debe valorar no solo la conveniencia de proceder a un cambio en la regulación sustancial del concepto de antigüedad sino, con carácter previo, preguntarse cuál debe ser el ámbito concreto donde se contemple la posibilidad de dicha modificación.

Dicho de otra manera, ¿donde debe encuadrarse una discusión de este tipo? ¿Debe remitirse, como se ha hecho hasta ahora, a la negociación colectiva a nivel provincial o cabe realizarlo en una decisión de ámbito estatal y origen arbitral?

Para responder a estas preguntas, debe partirse del concepto mismo del Convenio Colectivo como medio de composición entre dos grupos o asociaciones organizadas que expresan intereses contrapuestos. El Convenio es reflejo y expresión de un equilibrio entre estos intereses, de un equilibrio global. Constituye, en consecuencia, un todo orgánico, un conjunto indivisible que ha de entenderse y aplicarse íntegramente y no aisladamente en cada uno de sus preceptos.

Esta consideración global, o conglobamiento, impide romper la unidad del Convenio Colectivo, aplicando lo más favorable o rechazando lo más

desfavorable para una de las partes. Así lo reconoce explícitamente el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores al establecer que los conflictos entre dos normas, estatales o pactadas, se resolverán aplicando la más favorable en su conjunto.

No parece aceptable, pues, como hace la representación empresarial, invocar como precedentes los Convenios del Sector en ciertas provincias antes examinadas. Si bien es cierto que en los mismos se acuerda, o se concede por parte sindical, una minoración e incluso una desaparición del concepto retributivo de la antigüedad, no es menos cierto que dicha cesión se ha alcanzado con toda seguridad en la mesa negociadora en compensación de unas contraprestaciones concretas o, de manera más general, a cambio de una valoración conjunta del contenido del Convenio tan positiva que hace admisible o tolerable una cesión como ésta.

Tales contraprestaciones pueden ser tanto de contenido económico (cesión de la antigüedad a cambio de un incremento o revisión salarial más elevado) como de aspectos de la relación laboral de otra índole, sin valoración dineraria directa, pero que son también objetos de la acción sindical (una menor jornada anual, compromisos en materia de estabilidad del empleo, mejoras en derechos de formación profesional, etcétera).

Considera, pues, este árbitro que la decisión a través de esta vía arbitral de suprimir con carácter generalizado para el sector un concepto salarial concreto hoy existente vendría a romper de una manera grave el delicado equilibrio alcanzado en los Convenios provinciales.

Por otra parte, aunque la supresión no tuviera efectos inmediatos sobre los Convenios en vigor, su mera declaración viciaría en su origen toda la futura negociación colectiva del sector que quedaría gravemente condicionada por una decisión externa a la misma.

La posibilidad de acordar una medida de este tipo sería mayor si lo sometido a arbitraje fuera una decisión global sobre el contenido completo de un Convenio Estatal, lo que permitiría el establecimiento de contraprestaciones de contenido salarial o de otro tipo, que compensaran y equilibraran la desaparición de la retribución por antigüedad. No obstante, el carácter limitado del mandato recibido impide por principio la mera consideración de estos otros posibles ámbitos.

Concluye, pues, este árbitro que la eliminación del concepto de antigüedad de una manera heterónoma vendría a romper el necesario equilibrio global de intereses consustancial a la negociación colectiva en el sector y que dicha eliminación solo es concebible y alcanzable a través de los marcos de negociación hoy existentes, es decir, en los Convenios Colectivos de ámbito provincial.

Se inclina, pues, por el mantenimiento como referencia general de la regulación sobre el complemento de antigüedad que establecía la Ordenanza de 1971, hoy derogada, que solo resultará de aplicación de manera supletoria en ausencia de una regulación específica del tema en los Convenios Provinciales del Sector o, de producirse el caso, en aquellas provincias que no cuenten con Convenio propio.

Séptima.—La segunda discrepancia importante se plantea en la redacción del contenido de las funciones asignadas a la categoría de Conductor-cobrador (o cobrador-agente único). La importancia de la diferencia reside en que, según reconocieron las partes, se trata de un colectivo numéricamente muy importante en las empresas de transporte de viajeros.

La Ordenanza derogada realizaba una definición clara y concisa de esta categoría: «es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador» (artículo 17. Subgrupo C). Número VI).

Este árbitro ha intentado examinar la regulación que para este extremo contienen los Convenios Provinciales vigentes. Sin ánimo de ser exhaustivo, contienen definiciones concretas de las categorías profesionales los siguientes Convenios: Alicante, Almería, Córdoba, Gerona, Guipúzcoa, Granada, Jaén, Las Palmas y Toledo.

La práctica totalidad de los Convenios regulan indirectamente la materia al establecer un concepto salarial denominado Plus de conductor-perceptor, en el que se alude a la simultaneidad de las funciones de ambas categorías como motivo de percepción del mismo.

En la mayoría de los casos examinados, la solución que se ha adoptado en el ámbito provincial consiste en reproducir de manera casi literal la redacción simple de la Ordenanza. Tan sólo los Convenios de Jaén, Gerona y Las Palmas realizan una descripción más amplia, incluyendo entre sus funciones el «realizar el servicio de maletas cuando las características del trabajo asignado así lo requieran» (Las Palmas y Gerona), y «cuidarse en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías, encargos y ocuparse, llegado a su destino, de la limpieza ligera del vehículo en su interior que no incluya el lavado del mismo» (Jaén). Algunos Convenios provinciales (Badajoz, Cantabria, La Coruña, Sevilla) señalan de manera expresa, al regular los tiempos de trabajo de esta categoría mixta, que las tareas auxiliares o ajenas a la pura conducción que se efectúen en relación con el vehículo,

sus pasajeros o su carga serán considerados bien como trabajo efectivo, bien como tiempo de presencia.

Este árbitro, manifestando su respeto a las posturas que le fueron presentadas por las partes, considera que debe adoptarse en este asunto una solución sencilla que sea congruente con la experiencia y la práctica del sector, y que no plantee en lo posible problemas de interpretación o inseguridad jurídica más amplios que los existentes en la actualidad.

Debe quedar claro, por otra parte, que la definición de categorías en este Laudo no puede suponer o pretender ni una modificación de la situación existente, ni una ampliación de nuevas funciones o desempeños obligatorios respecto de los actuales.

Tanto en la regulación que contiene la Ordenanza como en los borradores del Acuerdo General que no llegó a ver la luz, se definen con claridad de manera separada las funciones de conductor y cobrador, incluyendo en ésta última categoría las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas y la limpieza general interior del vehículo. Parece claro que la categoría mixta de conductor-cobrador, a la que se asignan simultáneamente las dos funciones, debe realizar las mismas de manera racional, es decir, cuando las circunstancias del servicio (paradas frecuentes o en lugares que no cuenten con instalaciones apropiadas) así lo requieran y permitan, y, en todo caso, computándose todas las tareas que le son asignadas como trabajo efectivo a desempeñar dentro de las jornadas laborales establecidas.

Esta es, obviamente, la interpretación que ha venido dando el Sector a esta categoría de contenido mixto, y ésta es precisamente la redacción que la inmensa mayoría de los Convenios Provinciales ha dado a la misma.

Opta este árbitro, en consecuencia, por reproducir la sencilla definición que han hecho de esta categoría casi todos los Convenios examinados (desempeño simultáneo de ambas funciones, sin más) como la solución más adecuada a la realidad, y menos susceptible de provocar confusión o diferencias de interpretación.

Octava.—Respecto al plazo de caducidad de las anotaciones en el expediente personal, se inclina este árbitro por la solución que establece el artículo 19.2 del Acuerdo Interconfederal de cobertura de vacíos de 28 de abril de 1997, único texto convencional de carácter general que existe en materia de derecho disciplinario y que fue suscrito por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Novena.—Por último, debe este árbitro realizar algunas reflexiones sobre la petición sindical de incluir en el contenido del arbitraje una decisión sobre ciertos extremos que eran regulados en la antigua Ordenanza, en concreto, la entrega por la empresa de ropa o uniformes de trabajo, el derecho a viajes gratuitos en vehículos de la empresa del trabajador y sus familiares directos, y la definición exacta de los tramos horarios que dan derecho al abono de dietas.

Las dos primeras cuestiones exceden con claridad de los presupuestos de un procedimiento arbitral obligatorio como éste, cuyos temas están absolutamente tasados por la interpretación que ha venido dando la CCNCC a los vacíos de cobertura que deberán ser objeto de solución negociada o arbitral, con independencia de que ambos extremos han venido siendo incluidos en gran parte de los Convenios existentes.

El derecho a una ropa de trabajo adecuada y a la entrega de una uniformidad cuando así sea exigida por la empresa es inherente al contenido mismo de la relación laboral. La no inclusión del mismo o de sus modalidades de aplicación concreta, en este arbitraje, no puede interpretarse en modo alguno como una derogación o un decaimiento de dicha obligación que subsistirá en las condiciones que haya venido imponiendo la práctica o establezcan los Convenios Colectivos de aplicación.

Idénticas consideraciones deben hacerse respecto del derecho a los viajes gratuitos, materia que sólo cabe conceptuar como un beneficio de carácter social excluido del contenido de este arbitraje y que está condicionada en muchos casos por las Administraciones competentes a la hora de establecer las concesiones de servicios de transporte.

Con relación a la disparidad sobre la inclusión en este arbitraje de una norma sobre los horarios de devengo de dietas, la representación patronal considera que, tratándose de un concepto que compensa un gasto del trabajador derivado de la prestación de trabajo que realiza, no debe someterse a ningún tipo de horquillas horarias, por lo que no cabe regularlo en la negociación colectiva ni en este procedimiento arbitral.

Por razón del carácter intrínsecamente móvil del trabajo en este Sector, la regulación del régimen de las dietas forma parte del contenido típico de la negociación colectiva. La totalidad de los convenios incluyen normas sobre las cantidades que deben abonarse al personal que, por razones de trabajo, debe realizar su manutención fuera de la localidad de su domicilio. En algunos casos el artículo que se ocupa de esta cuestión es el más extenso del Convenio.

Este árbitro ha realizado un análisis de las normas sobre horario de devengo de dietas en los convenios vigentes. Tan solo siete Convenios

provinciales (Ávila, Barcelona, Castellón, Huesca, Lérida, Tarragona y Toledo, y de manera parcial Madrid), se remiten expresamente al contenido de la Ordenanza Laboral. Por el contrario, un número de Convenios superior a la veintena establecen un horario preciso para cada uno de los tipos de dieta. La solución más habitual es reproducir las horquillas horarias que establece la Ordenanza, aunque también son frecuentes reglas de otro tipo, que retrasan por ejemplo hasta las quince horas a mediodía y las veintitrés horas por la noche, el límite máximo para las llegadas.

En cualquier caso, no existe duda alguna que se trata de una percepción de carácter extrasalarial, y así se declara en el Capítulo II de este Laudo dedicado a regular la estructura salarial. La inclusión de un apartado específicamente dedicado a regular los horarios de devengo de las dietas sería totalmente extemporánea y podía interpretarse como una extralimitación del mandato que la CCNCC ha realizado para este arbitraje. El criterio que se mantiene en el presente Laudo respecto de las materias citadas en este apartado es congruente y se mueve en la línea del Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 octubre de 1998, que resuelve sobre la impugnación del Laudo similar recaído en el Sector de Minería del Carbón.

No obstante lo anterior, la referencia que en el Capítulo II se realiza a los criterios de abono y devengo de las cantidades salariales y extrasalariales, y la cláusula expresa de respeto de las condiciones personales más beneficiosas pueden contribuir a dar una solución a esta materia y disipar las preocupaciones sobre la posible inseguridad jurídica (injustificada en opinión de este árbitro) que ocasionaría la ausencia de unas reglas concretas de aplicación general.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido el siguiente:

LAUDO

Dictar las disposiciones que figuran en el Anexo, reguladoras en los términos establecidos, de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario que han de aplicarse en el subsector de Transporte de Viajeros por Carretera en sustitución de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971.

El presente Laudo arbitral, de carácter vinculante y 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 Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

Dado en Madrid, a veinticuatro de noviembre del año dos mil.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

CAPÍTULO I

Normas de configuración

Ámbito funcional.

El presente Laudo será de aplicación a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.

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 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.

Ámbito territorial.

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

Naturaleza y eficacia del Laudo.

1. El presente Laudo ha sido dictado conforme a lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas en el Sector de Transporte de Viajeros por carretera a sustituir la Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera aprobadas por Orden de 20 de marzo de 1971.

2. De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, el presente Laudo tiene la eficacia jurídica y personal de los Convenios Colectivos regulados en el título III del citado texto legal.

3. El presente Laudo tiene carácter de norma subsidiaria respecto de los acuerdos o Convenios Colectivos de cualquier ámbito vigentes al día de hoy, y carácter supletorio para las empresas o provincias que no cuenten con ningún acuerdo o Convenio Colectivo que les resulte aplicable, o para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que son objeto de regulación.

Las remisiones que se hacen en la negociación colectiva de este Sector a la derogada Ordenanza laboral se entenderán referidas, respecto de las materias contempladas en el presente texto, al contenido del presente Laudo.

Vigencia.

1. El presente Laudo entrará en vigor el próximo 1 de enero del año 2001, y tendrá una vigencia indefinida.

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 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, no entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO II**Estructura salarial**

Concepto de salario.—Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Estructura salarial.—En la estructura de salario se distinguirán:

El sueldo o salario base.

Los complementos salariales.

Se considerará salario base la parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: Comprenderá aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

El complemento de nocturnidad se percibirá considerando tal el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Su cuantía se fijará en Convenio Colectivo pudiendo consistir en un porcentaje sobre salario base o en una cantidad fija.

De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento. También tendrán

esta consideración las cantidades percibidas en función a la situación y/o resultados de la Empresa. No son consolidables.

De naturaleza personal: Serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base.

El llamado plus convenio, allí donde exista, tendrá la naturaleza jurídica y características que, en su caso, se fijen en los convenios que lo tengan establecido o que lo puedan establecer en el futuro.

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

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

Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados o desplazamientos, suspensiones o despidos.

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a las anteriormente relacionadas.

Cálculo y devengo: La cuantía, modelo de cálculo y normas de devengo de las cantidades salariales y las percepciones extrasalariales se fijarán en los convenios o acuerdos de ámbito inferior.

En cualquier caso, las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este Laudo, hubieran pactado individualmente o colectivamente o concedido unilateralmente, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción o compensación regulado en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III**Promoción económica y profesional****Promoción profesional.**

La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa. De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento, a los representantes de los trabajadores.

Complemento salarial de antigüedad.

1. Los trabajadores tendrán derecho, en ausencia de una regulación específica de esta materia en los acuerdos o convenios colectivos que les sean de aplicación, a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala.

2. El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo tanto para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya completados.

3. La cuantía de este complemento de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingresos del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la categoría en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y periodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical así como la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria.

5. Los trabajadores vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Grupos profesionales.—Los trabajadores afectados por el presente Laudo serán clasificados en seis grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.
naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Comprende:

Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

Jefe de taller: El que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Jefe de Sección: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.

Jefe de Administración: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

Inspector Principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

Ingenieros y Licenciados: Dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funcionarios o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe de negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

Jefe de Tráfico/Estación: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado General: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la dirección o Jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio dependencia de la empresa.

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-perceptor: Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el grupo siguiente.

Grupo profesional III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías pro-

fesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Cobrador: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Taquillero: Es el trabajador que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de Tráfico.

Oficial Administrativo/Operador Informático: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos así como los liquidadores y recaudadores.

Auxiliar Administrativo: Realiza, sin la autonomía del Oficial administrativo, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Programador: Es el que, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

Factor o encargado de consigna: Es el trabajador que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

Oficial Comercial: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

Oficial de Servicios Turísticos: Es aquel trabajador que con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros, información y acompañamiento a los mismos, así como restarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes,... etc.

Grupo profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Encargado General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres 1.ª: Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, ... etc), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de talleres 2.ª: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador,... etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Oficial de almacén: Es el trabajador que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales con-

sumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Encargado de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Grupo profesional V:

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter elemental.

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquéllas referidas a la atención al cliente.

Cobrador de facturas: Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Mozo de taller o especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Mozo: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor de mercancías, de carga y descarga de equipajes..., etc.).

Engrasador: Tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confien, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

Lavacoches: Son los encargados, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confien, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

Grupo profesional VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el grupo profesional V, comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el grupo profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar administrativo aspirante: Es aquel personal que, en formación realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos.

Telefonistas/Recepcionistas: Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Guarda/Portero/Personal de vigilancia: Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI
Licenciado, Ingeniero.	Inspector.	Cobrador.	Jefe de Equipo.	Mozo.	Personal de limpieza.
Jefe de servicio. Ingeniero técnico. Diplomado universitario. ATS (DUE).	Conductor. Conductor/operador.	Taquillero. Oficial administrativo/Operador informático.	Oficial talleres 1. ^a Oficial talleres 2. ^a	Mozo taller o especialista. Cobrador de facturas.	Aux. Advtv., Aspirante. Portero, Guarda, personal de vigilancia.
Inspector principal.		Auxiliar administrativo.	Oficial almacén. Encargado de almacén.	Engrasador. Lavacoches.	Telefonista/Recepcionista.
Jefe de sección.		Oficial comercial.		Auxiliar de ruta.	
Jefe de negociado.		Factor o encargado de consigna.			
Jefe de tráfico/Estación.		Programador.			
Jefe de administración.		Oficial de servicios turísticos.			
Jefe de taller.					
Encargado general.					

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respecto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

3838

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 12 de enero de 2001, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se actualizan para el año 2001, las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro.

Advertido error en el texto de la Resolución de 12 de enero de 2001, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se actualizan para el año 2001, las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 35, de 9 de febrero de 2001, se procede a efectuar las oportunas modificaciones:

En la página 5101, letra b) de la segunda columna, Para el personal de apoyo..., tercera línea, donde dice: «hasta 2.914.000 pesetas por año», deberá decir: «hasta 2.912.000 pesetas por año».

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

3839

REAL DECRETO 203/2001, de 23 de febrero, por el que se concede la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo a las personas que se citan.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo, y en el Real Decreto 1974/1999, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a propuesta del Vicepresidente Primero del Gobierno y Ministro de la Presidencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de febrero de 2001,

DISPONGO:

En atención a los méritos y circunstancias concurrentes, vengo en conceder la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a título póstumo, a las siguientes personas: don Jesús Ábalos Giménez, doña Emilia Aldomá Sans, don Ramón Egea Gómez, don Juan Manuel López Masip, doña Mercedes Manzanares Servitja, don Luis Enrique Salto Viñuales, doña Bárbara Serret Cervantes, don Xavier Valls Bauzá, don Jordi Vicente Manzanares y doña Silvia Vicente Manzanares.

Dado en Madrid a 23 de febrero de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia,

MARIANO RAJOY BREY

MINISTERIO DE ECONOMÍA

3840

ORDEN de 9 de febrero de 2001 de revocación a la entidad «Seguros Generales Rural, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», de la autorización administrativa para el ejercicio de la actividad aseguradora en los ramos de vehículos terrestres (no ferroviarios) y responsabilidad civil en vehículos terrestres automóviles, y de inscripción en el Registro Administrativo de Entidades Aseguradoras del acuerdo de revocación a la mencionada entidad.

I. El Consejo de Administración de la sociedad «Seguros Generales Rural, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», en su reunión de 29 de noviembre de 2000, y con arreglo al orden del día establecido y anunciado, acordó renunciar a la autorización para operar en los ramos de vehículos terrestres (no ferroviarios) y responsabilidad civil en vehículos terrestres automóviles, números 3 y 10 de la clasificación de los riesgos por ramos de la disposición adicional primera de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

II. El artículo 25.1.a) de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en relación con el artículo 81.1.1.º del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, establece como causa de revocación que la entidad aseguradora renuncie a la autorización administrativa expresamente.

En su virtud, vistos los antecedentes obrantes en el expediente, y el acuerdo unánime del Consejo de Administración de la sociedad, por el que renuncia a la autorización administrativa en los ramos descritos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 25.1.a) de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y el artículo 81.1.1.º de su Reglamento, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, así como las demás disposiciones aplicables al efecto, he resuelto:

Primero.—Revocar a la entidad «Seguros Generales Rural, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», la autorización administrativa para el