

Personal mensual con el incremento del 3,25 por 100

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus puesto — Pesetas	Plus tpte. — Pesetas	Número de pagas			Total año			
				Salario base — Pesetas	Plus puesto — Pesetas	Plus tpte. — Pesetas	Salario base — Pesetas	Plus puesto — Pesetas	Plus tpte. — Pesetas	Total año — Pesetas
1	129.129	52.317	15.092	15	15	12	1.936.935	784.755	181.104	2.902.794
2	124.952	42.812	15.092	15	15	12	1.874.280	642.180	181.104	2.697.564
3	105.578	41.762	15.092	15	15	12	1.583.670	626.430	181.104	2.391.204
4	102.098	40.305	15.092	15	15	12	1.531.470	604.575	181.104	2.317.149
5	95.020	37.164	15.092	15	15	12	1.425.300	557.460	181.104	2.163.864
6	89.565	23.679	15.092	15	15	12	1.343.475	355.185	181.104	1.879.764

Clasificación categorías «Aricemex, S. A.»

Nivel	Categoría
1	Encargado Árido. Encargado Mantenimiento. Encargado Transportes. Jefe Laboratorio. Jefe de Planta. Jefe de Ventas.
2	Jefe Equipo Áridos. Delegado Comercial. Jefe de Equipo de Tptes. y Bombeo.
3	Operador Áridos. Laborante (Control Calidad). Especialista de Mantenimiento-Oficial 1.ª Conductor. Admtvo. Nivel 1-Oficial 1.ª
4	Palista Árido. Basculista. Ayudante de Control y Calidad. Ayudante Mantenimiento-Oficial 2.º Comercial. Admtvo. Nivel 2-Oficial 2.ª
5	Ayudante Áridos.
6	Peón Áridos.

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

Madrid, 8 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, a 27 de noviembre de 2001, don Alfonso Morón Merchante, 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 21 de diciembre de 2000, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores, aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de los días 21 y 23).

Han sido partes, de un lado, la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesquerías varias (ANAVAR) y la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Merluza (ANAMER) y, de otro, la Confederación Intersindical Gallega, la Federación Estatal de Comunicación, Transporte y Mar de UGT, y la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO, en su legal representación.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por la CCNCC se ha venido efectuando en los últimos años, en el marco de las competencias que le atribuyó la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo), un seguimiento del proceso de negociación entre partes de un Convenio Estatal de Buques arrastreros congeladores que vendría a sustituir a la derogada Ordenanza Laboral.

La Subcomisión de Trabajo para materias de la negociación colectiva ha recabado de las partes en múltiples ocasiones información sobre el desarrollo y los avances de dicho proceso negociador, llegándose a convocar una reunión en la sede de la Comisión de 28 de noviembre de 2000, a la que asistieron los representantes sindicales (no pudiendo comparecer la representación de ANAVER y ANAMER por no haber recibido la convocatoria) en la que se acordó convocar una reunión negociadora en un último intento de alcanzar un acuerdo final.

Segundo.—Según la documentación que consta en la Comisión Consultiva, que ha venido siendo aportada regularmente por las partes, a raíz de los esfuerzos de varias Consejerías de la Xunta de Galicia para promover el encuentro de los interlocutores sociales legitimados en el sector pesquero, se obtuvo el 28 de abril de 1997 el compromiso de las partes para negociar un Convenio Colectivo estatal para el subsector del congelado.

Tras diversos contactos previos se constituyó la Mesa Negociadora el 9 de diciembre de 1997, iniciándose la negociación en el mes de enero de 1998, y sucediéndose mas de treinta reuniones en las que desarrolló las funciones de Presidencia y Secretaria de la Mesa del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

En la reunión de 25 de marzo de 1999, las partes acordaron someterse a la mediación de AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo), escogiéndose como mediador a don José Vázquez Portomeñe, bajo cuya presidencia se mantuvieron numerosas reuniones negociadoras hasta el 5 de febrero de 2001 en que concluyeron los contactos sin acuerdo.

Los resultados de dichas negociaciones, hasta su ruptura, se han reflejado en un documento del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, fechado

1299

RESOLUCIÓN de 8 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Laudo Arbitral de fecha 27 de noviembre de 2001 dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 27 de noviembre de 2001 dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores, aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1974 y del que han sido parte, de un lado, la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesquerías Varias (ANAVAR) y la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Merluza (ANAMER) y, de otro, la Confederación Intersindical Gallega, la Federación Estatal de Comunicación, Transporte y Mar de UGT y la Federación Estatal 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.

el 1 de febrero de 2001, en que se recogen de manera extensa y precisa los extremos en los que se logró un texto consensuado y se especifican los pendientes de acuerdo.

Se concluye, en consecuencia, que a pesar de haberse producido un prolongado esfuerzo negociador por las partes representativas del Sector, contando con la intervención del Consejo Gallego de Relaciones Laborales y del AGA, ha resultado imposible concluir un texto acordado de Convenio estatal.

Tercero.—Ante este estado de cosas, el Pleno de la CCNCC, en su reunión de 21 de diciembre de 2000, adoptó mayoritariamente 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 la designación de un árbitro por consenso.

En el Pleno de 29 de marzo de 2001 se acordó la designación de don Alfonso Morón Merchante como árbitro.

Cuarto.—Una vez formalizada la aceptación por parte del árbitro designado, y con gran retraso debido a problemas de carácter personal y material en la CCNCC que son conocidos por las partes, se convocó a las representaciones patronal y sindical a una reunión que tuvo lugar en la mañana del 18 de octubre pasado en la sede del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Asistieron a la reunión por una parte, don Xavier Aboi y don Enrique Albor en representación de CIG, don Ramiro Otero en representación de CC.OO, don Manuel Souto y don Roberto Fernández en representación de UGT, y por otra parte don José Ramón Fuentes, que fue asistido por el Letrado don Jaime Conde, en representación de ANAVAR y ANAMER.

A lo largo de la reunión se examinó el desarrollo del largo proceso negociador a que se ha hecho referencia, se delimitaron los temas en que no se ha logrado alcanzar un acuerdo y se expusieron razonadamente las posiciones de cada una de las partes sobre las mismas.

Al término de la reunión, se indicó a las partes la posibilidad de aportar, si lo estimaban conveniente, unos documentos en que se recogieran sus propuestas en cada uno de los temas litigiosos.

Han tenido entrada en el registro de la CCNCC sendos documentos elaborados por UGT (bajo el título de Propuesta de Laudo para Buques Congeladores) y por ANAMER y ANAVER, en los que se formulan sus propuestas respectivas.

Consideraciones

Primera.—Este procedimiento arbitral se realiza conforme a las previsiones que establece la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose respetado los presupuestos de hecho que tal norma establece: El requerimiento a las organizaciones patronales y sindicales representativas en el Sector para entablar negociaciones a fin de evitar los vacíos de cobertura que pudo ocasionar la derogación de la Ordenanza; el seguimiento hasta su conclusión sin acuerdo de este proceso negociador y, por último, la decisión de someter las divergencias existentes a una decisión arbitral.

La controversia sometida a Laudo no es de naturaleza jurídica, ya que no trata de la interpretación o aplicación de una norma preexistente sino, precisamente de rellenar una laguna o vacío en la regulación de las relaciones laborales en el Sector. La solución no tiene, pues, mas límites que el leal, saber y entender del árbitro, que cuenta con un amplio margen de discrecionalidad y con la invocación de la equidad como único fundamento sustantivo.

Segunda.—En cuanto al contenido del Laudo, la jurisprudencia administrativa de la CCNCC, que tiene su origen en el Acuerdo del Pleno de 15 de enero de 1996, ha venido estableciendo que la materia sometida a este tipo de arbitraje obligatorio debe recaer, de manera exclusiva, sobre las siguientes materias: Clasificación profesional, promoción profesional de los trabajadores en su vertiente puramente profesional (ascensos) y económica (retribución de la antigüedad). Estructura salarial y régimen disciplinario (faltas y sanciones).

El presente Laudo se limitará, en consecuencia, a regular estas cuatro materias que han sido consideradas por la CCNCC como el núcleo fundamental que no podía quedar carente de cobertura por la desaparición de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo.

Cualquier disposición ajena a estas materias tendría un carácter extemporáneo y supondría una extralimitación del mandato recibido que viciaría todo el procedimiento.

La declaración anterior tiene especial relevancia a la luz del Acta número 2/01 de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de Buques arrastreros de la flota congeladora, en la que se reflejan las definitivas propuestas de las partes empresarial y social y se acuerda declarar rotas las negociaciones.

Las divergencias que refleja dicha Acta tienen un carácter fundamentalmente económico, centrándose fundamentalmente en el montante del salario garantizado y el establecimiento de un porcentaje de capturas.

Tal como manifestó este árbitro a las partes en la reunión mantenida el 18 de octubre pasado, resulta absolutamente imposible abordar en el marco de este procedimiento arbitral una solución a estos temas económicos por las razones de congruencia expresadas anteriormente. Debe concluirse, en consecuencia, que el presente Laudo sólo constituirá un modesto paso adelante en esta larga negociación cuya conclusión definitiva, especialmente en la fijación concreta de la cuantía de los diversos conceptos económicos, sólo corresponde a la propias partes a través de un acuerdo directo o mediante el sometimiento a un arbitraje voluntario.

Este estado de cosas tiene un explícito reflejo en el párrafo final del Acta número 2/01 que señala textualmente que «aún coincidiendo todas las partes en el convencimiento de que en Madrid no se va a resolver nada y que el Laudo Arbitral que se dicte en el seno de la CCNCC tendrá como consecuencia que esta Mesa tenga que seguir negociando, acuerdan declarar rotas las negociaciones». Esta voluntad de proseguir las negociaciones, que es alentada por este árbitro, se contempla en el articulado del Laudo cuando establece que la futura entrada en vigor de un Convenio Colectivo producirá la inaplicación del mismo, y será siempre de aplicación preferente respecto a su contenido.

Tercero.—Sentado lo anterior, y entrando ya en los contenidos concretos del arbitraje, resulta de esencial importancia el documento elaborado por el Consejo Gallego de Relaciones Laborales en febrero de 2001, en que se recoge un texto provisional del Convenio con los artículos acordados y aquellos otros pendientes de redacción definitiva.

Aunque no pueda darse valor de acuerdo entre partes a este documento de trabajo, ya que todo Convenio Colectivo constituye un conjunto indivisible que ha de entenderse y aplicarse íntegramente y no aisladamente en cada uno de sus preceptos por separado, no puede ignorarse en lo que supone de manifestación de una voluntad conjunta de las partes sobre estas materias concretas. Parece obligado, en consecuencia, que este árbitro reconozca la validez de estos antecedentes por su valor de regulación estudiada por las partes conocedoras del Sector y se permita incorporarlos de manera amplia, limitando su actuación a decidir sobre los temas en los que ha sido imposible alcanzar un acuerdo o un texto común.

Se ha constatado que existe un amplio consenso en la regulación de la clasificación profesional, de la promoción profesional y económica y de la parte sustancial del régimen de faltas y sanciones.

Las diferencias más importantes, dentro de las materias que serán objeto de este Laudo, se centran en la exclusión de su aplicación al personal de mando en los pesqueros, en la inclusión de determinados conceptos retributivos y en el procedimiento para la imposición de medidas sancionadoras.

Cuarta.—La representación patronal es partidaria de excluir de la aplicación del Laudo Arbitral al Capitán o Técnico de Pesca, al Jefe de Máquinas y al que ejerza el mando o despache el buque. Justifica esta exclusión en el acuerdo que, en su opinión, se alcanzó en este sentido en la Mesa Negociadora y en los precedentes que han supuesto la derogada Ordenanza y la regulación del Convenio Colectivo del banco pesquero canario-sahariano.

La representación sindical contesta la calificación como trabajadores de alta dirección de estas categorías profesionales e hizo entrega en la reunión mantenida de varias sentencias que excluyen al Jefe de máquinas de esta consideración.

Una lectura atenta del artículo 61 de la Ordenanza y del artículo 9 del Convenio para la flota congeladora del banco canario-sahariano permite concluir que ambos regulan, de manera congruente con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto y en base a la naturaleza de especial confianza de la relación laboral que les une a la empresa, la posibilidad de que el armador disponga libremente el cese de los trabajadores que ocupan estas categorías, pero este régimen especial de extinción de sus relaciones laborales no conlleva en absoluto la inaplicación total de las normas reglamentarias o convencionales con carácter general.

Parece lógico, en consecuencia, excluir a este tipo de trabajadores de la regulación general de carácter disciplinario, pero no se encuentra justificación para declararles, con carácter general, como personal fuera de Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan acordar este extremo en un futuro Convenio o Acuerdo.

Respecto a la petición formulada por la representación de UGT de que el capítulo de faltas y sanciones contenga, junto a una tipificación de las mismas, un prolijo procedimiento sancionador, de carácter excesivamente garantista, no se considere oportuno la inclusión del mismo. Los Convenios paralelos en el sector (marisco y banco pesquero-sahariano) no hacen referencia alguna sobre un procedimiento especial. Tampoco lo hace el Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos de 28 de

abril de 1997 que debe servir como referente general. Parece oportuno tan solo ampliar también a las faltas graves la necesidad de comunicación escrita y motivada al trabajador y a sus representantes legales, pero no regular un procedimiento excepcional y reglamentista que poco añade a las garantías legales y jurisdiccionales que la normativa general reconoce al trabajador que sea objeto de una sanción.

Quinta.—En materia de estructura salarial se hace una diferenciación entre los conceptos retributivos que deben ser objeto de aplicación generalizada y aquellos otros conceptos o complementos salariales cuya aplicación queda condicionada a su inclusión en un Convenio o Acuerdo Colectivo o, en defecto de ellos, a través de los contratos individuales de trabajo.

Los conceptos que se enumeran en primer lugar son: El salario base, la participación en ventas, el salario garantizado y las gratificaciones extraordinarias. Aunque no quepa determinar su cuantía económica por las razones antes expuestas, el Laudo contiene una definición básica de los mismos y un mandato claro para que se proceda a su cuantificación a través de acuerdos generales o individuales. Para los restantes conceptos se realiza una definición de carácter general y se condiciona su virtualidad y su aplicación práctica a un acuerdo expreso al efecto a través de Convenio Colectivo o de contrato de trabajo.

Deben hacerse, por último, algunas consideraciones sobre ciertos conceptos retributivos cuya inclusión en el Laudo o el futuro Convenio es objeto de posiciones discrepantes. Se trata de las partes muertas, los trabajos primados y la participación en el seguro de pesca, cuya redacción quedó pendiente en el texto provisional antes referido.

Los dos Convenios Colectivos existentes a este día en el Sector establecen una regulación de estos tres conceptos, con una redacción prácticamente idéntica de los mismos.

Teniendo este Laudo un carácter de norma general mínima, de aplicación meramente supletoria o subsidiaria respecto de cualquier Convenio o Acuerdo, e incluso respecto de los contratos o de las condiciones pactadas individualmente, no parece que deba ignorarse la referencia a unos conceptos retributivos que son usuales en el Sector, sin perjuicio de que la aplicación práctica de los mismos, tanto en su cuantía como en sus modalidades concretas quede reservada a la negociación colectiva o individual. Se opta en definitiva por reproducir la redacción que se da a estas materias en los Convenios antes citados, en el bien entendido de que su virtualidad concreta dependerá en todo caso de un pacto previo.

Igual solución se adopta en lo referente a la participación en el seguro de pesca para el caso de que, por razón de fuerza mayor, se produzca una pérdida total o parcial de la pesca ya capturada por el buque. Por un principio de elemental justicia, parece razonable que la indemnización que perciba el armador por razón de lucro cesante, en la cuantía que la Compañía de Seguros asigne el valor de la pesca, sea distribuida entre la empresa y los trabajadores en el mismo porcentaje que estuviera establecido para el caso de que la marea hubiera finalizado con normalidad y se hubiera procedido a la venta de las capturas. Lo contrario conduciría a una situación de enriquecimiento injusto evidente por una de las partes.

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

Laudo

Dictar las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario que han de aplicarse en los sectores de Buques arrastreros congeladores que no cuenten con un Convenio Colectivo específico, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 19 de diciembre de 1974.

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 notificar el Laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

LAUDO ARBITRAL PARA EL SECTOR DE BUQUES ARRASTREROS CONGELADORES

CAPÍTULO I

Normas de configuración

Ámbito territorial y funcional

El presente Laudo es de ámbito estatal y regula las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase y puerto

base, dedicadas a la pesca marítima en buques arrastreros congeladores en todo el territorio nacional.

No afecta a las relaciones laborales de los buques arrastreros incluidos en el censo oficial de buques bacaladeros, en los dedicados a la pesca de marisco ni aquéllos a los que afecta el Convenio Colectivo para la flota del banco canario-sahariano, que se registrarán por sus normas específicas.

Ámbito personal

El Laudo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y temporales, cualquiera que sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieren concertado, que presten servicios en el momento de su entrada en vigor formando parte de la tripulación de los buques señalados en el apartado anterior, así como a aquellos que ingresen en ellos durante su vigencia.

No obstante, el capítulo que regula el régimen disciplinario no será de aplicación a los cargos que sean contratados, según lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, entendiéndose por tales a estos solos efectos el Capitán o Técnico de Pesca, el Jefe de Máquinas y el que ejerza el mando o despache el buque.

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 a sustituir la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques Congeladores aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1974.

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

3. Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de cualquier otra clase que fueran más beneficiosas que las establecidas en el Laudo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

4. Vigencia:

1. El Laudo entrada en vigor el próximo 1 de enero de 2002 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. 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

Salario base

El salario base, o parte de la retribución fijada por la unidad de tiempo, se determinará para cada categoría profesional en Convenio o Acuerdo Colectivo o, en su defecto, se establecerá en los contratos individuales de trabajo.

Participación en las ventas

Todos los tripulantes de las dotaciones de los buques tendrán derecho a la percepción de un complemento de productividad consistente en la participación en el producto del valor de la venta de las capturas obtenidas en los períodos de permanencia en el mar, en los porcentajes que se fijen para cada categoría profesional.

Para determinar el valor en venta de la pesca capturada a efectos de la participación del personal se tomará su montante al contado, admitiendo como tal el pago realizado en un período de treinta días a partir de la venta y efectuándose los descuentos que las partes pacten a través de Convenio o pacto colectivo, contrato individual de trabajo o mediante la aceptación de los usos costumbres locales.

Salario garantizado

Se garantiza la percepción mensual bruta y su proporción para espacios temporales inferiores, referidos a cada período de campaña o marea correspondiente y por todos los conceptos retributivos, de las cantidades que se establezcan, por este concepto, en los Convenios Colectivos, contrato individual de trabajo o usos y costumbres locales.

Si la suma de los conceptos retributivos no alcanzase dichas cantidades, las empresas abonarán la diferencia resultante.

Gratificaciones extraordinarias

Los tripulantes percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales por el importe que se negocie entre las partes, que serán abonadas en los meses de junio y diciembre.

Compensación económica de descansos

El total acumulado de tiempo correspondiente a descansos semanales y festivos que no se puedan disfrutar acumulados a otros períodos de inactividad podrá ser compensado en metálico, en los términos previsto en el artículo 18 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, cuando así se acuerde a través de un Convenio Colectivo que determinará las cuantías abonables por este concepto.

Anticipos

Todos los tripulantes tienen derecho a percibir cada mes vencido cantidades a cuenta de la liquidación de la marea hasta un máximo del 40 por 100 del salario garantizado correspondiente al propio mes. Cada tripulante que desee acogerse a este derecho deberá dejar instrucciones por escrito a la empresa armadora concretando las cuantías, las personas autorizadas para su recepción o, en su caso, los datos oportunos para su ingreso bancario.

Recibos salarios

Dadas las especiales peculiaridades del trabajo en el mar y con el objeto de posibilitar un cumplimiento real de la obligación de entrega de recibos justificativos del pago de salarios, se establece que la periodicidad de su elaboración y entrega se haga coincidir con la liquidación de cada marea.

Partes muertas

En el supuesto de que así se establezca en Convenio Colectivo o a través de un pacto al efecto entre la empresa y su personal, en casos excepcionales y como consecuencia de la baja temporal de algún trabajador que determine que el buque se haga a la mar con una tripulación inferior a la que esté establecida o sea habitual, quedará la parte muerta en beneficio del resto de los tripulantes adscritos al departamento en que se haya producido la baja.

Trabajos primados

Cuando algún tripulante efectúe fuera de sus horas de trabajo reglamentadas alguna faena o servicio considerado ajeno a su obligación laboral y categoría profesional, el armador deberá retribuir el trabajo realizado cuando así se establezca en Convenio Colectivo, contrato individual de trabajo o de acuerdo con lo que sea habitual en el buque.

Participación en el seguro de pesca

En caso de apresamiento, avería o cualquier otra circunstancia que dé lugar a la pérdida total o parcial de la pesca capturada por el buque, y siempre que el armador tenga una póliza de seguros que cubra tal riesgo, los tripulantes tendrán derecho, una vez satisfecha por la entidad aseguradora la indemnización correspondiente, a participar de la cuantía que la aseguradora asigne al valor de la pesca en el mismo porcentaje de participación en las ventas que tenga reconocido.

Pérdida de equipaje

En caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, el armador abonará una indemnización a cada tripulante consistente en un porcentaje del salario garantizado que se determine por Convenio Colectivo o acuerdo entre las partes.

Alimentación a bordo

La manutención que el armador ha de facilitar a la tripulación consistirá, básicamente, en desayuno y dos comidas al día. La comida deberá ser variada, abundante, sana, bien condimentada y apropiada a las condiciones meteorológicas existentes.

Durante las guardias y trabajos nocturnos, tanto en el mar como en puerto, el responsable del departamento de cocina pondrá a disposición

de los tripulantes para su consumo el café, la leche y demás alimentos necesarios.

El agua de beber se conservará en tanques que deberán ajustarse a las condiciones que se fijan en las normas legalmente establecidas, prohibiéndose terminantemente el uso de boquellas para extraer el agua por succión; para evitar esto último se dispondrá de la debida instalación de grifos o surtidores en forma adecuada para evitar riesgos de contaminación.

Viajes, desplazamientos y dietas

Durante los viajes o desplazamientos que el personal tenga que realizar con motivo de comisiones de servicio, el trabajador tendrá derecho a percibir del armador o su representante, por adelantado, el importe de las dietas y gastos de locomoción, caso de no entregársele los correspondientes billetes de pasaje y reservas de alojamiento y manutención. Estas dietas se devengarán siempre que, estando el buque fuera de su puesto base, los tripulantes no pudieran recibir alojamiento y comidas en el buque.

Mediante Convenio Colectivo o acuerdo individual entre partes se determinará el importe de las dietas tanto en territorio nacional como en el extranjero.

Se percibirán dietas completas tanto el día de salida como el de regreso cuando deba pernoctarse fuera del barco de enrolamiento o el domicilio habitual del trabajador, devengándose media dieta cuando no se produzca esta circunstancia.

CAPÍTULO III

Promoción personal y económica

Ascensos

1. Las plazas vacantes que las empresas decidan proveer se cubrirán por los sistemas de libre designación o de promoción interna.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Cuando se produzca una vacante que no implique mando se cubrirá con personal de la empresa que reúna las condiciones legales necesarias y sea considerado apto, debiendo tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias para ascender a una categoría superior:

Titulación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Historial profesional.

Haber prestado servicio, temporalmente, en la categoría profesional que se pretende cubrir.

Complemento salarial de antigüedad

1. Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente en quinquenios del 5 por 100.

2. El módulo de cálculo, y abono de dicho complemento será el último salario base, tanto para los quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya perfeccionados.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

4. Se respetarán, a título individual y hasta que se publique un Convenio Colectivo de aplicación general al Sector, las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas los trabajadores para este complemento a la fecha de entrada en vigor de este Laudo.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Laudo en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos y, a su vez, dentro de ellos, en categorías profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas.

Grupos profesionales

El personal queda clasificado en los siguientes grupos:

Grupo 1.º Personal de mando: Pertenecen a éste los trabajadores que toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección y ejecución en cuanto a la actividad extractiva pesquera, a la navegación y a la máquina y demás elementos mecánicos de los buques.

Grupo 2.º Oficialidad: Formado por los trabajadores que, con la titulación exigida al efecto, desempeñan sus tareas profesionales bien en el puente, o bien en el departamento de máquinas.

Grupo 3.º Maestranza: Están integrados en este grupo todos aquellos trabajadores que ejercen funciones a bordo que precisan una acusada competencia práctica o especialización.

Grupo 4.º Subalternos: Está constituido por los tripulantes que desempeñan a bordo trabajos que requieren particulares conocimientos, sin llegar a los exigidos para la Maestranza, o bien están encargados de ejecutar labores para cuya realización se precisa, predominantemente, la aportación de esfuerzo físico.

Enumeración de las categorías profesionales

La enumeración de las categorías profesionales es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tenerlas provistas si no lo exigiese el Cuadro Indicador de Tripulaciones Mínimas de Navegación.

Por otra parte, no se trata de una lista cerrada ya que debe estar abierta para que puedan ser incluidas, sustituidas o suprimidas aquellas categorías profesionales que, bien por disposiciones futuras emanadas de los órganos competentes, o por acuerdo de las partes firmantes de un convenio, se establezcan en el futuro.

El contenido de las definiciones de las categorías profesionales pretende tan sólo recoger los rasgos más fundamentales de las categorías definidas, sin agotar ni especificar todas las funciones asignadas a cada una de ellas que, en todo caso, serán las atribuidas de acuerdo con las disposiciones vigentes o las establecidas por los usos y costumbres tradicionales en el mar.

Categorías profesionales: Definición

Grupo primero: Personal de Mando.

A. Capitán de Pesca: Es el que ejerce las funciones de mando efectivo sobre los trabajos de pesca y la tripulación a efectos laborales y, además, desempeña, en posesión de la necesaria titulación, la responsabilidad y mando del buque.

B. Técnico de Pesca: Es el que solamente ejerce las funciones de mando efectivo sobre los trabajos de pesca y la tripulación a efectos laborales. Si tuviera la titulación necesaria para ello podrá desempeñar, de forma simultánea, las funciones de oficial de puente.

C. Capitán: Es el que, en posesión del título exigido, ejerce solamente el mando del buque y la navegación.

D. Jefe de Máquinas: Es quien, en posesión del título suficiente para desarrollar esta categoría, ejerce la jefatura del Departamento de Máquinas, siendo responsable de la dirección y buen funcionamiento del mismo.

Grupo segundo: Oficialidad.

A. Primer Oficial de Puente: Es el que, con título suficiente al efecto, se halla a las inmediatas órdenes del que ejerza el mando del buque, y ejerce normalmente, por delegación del que ostenta el mando, la Jefatura del Servicio de Puente y Cubierta, siendo así el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás titulados de Puente, las Guardias de Mar y de Puerto y ejerce todas aquellas funciones o cometidos que, por la legislación o normas consuetudinarias, se le atribuyan en razón del título profesional que posea, por delegación o representación del que ejerce el mando del buque.

B. Primer Oficial Máquinas: Es el que, con título suficiente al efecto y a las órdenes directas del Jefe de Máquinas, atiende a las labores propias de su profesional.

C. Segundo Oficial de Puente: Es el que, con título suficiente al efecto se halla a las inmediatas órdenes del que, directamente o por delegación, ejerza el mando del buque, efectúa las guardias de mar y de puerto y ejerce todas aquellas funciones o cometidos que, por la legislación o normas consuetudinarias, se le atribuyan en razón del título profesional que posea, por delegación o representación del que ejerce el mando del buque.

D. Segundo Oficial de Máquinas: Es el que, en posesión de titulación suficiente al efecto, auxilia a sus superiores de máquinas.

Grupo tercero: Maestranza.

A. Contramaestre de Cubierta: Es el tripulante experimentado en las faenas marineras que, bajo las órdenes de los mandos, actúa como jefe directo e inmediato de la marinería y personal de cubierta, y, como tal dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos de bordo que corresponden a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente su rápida y exacta ejecución.

B. Mecánico de Parque: Es el que, con suficiente conocimiento técnicos y prácticos al efecto, cuida del perfecto mantenimiento y conservación de las máquinas e instrumentos necesarios para el procesado, envasado, etiquetado y demás operaciones para la preparación de las capturas a bordo.

C. Contramaestre de Máquinas (Calderetero): Es el que bajo las órdenes y dependencia del Jefe y Oficiales de Máquinas, actúa como jefe directo e inmediato del personal de máquinas, impartiendo las instrucciones precisas para la realización de los trabajos.

D. Contramaestre de Frío: Es el que, a las órdenes del personal de mando, cuida de la adecuada elaboración y preparación, envasado, congelación y conservación de los productos de las faenas de pesca, así como de las labores de estiba y desestiba adecuadas a estos productos, dirigiendo de manera directa e inmediata al personal que para dichas faenas se le asignen.

E. Cocinero: Es el encargado de la preparación, condimentación, conservación y manipulación, en óptimas condiciones de higiene, de los alimentos de la dotación del buque, debiendo administrar y conseguir un adecuado rendimiento de los víveres y demás artículos que se le entreguen o adquieran para su condimentación. Deberá procurar, en todo momento, proporcionar a la tripulación una dieta sana y equilibrada, así como mantener los útiles de trabajo y el departamento del que es responsable, en perfecto estado de limpieza e higiene.

Grupo cuarto: Subalternos:

A) Marinero: Es el tripulante que desempeña en cubierta y en el parque de pesca las faenas de pesca, manejando sus artes y aparejos, así como las demás propias y características de los barcos pesqueros, auxiliando en las labores de navegación.

B) Engrasador: Es el que a las órdenes de sus superiores, efectúa las faenas de mantenimiento y conservación de los motores y demás máquinas del buque y las demás operaciones complementarias o auxiliares precisas.

C) Ayudante de Cocina: Es quien, a las órdenes del Cocinero, colabora con éste en el cumplimiento de sus funciones.

D) Marmítón: Es el Auxiliar del Cocinero, a quien entre otros trabajos encargará del fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menajes propio de aquéllas, la limpieza general de la cocina y su buen orden.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario*Principios de ordenación*

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual 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. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

6. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar, a juicio de la empresa, hasta la llegada a puerto.

Graduación de las faltas

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

2. La de impuntualidad inferior a quince minutos, siempre que el retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

3. Los pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

4. La falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

B) Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La de impuntualidad no justificada en más de cuatro ocasiones en la presentación en el puesto de trabajo. Bastará una sola falta cuando el tripulante tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la falta se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2. La falta al trabajo sin causa justificada.

3. El abandono del trabajo sin motivo justificado. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como muy grave.

4. El incumplimiento por parte del trabajador de la comunicación a la empresa de datos sobre su situación familiar o estado civil, siempre que afecten a sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social. El falseamiento de dichos datos por parte del trabajador tendrá la consideración de falta muy grave.

5. La no comunicación del cambio de domicilio en el plazo de treinta días desde que aquel cambio se produjo en caso de hallarse el trabajador embarcado, o en el plazo de quince días de hallarse el trabajador en tierra.

6. La entrega a juegos o distracciones estando el trabajador de servicio.

7. La negligencia o el descuido en el trabajo y siempre que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia grave en actos de servicio. Si esta imprudencia implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, la falta podrá ser considerada como muy grave.

9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de trabajo. Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, será considerada como falta muy grave.

10. Las discusiones con los compañeros de trabajo en caso de que quebrasen el orden y disciplina del personal del buque. Si tales discusiones implicasen un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, será considerada como falta muy grave.

11. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

12. La repetición de faltas leves en el período de una marea, aunque sean de distinta naturaleza.

C) Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia a bordo, hallándose el trabajador de servicio, sin permiso del jefe respectivo, así como el abandono de la guardia.

2. El no cumplimiento de la orden de embarque, cuando haya mediado el preceptivo aviso y sin causa grave que lo justifique.

3. El quedarse en tierra el trabajador, por su culpa, al salir el barco a la mar, y siempre que éste no zarpe antes de la hora anunciada, sin perjuicio del derecho que le asiste al armador a exigir como indemnización el rescaramiento de los daños y perjuicios consiguientes.

4. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

5. La insubordinación o indisciplina del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales en aquello que afecte a la seguridad de la tripulación, la del buque y su carga.

6. La simulación de enfermedad.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, que sea de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

10. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa o de sus compañeros de trabajo, así como la revelación, a personas ajenas al armador, de datos de reserva obligada.

11. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

12. Cualquier acto contrario a la legislación nacional o extranjera que suponga perjuicio para el resto de la tripulación o para el armador del buque.

13. El no desempeño de su cometido por parte del Cocinero del buque con la lealtad y atención que tal cargo requiere, ocasionándole con ello perjuicio al personal embarcado.

14. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, pesca que se transporte, enseres y documentos de la empresa.

15. Causar daños en la mercancía, tanto deliberada como negligentemente y que afecten tanto a su conservación como a su presentación (manipulación, empaçado, embalaje, etc.).

16. La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, al armador o a los compañeros, así como la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo que sean causantes de daños graves.

17. No dar cuenta inmediata al correspondiente responsable del buque de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor, en cámaras de congelación, o en cualquier otra dependencia del buque o útiles de pesca, así como la no comunicación en la debida frecuencia del consumo y existencia del combustible, materiales lubricantes y agua dulce.

18. El acoso sexual en el trabajo.

19. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

20. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados.

21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de una marea.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

B) Faltas graves:

Prohibición de hasta un año para solicitar permuta o cambio de destino o buque.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro meses.

Despido disciplinario.

Prescripción: La comisión de faltas, sea cual sea la graduación de las mismas, deberá de ser comunicada al tripulante en el plazo máximo de quince días desde la llegada del buque a puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato. Transcurrido este plazo, la posibilidad de comunicar la falta y la subsiguiente de sancionar, quedarán prescritas.

Comunicada la falta en el plazo máximo señalado en el párrafo anterior, la imposición de la correspondiente sanción, según la graduación de la falta cometida, deberá realizarse en los siguientes plazos máximos a contar desde el de la comunicación:

Leves: Diez días.

Graves: Veinte días.

Muy graves: Sesenta días.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

1300

RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2002, de la Secretaría General de Comercio Exterior, por la que se prorrogan para el año 2002, las becas para la realización de prácticas de comercio exterior en Asociaciones españolas de Exportadores.

La Orden de 23 de octubre de 1997 del Ministerio de Economía y Hacienda («Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre), estableció las

ANEXO

Tabla de equivalencia entre precios y rendimientos para los Bonos del Estado a 5 años al 3,60%, vencimiento 31.01.2009*Subasta mes febrero*
(Porcentaje)

Precio excupón	Rendimiento bruto*	Precio excupón	Rendimiento bruto*
101,75	3,121	103,05	2,775
101,80	3,107	103,10	2,762
101,85	3,094	103,15	2,749
101,90	3,080	103,20	2,736
101,95	3,067	103,25	2,723
102,00	3,054	103,30	2,710
102,05	3,040	103,35	2,696
102,10	3,027	103,40	2,683
102,15	3,014	103,45	2,670
102,20	3,000	103,50	2,657
102,25	2,987	103,55	2,644
102,30	2,974	103,60	2,631
102,35	2,961	103,65	2,618
102,40	2,947	103,70	2,605
102,45	2,934	103,75	2,592
102,50	2,921	103,80	2,579
102,55	2,907	103,85	2,566
102,60	2,894	103,90	2,553
102,65	2,881	103,95	2,540
102,70	2,868	104,00	2,526
102,75	2,854	104,05	2,513
102,80	2,841	104,10	2,500
102,85	2,828	104,15	2,487
102,90	2,815	104,20	2,474
102,95	2,802	104,25	2,462
103,00	2,788		

(*) Rendimientos redondeados al tercer decimal.

Tabla de equivalencia entre precios y rendimientos para las Obligaciones del Estado a 15 años al 5,50%, vencimiento 30.07.2017*Subasta mes febrero*
(Porcentaje)

Precio excupón	Rendimiento bruto*	Precio excupón	Rendimiento bruto*
116,50	3,806	117,80	3,686
116,55	3,802	117,85	3,682
116,60	3,797	117,90	3,677
116,65	3,792	117,95	3,673
116,70	3,788	118,00	3,668
116,75	3,783	118,05	3,663
116,80	3,778	118,10	3,659
116,85	3,774	118,15	3,654
116,90	3,769	118,20	3,650
116,95	3,764	118,25	3,645
117,00	3,760	118,30	3,641
117,05	3,755	118,35	3,636
117,10	3,751	118,40	3,631
117,15	3,746	118,45	3,627
117,20	3,741	118,50	3,622
117,25	3,737	118,55	3,618
117,30	3,732	118,60	3,613
117,35	3,728	118,65	3,609
117,40	3,723	118,70	3,604
117,45	3,718	118,75	3,600
117,50	3,714	118,80	3,595
117,55	3,709	118,85	3,591
117,60	3,705	118,90	3,586
117,65	3,700	118,95	3,582
117,70	3,695	119,00	3,577
117,75	3,691		

(*) Rendimientos redondeados al tercer decimal.

1530

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2005, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se convocan las próximas subastas de liquidez.

La Resolución de 26 de enero de 2001 de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera reguló el procedimiento por el que se realizan las subastas de liquidez del Tesoro y estableció que las mismas se efectuarían de forma periódica, siendo necesario a este respecto convocar las siguientes subastas que, como es habitual, tendrán carácter mensual.

Dado que las operaciones de gestión de tesorería adjudicadas en las subastas de liquidez se instrumentan mediante operaciones simultáneas a un día, se han establecido una serie de limitaciones necesarias para una operativa de tan corto plazo y tan frecuente. Entre estas limitaciones destacan la necesidad de las entidades de contrapartida de disponer de una cuenta de efectivo en el Banco de España y que los valores de Deuda del Estado aceptados como activos de garantía estén anotados en la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, que ha asumido las funciones de la Central de Anotaciones de Deuda del Estado.

En razón de lo expuesto, y en uso de la autorización concedida por la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda EHA/73/2005, de 25 de enero, en su apartado 8.1,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Se convocan las siguientes subastas de liquidez de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera:

Fecha de celebración de la subasta	Periodo de vigencia, ambos días incluidos
2 de febrero de 2005	3 de febrero a 2 de marzo de 2005.
2 de marzo de 2005	3 de marzo a 4 de abril de 2005.
4 de abril de 2005	5 de abril a 5 de mayo de 2005.

Segundo.—Las subastas se realizarán conforme a lo indicado en el apartado primero y en los apartados tercero a octavo de la Resolución de 26 de enero de 2001, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se regula el procedimiento de subastas de liquidez del Tesoro y se convoca la primera subasta el 8 de febrero de 2001.

Tercero.—Las peticiones se realizarán hasta las 12:30 horas del día de celebración de la subasta, y deberán remitirse al Banco de España por el procedimiento que éste establezca.

Madrid, 28 de enero de 2005.—La Directora General, Belén Romana García.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1531

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III).

Visto el texto del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) que fue suscrito el día 29 de diciembre de 2004, de una parte, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, 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 Acuerdo en el correspondiente registro de este Centro Directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de enero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

III ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC III)

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

2. Se excluyen del presente Acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial y temporal.*

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en el artículo 4.

2. El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y finalizará el día 31 de diciembre del año 2008, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes. En tal caso, el Comité Paritario Interconfederal someterá a las partes la propuesta que considere oportuna sobre la terminación, reelaboración o continuidad del Acuerdo si éste puede subsistir con igual naturaleza y eficacia. En todo caso, producida la denuncia del Acuerdo, éste prorrogará su vigencia por un período de doce meses.

Artículo 3. *Naturaleza y eficacia jurídicas.*

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 154.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos.

3. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectados por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban algunos de los siguientes instrumentos de ratificación o adhesión, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del ASEC-III:

a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASEC-III o remitirse expresamente a él.

b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.

4. Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a promover la adhesión o ratificación a que se refiere el número anterior.

5. A los sectores y empresas adheridos antes del 31 de diciembre del 2004, les será de aplicación la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 4. *Conflictos afectados.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2 de este artículo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. La/s parte/s deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.

b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.

c) Empresas o centros de trabajo que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad.

3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación.

CAPÍTULO II

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Artículo 5. *Naturaleza jurídica y funciones.*

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASEC-III. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.

2. El SIMA está regido por un Patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes del ASEC-III y por un Presidente que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.

3. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASEC-III.

4. El SIMA velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

Artículo 6. *Funcionamiento del Servicio.*

1. El Servicio tiene sus propias normas de régimen interior. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación, y la publicidad de sus actuaciones.

2. El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.

3. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por quien actúe como secretario en las mismas.

4. En el supuesto en que los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en el Servicio, siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en él.

5. El SIMA sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.

Artículo 7. *Designación de mediadores y árbitros.*

1. El SIMA elaborará una lista de mediadores y árbitros que facilitará a los demandantes de sus servicios.

Dicha lista está compuesta por los mediadores y árbitros propuestos por las partes firmantes del ASEC-III, y en ella se integrarán los procedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 6.4 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.

2. Corresponde a las partes de un conflicto sometido al ASEC-III la designación del mediador o mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. En el supuesto de que no efectúen dicha designación, la misma podrá ser realizada por el Servicio.

Las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, la mediación deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio.

TÍTULO II

Procedimientos de solución de conflictos

CAPÍTULO I

Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

Artículo 8. *Procedimientos.*

Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:

La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Artículo 9. *Principios rectores de los procedimientos.*

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte el Comité Paritario Interconfederal del ASEC-III.

Artículo 10. *Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.*

1. En los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud.

2. En aquellos ámbitos en que, existiendo una Comisión Paritaria, ésta tenga encomendada funciones de mediación en los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio, acuerdo o pacto colectivo, la controversia deberá someterse a la misma.

A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio Convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquiera de las partes de aquéllos, o por los legitimados para promover los procedimientos del ASEC-III, mediante escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje conforme a lo previsto en este Acuerdo.

3. En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el SIMA, acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 ante la Comisión Paritaria correspondiente.

Artículo 11. *Eficacia de las soluciones alcanzadas.*

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

CAPÍTULO II

Procedimiento de mediación

Artículo 12. *Cuestiones generales.*

1. La mediación será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que, de conformidad con lo prevenido en este Acuerdo, procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

2. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, designando cada una un mediador y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará la función de éstos.

3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador (individual o colegiado) y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance. Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

4. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

No obstante ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

5. Efectos de la iniciación del procedimiento. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite

obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en el artículo 10.4 de este Acuerdo.

6. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

Artículo 13. *Sujetos legitimados para solicitar la mediación.*

De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el ASEC-III y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación los siguientes sujetos:

a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4 del ASEC-III, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

En estos supuestos, el Servicio deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.

b) En los conflictos previstos en el apartado b) del número 1 del artículo 4, estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

c) Cuando el conflicto se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga estarán legitimados el comité de huelga y el empresario.

d) En los conflictos a que se refiere el apartado d) del artículo 4.1 de este Acuerdo estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

e) En los conflictos regulados en el apartado e) del artículo 4.1 de este Acuerdo estarán legitimadas las Comisiones Paritarias, por acuerdo mayoritario de ambas representaciones.

Artículo 14. *Solicitud de la mediación.*

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.

c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

d) En caso de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo, la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

Igual exigencia existirá en caso de conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria.

e) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

3. Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquellas para que los designen y, en caso de no hacerlo, los designará el propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Las partes, de común acuerdo, podrán delegar en el SIMA la designación del mediador o mediadores.

4. La designación del mediador o mediadores prevista en el número anterior se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos por las organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 6.4, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al Servicio.

5. El mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

A este efecto se considerarán los siguientes supuestos:

a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato/s o de la asociación empresarial/es afectados.

b) Si el conflicto fuera de empresa, tenga éste Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

En los conflictos planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectoriales cuya Comisión Paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados como mediadores los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.

7. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

Artículo 15. *Actuación de los mediadores.*

1. La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiado. El mediador o mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

El SIMA facilitará la comunicación entre los mediadores siempre que éstos lo estimen oportuno.

2. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

3. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

Asimismo tras la comparecencia y dentro del plazo de diez días, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

4. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

Artículo 16. *Finalización de la mediación.*

1. El acuerdo conseguido en mediación tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, así como a los efectos previstos en el artículo 68 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación.

El acuerdo, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de no obtenerse acuerdo, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la propuesta o propuestas formuladas, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada una de las partes.

3. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la solución habida, a efectos de registro.

Artículo 17. *Procedimiento específico en los supuestos de huelga.*

1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

2. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

3. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

4. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

5. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

6. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

CAPÍTULO III

Procedimiento de arbitraje

Artículo 18. *Cuestiones generales.*

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso conforme a los apartados 3 y 4 del artículo 15.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

Artículo 19. *Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.*

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 13 de este Acuerdo.

Artículo 20. *Solicitud del arbitraje.*

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

El escrito de promoción deberá expresar el árbitro o árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje la designación de los mismos.

Asimismo, deberá contener:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.

- c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- d) Si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad.
- e) Domicilio de las partes afectadas.
- f) Fecha y firma de las partes.

2. Se remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del SIMA, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

3. La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje podrá poner a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen aquél o aquéllos que consideren procedentes.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se ha delegado en el Servicio esta designación, éste presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el SIMA presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte por mayoría descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime conveniente hasta que quede un solo nombre.

Artículo 21. *Actuación de los árbitros.*

1. La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o árbitros.

2. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles.

3. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.

4. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA y remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

Artículo 22. *Eficacia del laudo arbitral.*

1. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera. En tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

3. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales. En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. El laudo firme se ejecutará en los términos previstos por la Disposición Adicional Séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO III

Artículo 23. *Comité Paritario Interconfederal*

1. El Comité Paritario Interconfederal, estará compuesto por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación y seguimiento del presente Acuerdo, así como el registro de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo. De entre sus miembros serán designadas la Presidencia y dos Secretarías, que podrán ser renovadas anualmente.

El Comité Paritario tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.

2. La sede del Comité Paritario Interconfederal estará ubicada en los locales del SIMA en Madrid calle San Bernardo, n.º 20, 5.ª planta.

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.

Disposición adicional segunda.

Las organizaciones firmantes del presente ASEC III expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

Disposición transitoria primera.

En atención a lo dispuesto en el artículo 3 se entenderá que este Acuerdo incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores y empresas que a fecha 31 de diciembre de 2004 se encuentren adheridos, o incorporados por convenio o acuerdo o hayan ratificado el sistema de solución de conflictos establecidos en el anterior ASEC. No obstante, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este Acuerdo en el B.O.E. podrán manifestar por escrito su decisión en contrario al Comité Paritario de este ASEC III.

Disposición transitoria segunda.

Se tramitarán conforme al ASEC anterior las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.

Disposición final.

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

1532

ORDEN PRE/101/2005, de 21 de enero, por la que se aprueba el Plan Coordinado de Obras de los sectores II, III, IV-1, IV-2, IV-3 y V –Área Esla-de la subzona de Payuelos, de la zona regable del embalse de Riaño. Primera fase (León).

Por Real Decreto 502/1986, de 28 de febrero, se declara de interés general de la Nación la transformación en regadío de la zona del embalse Riaño, primera fase. Por Real Decreto 4/1996 de 15 de enero, se aprueba el Plan General de Transformación de la primera fase, primera parte –Área Esla-de la subzona de Payuelos, zona regable del embalse de Riaño, primera fase (León), disponiéndose en su artículo 8, que las obras necesarias para la transformación de la zona y aquellas otras que para su transformación y desarrollo se consideren convenientes se incluirán en el Plan Coordinado de Obras previsto en el artículo 103 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, y que una vez aprobado por ambas Administraciones, será objeto de publicación.

Dicho Plan Coordinado de Obras ha sido elaborado por la Comisión Técnica Mixta, constituida, de acuerdo con el artículo 8, del Real Decreto 4/1996, por representantes de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sometido a la información pública prevista en la Orden de Presidencia del Gobierno de 15 de octubre

de 1979, conjuntamente con toda la documentación que permitió en su día, la Resolución de la Secretaría General de Medio Ambiente de 24 de Septiembre de 2002, por la que se formulaba declaración de Impacto Ambiental de la subzona de Payuelos.

Procede pues la aprobación del Plan Coordinado de Obras, la cual, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1843/1985, de 11 de septiembre sobre valoración definitiva y ampliación de funciones traspasadas de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en materia de reforma y desarrollo agrario, debe realizarse por ambas administraciones.

En su virtud, a propuesta de las Ministras de Agricultura, Pesca y Alimentación y de Medio Ambiente, dispongo:

Primero.–Se aprueba el Plan Coordinado de Obras de los Sectores II, III, IV-1, IV-2, IV-3 y V –Área Esla-de la subzona de Payuelos, de la Zona Regable del embalse de Riaño, primera fase (León), redactado por la Comisión Técnica Mixta constituida de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 8 del Real Decreto 4/1996, de 15 de enero, por el que se aprueba el Plan General de Transformación del Área Esla de la subzona de Payuelos.

Segundo.–La delimitación de los sectores, objeto de este Plan Coordinado de Obras, es la definida en el artículo 6 del Real Decreto 4/1996.

La superficie total de los sectores es de 14.209 hectáreas, de las que 6.414 hectáreas se consideran regables.

Tercero.–Como recursos se utilizarán caudales regulados en el embalse de Riaño, de cuya zona regable forma parte, derivados del río Esla en el azud de Vidanes y conducidos por el canal Alto de los Payuelos, para su aplicación por aspersión a los distintos sectores.

La dotación total de agua se estima en 6.603 m³/Ha y año., con unas necesidades máximas de consumo en el mes de julio de 1704 m³, equivalente a un caudal ficticio continuo de 0,73 l/sg. y Ha.

Cuarto.–Para la redacción de los proyectos correspondientes se han tomado y tomarán como directrices, las instrucciones y características técnicas que figuran en este Plan Coordinado que se aprueba y en la declaración de impacto ambiental de la zona.

Quinto.–1. La obras incluidas en el Plan, su calificación, orden y ritmo coordinado de redacción de proyectos y ejecución, se consignan en el anexo de esta Orden.

2. Las obras relacionadas en el apartado a) del anexo correrán a cargo del Ministerio de Medio Ambiente, a través de la Dirección General del Agua. Las incluidas en el apartado b) del anexo corresponderán al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a través de la Dirección General de Desarrollo Rural. Las del apartado c) del anexo, a la Junta de Castilla y León, a través de la Dirección General de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Ganadería.

3. La ejecución de las obras comprendidas en los apartados b) y c) corresponderá de ordinario a la Comunidad Autónoma de Castilla y León y se establecerán por la Administración General del Estado los apoyos técnicos y administrativos que procedan.

4. No obstante, a fin de conseguir el ritmo de los trabajos previstos en el presente Plan Coordinado de Obras, podrá modificarse la distribución de los mismos entre los Organismos citados, en los puntos 2 y 3 del presente apartado, previo el correspondiente acuerdo de éstos.

Sexto. La Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en el ámbito de sus respectivas competencias, coordinarán las actuaciones que estimen convenientes para el mejor desarrollo de este Plan y vigilarán que las obras contenidas en el mismo se realicen en la forma prevista, en especial, los trabajos de concentración parcelaria, y en íntima relación de dependencia con los programas de inversiones que se aprueben para su desarrollo en cada ejercicio económico. Asimismo, se dictarán las instrucciones relativas a tarificación de las aguas de riego y las necesarias para la buena conservación de la red viaria de la zona.

Séptimo.–La Comisión Técnica Mixta, establecida por el Real Decreto 4/1996 de 15 de enero, estudiará las fórmulas de proyección, ejecución y financiación más adecuadas para cada caso, siempre dentro de lo dispuesto en el Real Decreto 329/2002, de 5 de Abril, por el que se aprueba el Plan Nacional de Regadíos y en el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de Julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Aguas, y efectuará el seguimiento del Plan, incluido el conocimiento de los proyectos correspondientes y el desarrollo de la ejecución de las obras, y propondrá las medidas o modificaciones que pudieran resultar necesarias en cada momento para la mejor ejecución del Plan.

Disposición final única.

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

Madrid, 21 de enero de 2005.

FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ

Excmas. Sras. Ministras de Agricultura, Pesca y Alimentación y de Medio Ambiente.

Cualquier propuesta de modificación habrá de estar suficientemente motivada y deberá plantearse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y siempre con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución del proyecto o actividad de que se trate.

Séptima.—La Comunidad Autónoma elaborará, al finalizar la vigencia del Convenio, una Memoria Financiera y Técnica de cada proyecto o actividad que recoja, al menos, los siguientes puntos:

Fecha de puesta en marcha y de realización.
Actividades realizadas.
Resultados obtenidos.
Datos estadísticos.
Información económica.
Recursos utilizados.
Otras colaboraciones obtenidas.
Dificultades y propuestas.
Valoración del proyecto o actividad.

Octava.—Para el seguimiento del presente Convenio, la Comunidad de Madrid designará un representante en la Comisión de Seguimiento del Plan del Voluntariado formada por representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y un representante por cada una de las Comunidades o Ciudades Autónomas que firmen los correspondientes Convenios de Colaboración.

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

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

Novena.—En toda la publicidad y difusión que se realice sobre los proyectos y actividades derivados del presente Convenio se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la colaboración establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad de Madrid, con independencia de otras posibles colaboraciones que, en su caso, pudieran obtenerse.

Décima.—La duración del Convenio se establece para el año 2002 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias de que cada parte dispone para su financiación.

Igualmente, el Convenio se extinguirá en caso de incumplimiento por alguna de las partes firmantes de los compromisos asumidos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido y que no se hubieran destinado a los proyectos y actividades previstas.

Undécima.—Este Convenio se encuentra excluido del ámbito del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) del citado texto legal.

Duodécima.—Dada la naturaleza administrativa del presente Convenio, las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse en su ejecución, se solventarán ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Diligencia: Para hacer constar que este Convenio se ajusta al modelo informado por la Abogacía del Estado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con fecha de 7 de mayo de 1999 y por el Servicio Jurídico de la Consejería de Servicios Sociales, con fecha 7 de octubre de 2002.

Y en prueba de conformidad firman el presente Convenio, en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha arriba indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Eduardo Zaplana Hernández-Soro.—La Consejera de Servicios Sociales, Pilar Martínez López.

ANEXO

Aportaciones de la Comunidad Autónoma de Madrid y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de actuaciones vinculadas al Plan del Voluntariado 2001-2004

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nombre del proyecto: | Escuela de voluntariado de la Comunidad de Madrid. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |
| 2. Nombre del proyecto: | Carné del voluntario. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |

- | | |
|--------------------------|---|
| 3. Nombre del proyecto: | Promoción del voluntariado. |
| Ámbito territorial: | Estatad. |
| 4. Nombre del proyecto: | Agenda de voluntariado. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |
| 5. Nombre del proyecto: | VI Semana de la Solidaridad. |
| Ámbito territorial: | Madrid. |
| 6. Nombre del proyecto: | Mantenimiento y actualización Web Voluntarios de Madrid. |
| Ámbito territorial: | Madrid. |
| 1. Nombre del proyecto: | Guía de ONG. Comunidad de Madrid. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |
| 8. Nombre del proyecto: | Red de puntos de información de voluntariado. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |
| 9. Nombre del proyecto: | Teléfono de atención y asesoramiento a voluntarios y ONG. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |
| 10. Nombre del proyecto: | Revista voluntarios de Madrid. |
| Ámbito territorial: | Comunidad de Madrid. |

Total aportación de la Comunidad Autónoma: 378.165,23 euros.

Total aportación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 362.544,77 euros.

Total otras aportaciones: 96.160,00 euros.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Eduardo Zaplana Hernández-Soro.—La Consejera de Servicios Sociales, Pilar Martínez López.

3984

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre aplicación a las Empresas de Distribución Cinematográfica del Acuerdo Interconfederal relativo a la solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y del Acuerdo Estatal de Formación Continua.

Visto el contenido del Acuerdo sobre aplicación a las Empresas de Distribución Cinematográfica del Acuerdo Interconfederal relativo a la solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y del Acuerdo Estatal de Formación Continua para las citadas empresas, que fueron suscritos con fecha 27 de noviembre de 2002 de una parte por la Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y UGT en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

ACUERDO SOBRE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN CINEMATOGRAFICA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL RELATIVO A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

Reunidos los representantes de las organizaciones sindicales Federación de Comunicación y Transporte (CC.OO.) y la Federación de Servicios (UGT), y la Organización patronal Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE), tomando en consideración que:

1. Con fecha de 27 de noviembre de 2002, las Organizaciones Sindicales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores de España (UGT), de una parte, y la Organización Empresarial Federación de Distribuidores Cinematográficos (FEDICINE), de otra, suscribieron el «Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales» (ASEC).

2. El artículo 3.º 3 de éste declara que, «la aplicación del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus Organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación».

3. En desarrollo del texto citado, el artículo 4.2.a) del Reglamento de Aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las Organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».

4. En aplicación de los indicados preceptos y de conformidad con el artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el «Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales» así como su Reglamento de Aplicación, vinculado, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.º 2 del ASEC.

6. El ámbito del presente Acuerdo de ratificación es el determinado por el artículo 1.º del Convenio Colectivo de Ámbito Nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores vigente, afectando a aquellas empresas de Distribución Cinematográfica con Convenio propio o vinculadas al Sector y en las que se acuerde la adhesión al presente Acuerdo Sectorial, siempre y cuando se hallen comprendidas en el ámbito del ASEC (artículo 4.º).

7. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

8. El presente Acuerdo se remitirá a la Autoridad Laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Madrid, a 27 de noviembre de 2002

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓN CINEMATOGRÁFICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las Organizaciones Sindicales y Empresariales, tanto con carácter general como en el sector de la distribución cinematográfica.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua las Organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de las trabajadoras y de los trabajadores.

La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadoras y trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel transcendente la Fundación para la Formación Continua-FORCEM.

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca pues, desde una visión amplia de la Formación Continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la Formación Continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

El nuevo Acuerdo mantiene los principios básicos del sistema: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en el desarrollo del subsistema de Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio español, la libertad de la adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja. Al mismo tiempo presenta algunas novedades, tanto en sus contenidos como en la gestión, resultado de la experiencia de estos años. Uno de estos aspectos es la inclusión de una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la economía social, dadas las especiales características que tienen en su modelo organizativo, lo que venía siendo una aspiración de este sector que ahora se satisface.

La otra novedad significativa se encuentra en el cambio del modelo de gestión, que ahora se modifica al encomendarse la gestión de la Formación Continua a una nueva Fundación de carácter tripartito, en la que junto a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, esté también presente la Administración, y ello es así por la necesidad de simplificar y agilizar el proceso y la tramitación de las iniciativas formativas mediante la aplicación de los criterios y requisitos propios del procedimiento administrativo.

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua también quiere reforzar la formación de demanda, porque así se mejorará la calidad de la formación y el rigor de su ejecución, aunque también mantener la formación de oferta de Planes Intersectoriales que trasciendan el ámbito sectorial, los cuales pueden cubrir transversalmente las necesidades del tejido productivo español, en consonancia con las directrices europeas.

Por ello las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este nuevo Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las empresas de la distribución cinematográfica al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de la distribución cinematográfica, se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante III ANFC), firmado el 19 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CCOO y CIG, por otro.

2. Negociado en el marco del Título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de este texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

Artículo 2. *Concepto de Formación Continua.*

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de las modalidades previstas en el III ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 3. *Ámbito territorial y sectorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado del trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Quedarán sujetos al campo de aplicación del presente Acuerdo todos aquellos proyectos de formación continua de empresas cuyas actividades se refieran a la distribución cinematográfica.

Artículo 4. *Ámbitos funcional y personal.*

Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas desarrolladas por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales con representatividad en el sector de la

distribución cinematográfica, así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de Formación Profesional, y a aquellos colectivos a los que se refiere la disposición adicional segunda del III ANFC, en concreto los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos y fijos periódicos en sus períodos de no-ocupación), los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de que sus efectos se retrotraigan al día 1.º de Enero de 2001.

2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del año 2004, fecha de su expiración sin necesidad de denuncia.

3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, las partes podrán acordar de manera expresa la prórroga o prórrogas del mismo en los términos que se negocien. La prórroga del III ANFC producirá automáticamente la del presente Acuerdo.

CAPÍTULO II

Iniciativas de Formación

Artículo 6. *Tipos de iniciativas de formación.*

Son objeto del presente Acuerdo los Planes de Formación de Empresa, los Planes Agrupados Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación.

1. Planes de empresa: Son aquellos Planes específicos elaborados por empresas que cuenten, al menos, con 100 trabajadores, o por los Grupos de Empresa que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este Acuerdo se entiende por Grupo de Empresas aquéllos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

2. Planes Agrupados Sectoriales: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria.

3. Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación: Son todas aquéllas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua, y todas aquéllas otras que mejoren la eficiencia del sistema.

4. Permisos Individuales de Formación: Son aquellos dirigidos a trabajadores asalariados que pretendan el desarrollo o adaptación de sus cualificaciones técnico-profesionales o su formación personal, cuando dichas formaciones estén reconocidas en una titulación oficial.

CAPÍTULO III

Requisitos y Tramitación de los Planes de Formación

Artículo 7. *Requisitos y Tramitación de los Planes de Empresa.*

1. Requisitos:

La empresa que desee financiar, según lo establecido en el III ANFC, su plan de Formación deberá elaborar un Plan de Formación, en el que se deberán especificar los siguientes extremos:

- Objetivos y contenidos del Plan de Formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales, y número de participantes por acciones a los que se dirija el Plan.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvención solicitada.
- Cuota de formación profesional ingresada por la empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud.

h) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

2. Tramitación:

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Someter el mismo a información de la Representación Legal de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adjuntando a tal efecto toda la documentación descrita en el artículo anterior, así como el Balance de las Acciones Formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

La Representación Legal de los Trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la Empresa y Representación legal de los Trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria de la distribución cinematográfica, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias, o en su caso, de la Comisión Mixta Estatal, recogiendo el resultado de tal mediación en el correspondiente Informe.

b) Presentar el Plan de Formación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya. La propuesta de resolución y, en su caso, financiación del Plan se realizará por esta Fundación previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial.

c) Antes de iniciarse las Acciones Formativas deberá remitirse a la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al Plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el Plan de formación, la empresa informará de éstas a la Representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral la empresa informará a la Representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de formación.

Artículo 8. *Planes de Formación Agrupados.*

1. Requisitos:

Los Planes Agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Fundación Tripartita.

Dicha solicitud contendrá al menos los siguientes extremos:

- Objetivos y contenido del Plan de Formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- Empresas que integran el Plan Formativo y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas, en los términos y condiciones que se establezcan en la convocatoria.
- Calendario previsto de ejecución.
- Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
- Medios pedagógicos
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

2. Tramitación:

a) Los Planes Agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya.

La Comisión Paritaria Sectorial emitirá informe respecto del Plan Agrupado a la citada Fundación, en orden a que ésta elabore la propuesta de resolución.

b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa correspondiente.

En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

- El calendario de ejecución.
- Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.
Los colectivos a que se dirija el Plan.
Los criterios de selección de participantes.
Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma y previo al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

a) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por el solicitante del correspondiente Plan Agrupado.

CAPÍTULO IV

Acciones Complementarias y de Acompañamiento

Artículo 9. *Acciones Complementarias y de Acompañamiento.*

Podrán financiarse, de conformidad con las condiciones y requisitos que en su momento se establezcan, y en el marco de este Acuerdo, aquellas Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación que pretendan la realización de estudios de detección de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua. Anualmente se realizará una convocatoria pública en la que se determinen cuáles son las necesidades formativas y metodológicas cuyo estudio y ejecución se considere necesario para el mejor funcionamiento y eficacia de la Formación Continua. En este sentido, se tendrán en consideración las propuestas que puedan realizar al respecto las distintas Comisiones Paritarias Sectoriales.

1. Requisitos:

Podrán ser solicitantes de las ayudas para financiar las medidas complementarias y de acompañamiento cualquier empresa, entidad u organización que, observando las bases y criterios para su concesión se ajuste a los objetivos exigidos para este tipo de iniciativas.

2. Tramitación:

La Comisión Paritaria de la distribución cinematográfica emitirá informe respecto de los Proyectos de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita.

CAPÍTULO V

Permisos Individuales de Formación

Artículo 10. *Permisos Individuales de Formación.*

A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones firmantes establecen un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito Objetivo.**—Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

- No estar incluidas en las acciones financiadas en el Plan de Formación de la Empresa o Agrupado.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- Estar reconocidas por una titulación oficial.
- Quedan excluidas del Permiso de Formación las Acciones Formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. **Ámbito subjetivo.**—Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
- Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación solicitado, y según el procedimiento establecido en convocatoria.

3. **Tramitación y Resolución de solicitudes.**—El trabajador deberá solicitar a su empresa autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación.

La empresa con arreglo a lo estipulado en la correspondiente convocatoria, deberá resolver en el plazo de un mes desde la solicitud de

autorización y teniendo en cuenta, si así se hubiera establecido en el Convenio Colectivo aplicable, los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categoría/grupos profesionales de la empresa.

Si por la empresa se denegara la autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación, deberá motivarlo y comunicarlo al trabajador.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre las solicitudes recibidas y su respuesta a las mismas.

Obtenida la correspondiente autorización por la empresa, el trabajador presentará ante la Fundación Tripartita la solicitud de Permiso Individual de Formación en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

La Comisión Paritaria de la distribución cinematográfica emitirá informe respecto de los Permisos Individuales de Formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita, siempre y cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.

Si la Fundación Tripartita denegara la solicitud de Permiso, el trabajador podrá utilizar la autorización de la empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso.

4. La utilización del Permiso de Formación para fines distintos a los señalados, se considerará como infracción al deber laboral de la buena fe.

5. **Duración del Permiso retribuido de Formación.**—El Permiso retribuido de Formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

6. **Remuneración.**—El trabajador que disfrute de un Permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio Colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Fundación Tripartita.

CAPÍTULO VI

Órganos de gestión

Artículo 11. *Comisión Paritaria Sectorial.*

1. **Constitución.**—Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial Estatal de la distribución cinematográfica, compuesta por representantes de las Organizaciones Sindicales y representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes de este Acuerdo.

2. **Reglamento.**—La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que podrá prever la existencia de una Comisión Permanente, con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

3. **Funciones.**—La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el sector de la distribución cinematográfica.
- Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

i) Prioridades con respecto a las iniciativas de Formación Continua a desarrollar en el sector.

ii) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

iii) Enumeración de los Centros disponibles de impartición de la Formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes (Centros propios, Centros públicos, Centros privados, o Centros asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes Organizaciones Empresariales y Sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).

iv) Criterios que faciliten la vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la Formación Continua del Sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

- c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.
- d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre las Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolos a la Fundación Tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.
- e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los Planes de Empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo Específico Estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- f) Emitir informe en relación con los Permisos Individuales de Formación cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.
- g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.
- h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los Estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.
- i) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de Formación Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- l) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

CAPÍTULO VII

Infracciones y Sanciones

Artículo 12. *Infracciones y sanciones.*

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

Disposición adicional primera.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación del sector, a que se refiere el artículo 12.3.b) anterior, se trasladará a las partes firmantes del presente Acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo complementario así suscrito tendrá la misma eficacia y vigencia que el presente, a cuyo fin se remitirá a la autoridad laboral para su aplicación y publicación.

Disposición final.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo que disponga el III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, y las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

3985 *RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (publicado en el «Boletín Oficial del Estado»

de 13 de febrero de 2002) (código de Convenio número 9901995), que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2003 por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, en la que están integradas las organizaciones empresariales, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio y Asociación de Gestores de Estaciones de Servicio y las Centrales Sindicales FIA-UGT y CC.OO. firmantes de dicho Convenio, en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

Asistentes:

Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio:

Don José Luis Rivas López.
Don Miguel Ángel Calle García (Asesor).

Asociación de Gestores de Estaciones de Servicio:

Doña Raquel Merino de la Cuesta.

Por FIA-UGT:

Don Francisco J. Rodríguez López.
Don Miguel Ángel Pacheco Valverde.

Por CC.OO.:

Don Alfredo Orella Barrios.
Don Ángel Marinero Simil.

En Madrid, a las diecisiete horas del 15 de enero de 2003, se reúnen, en la sede de la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, calle Núñez de Balboa, número 116, 3.ª planta, oficina 22, de Madrid, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio integrada por los reseñados anteriormente.

A tal efecto, las partes adoptan los siguientes acuerdos:

- 1.º Aprobar la tabla de revisión salarial para el año 2002, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.º del Convenio que establece que para dicho año se procederá a la aplicación de un incremento salarial del 4,3 por 100 sobre las tablas 2001, excepto antigüedad.
- 2.º Facultar, solidariamente, a cualquiera de las partes para realizar los trámites de inscripción, registro y publicación de la presente acta y de la tabla salarial.

En prueba de conformidad, las partes firman el presente acta y la tabla salarial que se adjunta en la ciudad y fecha indicada en el encabezamiento.

Convenio Estaciones de Servicio

Tablas salariales 2002 (revisión salarial)

Categoría		Salario base 2002 — Mes o día (4,3 por 100) — Euros
Grupo A:		
A.1	Titulados	1.127,04
A.2	Técnicos	1.049,32
A.3	Encargado general de Estaciones de Servicio	931,01

ANEXO XI			
Tablas salariales finales año 2003			
INCREMENTO IPC REAL (2,6) + 0,7 PUNTOS			
Cerámica de la provincia de Valencia			
Grupo profesional	Nivel salarial	Categoría profesional	Salario día - Euros
7	II	Personal Titulado Superior	35,05
	III	Personal Titulado Medio	28,55
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1.ª	27,47
	V	Jefe Administración 2.ª, Jefe de Sección. Oficial Administrativo 1.ª, Técnico de Organización 1.ª, Jefe Taller, Encargado. Técnico de Organización 2.ª, Contramaestre, Especialista Oficio	25,28
5	VI	Oficial Administrativo 2.ª, Oficial 1.ª operario	23,61
	VII	Auxiliar Administrativo, Oficial 2.ª operario	23,23
4	VIII	Especialista de 1.ª, Oficial 3.ª operario. Especialista de 2.ª, Peón especializado ..	22,45
	IX	Peón, Personal de limpieza	22,09
3	X		21,77
2	XI		21,48
1	XII		21,15
Aprendiz de tercer año			17,97
Aprendiz de segundo año			16,92
Pluses:			
De transporte			1,76
Distancia			0,07
Plus de asistencia			0,37

Anexo

Redactado conforme a las especificaciones del acuerdo de 22 de septiembre de 1995, publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 251, de fecha 21 de octubre de 1996, y que sigue vigente en sus puntos primero, segundo y tercero y todos sus apartados de dicho acuerdo.

ANEXO XII			
Tablas salariales finales año 2003			
INCREMENTO IPC REAL (2,6) + 0,7 PUNTOS			
Tabla de referencia			

A aplicar en las empresas que se incorporen al Convenio a partir de 1 de enero de 1999, en tanto ejerciten la opción establecida en el artículo 73 del presente Convenio.

Grupo	Nivel	Salario día - Euros	Salario anual - Euros
7	II	26,25	13.351,78
6	III, IV y V	23,87	12.268,88
5	VI y VII	22,08	11.454,43
4	VIII y IX	20,52	10.744,63
3	X	19,30	10.189,53
2	XI	18,89	10.002,98
1	XII	18,74	9.934,73
Plus de asistencia: Por día efectivo de trabajo.		3,12	
Plus de transporte: Por día efectivo de trabajo.		2,39	

Los valores anuales se entienden referidos para supuestos de:

Salario día a razón de 455 días (365 días/año + 30 paga extra de verano + 30 paga extra de Navidad + 30 paga extra de marzo).

Plus de asistencia a razón de 282 días (221 días trabajo efectivo + 21 paga extra de verano + 20 paga extra de Navidad + 20 paga de vacaciones).

Plus de transporte a razón de 221 días (221 días de trabajo efectivo/año).

ANEXO XIII				
Tablas salariales finales año 2003				
INCREMENTO IPC REAL (2,6) +0,7 PUNTOS				
Vidrio de Zaragoza				
Grupo profesional	Nivel salarial	Categoría	Euro/día	Euros
7	II	Personal titulado superior	44,69	20.335,17
	III	Personal titulado medio, Jefe administrativo 1.ª	39,68	18.054,26
6	IV	Jefe de personal, Encargado general	38,26	17.410,84
	V	Jefe administración 2.ª, Delineante superior, Jefe de sección, Jefe de organización 2.ª.	33,15	15.084,90
5	VI	Oficial administrativo, Delineante, Técnico organización 1.ª, Jefe taller, Encargado	31,72	14.435,05
	VII	Delineante, Técnico organización 2.ª, Analista 1.ª, Capacitaz	29,36	13.354,10
4	VIII	Oficial administrativo 2.ª, Corredor, Oficial 1.ª oficio, Analista 2.ª	28,67	13.038,83
	IX	Auxiliar administrativo, Auxiliar organización, Oficial 2.ª de oficio	27,62	12.569,14
3	X	Auxiliar laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Ayudante	24,78	11.275,88
2	XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado	24,14	10.986,33
1	XII	Peón, personal de limpieza ...	23,44	10.661,40
	XIII	Aspirante administrativo, Aspirante técnico, Pinches y Aprendices de diecisiete años	16,33	7.429,19

Premio de vinculación * (por año de servicio): 15,00 euros.

Premio de vinculación (tope máximo): 284,89 euros.

Pluses:

Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,39 euros.

* Se hará efectivo el día laborable anterior a la festividad de Nuestra Señora del Pilar. No se abonará este premio a los trabajadores que tengan más de tres faltas de asistencia injustificadas en los doce meses anteriores a la fecha en que corresponde abonar este premio.

Respecto al plus de asistencia, ayuda escolar y fiesta del Pilar, se estará a lo pactado en el Acuerdo de Adhesión, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 191, del viernes 10 de agosto de 2001.

4433 *RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral de 20 de enero de 2004, en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Pacto de Empresa de 7 de marzo de 2002, suscrito entre la empresa AKI Bricolage, S. A., y su Comité Inter-centros.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 20 de enero de 2004 dictado por don Jesús Cruz Villalón en el procedimiento de arbitraje segui-

do en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Pacto de Empresa de 7 de marzo de 2002 suscrito entre la empresa AKI Bricolage S.A., y su Comité Intercentros y que se refiere al sistema de cómputo de los días de inventario coincidentes con domingos y festivos, en relación con el límite del 70% establecido en los artículos 13 y 15 de la normativa convencional aplicable y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, artículo 11.7 del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) 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, 12 de febrero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, a veinte de enero de 2004, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 29 de diciembre de 2003 en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 6.º y 11.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los artículos 6.º y 18.1 de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.—Con fecha 7 de marzo de 2002 se suscribe el Pacto de Empresa entre la empresa AKI Bricolage S. A., y su Comité Intercentro, que desarrolla y complementa el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, ambos con eficacia de convenio colectivo estatutario. El primero de ellos, a los efectos del conflicto objeto del presente procedimiento arbitral, establece en sus artículos 13 y 15 el tope máximo de domingos y festivos de obligada prestación de servicios, así como el régimen de los inventarios a realizar también en domingo.

Segundo.—Con fecha 19 de diciembre de 2003 tuvo entrada en el SIMA escrito de iniciación del procedimiento de Mediación, instado por el representante de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT), por medio del cual planteaba conflicto colectivo, relativo a la fórmula de cómputo adecuada del 70% del tope máximo de domingos y festivos exigibles como de trabajo a los empleados de AKI Bricolage, S. A.

Tercero.—A tenor de lo anterior, se inició el procedimiento de mediación M/165/2003/I. Dicha mediación concluyó acordando las partes, representantes de los trabajadores y representación de la Empresa, someter el procedimiento a arbitraje, siendo designado para dirimir la cuestión en calidad de árbitro al que suscribe, todo ello por escrito de 29 de diciembre de 2003. En el escrito de sometimiento a arbitraje las partes señalan como objeto del mismo, «El sistema de cómputo de los días de inventario coincidentes con domingos y festivos, en relación con el límite del 70% establecido en los artículos 13 y 15 de la normativa convencional aplicable y pronunciándose, en su caso, sobre la compensación que proceda respecto de los trabajadores que hayan sobrepasado en el año 2003 el límite máximo que resulte del arbitraje».

Cuarto.—Comunicado el acuerdo de conversión en arbitraje al árbitro designado, éste acepta el nombramiento y se acuerda inmediatamente a continuación que se cite a las partes de comparecencia para el miércoles 14 de enero de 2004, a las once horas en la sede del SIMA. Dicha comparecencia tuvo lugar en la fecha y lugar indicados, ante el árbitro y con la presencia de todas las partes citadas: Dña. Inmaculada Mateos Sánchez en su condición de miembro del Comité Intercentros de AKI Bricolage, S.A.; D. Amador Escribano Muñoz en su condición de Responsable Sectorial de FECOHT-CC.OO.; don Alberto Sánchez Hernández en su condición de representante de FECOHT-CC.OO.; don Javier Jiménez de Eugenio en su condición de representante de FETCTJ-UGT; don Antonio de los Mozos Villar en su condición de representante de AKI Bricolage, S.A. En dicho acto intervienen las diversas partes afectadas, formulando las alegaciones que estiman pertinentes, expresando la defensa y fundamentación de apoyo, concluyendo con propuestas finales que difieren en parte de sus posiciones iniciales; todo ello en los términos que quedan reflejados en el acta correspondiente y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral.

II. Fundamentos y motivación

Primero.—Antes de entrar a analizar las cuestiones sometidas a este procedimiento arbitral, conviene efectuar algunas aclaraciones relativas al alcance material del presente laudo.

Ante todo, el mismo se desenvuelve en el ámbito de la empresa AKI Bricolage S.A., y respecto de los empleados de dicha empresa, a quienes les resulta de aplicación el Acuerdo de Empresa que motiva el presente conflicto. Es pues, a todos estos trabajadores y sólo a los mismo a quienes vincula el presente laudo arbitral, tanto lo que prestan servicios para AKI actualmente como los que se puedan incorporar de futuro a la referida empresa.

De otro lado, teniendo presente que este arbitraje se encuentra estrechamente vinculado con un tope máximo de trabajo los domingos contemplado en el Acuerdo de Empresa de referencia, el presente laudo tendrá idéntica vigencia temporal a la que mantenga el referido Acuerdo de Empresa y, en particular, la redacción vigente de los artículos 13 y 15 del mismo. Teniendo en cuenta que el artículo 5 del Acuerdo de empresa establece que el mismo se suscribe con vocación de permanencia, la vigencia del presente laudo es indefinida, sin perjuicio de que las partes son libres de proceder a denunciar el Acuerdo de empresa en cualquier momento y, con ello, proceder a modificar también en cualquier momento, por medio de nuevo pacto conjunto entre sus respectivos representantes, lo dispuesto en el presente laudo.

Finalmente, tanto en el texto del acta del acuerdo de conversión en arbitraje como en la misma comparecencia celebrada ante el árbitro, las partes de común acuerdo fijaron que este arbitraje ha de ser en equidad. Ello comporta que el presente laudo no debe proceder a fallar en atención a la interpretación jurídica que considere más adecuada, conforme a la redacción dada del Acuerdo de empresa. Por el contrario, el razonamiento por medio del cual se ha de resolver el arbitraje ha de partir de la presunción de que el texto del Acuerdo de empresa no resuelve la cuestión planteada, esto es cómo ha de calcularse el tope máximo de trabajo en domingos y festivos, de modo que el laudo, de forma innovativa, ha de proceder a completar o integrar jurídicamente el Acuerdo de empresa, precisando cómo ha de calcularse el mencionado tope.

Eso sí, la resolución arbitral debe partir de reglas previas, que en modo alguno puede alterar. De un lado, es indiscutido que el tope máximo pactado entre las partes, se cifra en el 70%, lo que supone que la discrepancia únicamente se sitúa en determinar la base de referencia para el cálculo del mencionado 70%. Además, que si del resultado del cálculo matemático resultare fracción, se redondeará al alza o a la baja el número entero más próximo. De otra parte, que ese porcentaje del 70% sólo rige para las Comunidades Autónomas que tengan previsto un número de domingos y festivos de apertura al público superior a seis, por cuanto que si es inferior a siete las partes coinciden en que en tal hipótesis se deben trabajar todos los días legalmente admitidos.

Por último, este árbitro se encuentra limitado por el principio general de congruencia, conforme al cual no puede fijar una base de cálculo inferior a la reclamada por la representación de los trabajadores, ni tampoco superior a la aceptada por la representación de la empresa.

Segundo.—Las posiciones iniciales de las partes se resumen, con simplicidad, en los siguientes términos.

La representación de los trabajadores considera, tomando en consideración que en la empresa objeto del conflicto los inventarios se llevan a cabo siempre en domingo, que los días de inventario deben incluirse a la hora de calcular el porcentaje del 70% establecido como tope de trabajo los domingos y festivos. Como dice el texto del escrito de planteamiento del procedimiento de mediación, «los dos inventarios, cuando se celebran en domingo o festivo, cuentan como tales domingos o festivos trabajados a los efectos de la limitación porcentual establecida para el trabajo en domingos y festivos. De tal forma que a los domingos y festivos autorizados para su apertura comercial por cada Comunidad Autónoma habrán de sumarse dos días más, correspondientes a los inventarios, y sobre el total de esta cifra se calculará el 70%». En términos de fórmula matemática, la lectura sindical se explicitaría en los siguientes términos: 70% de (apertura en domingos y festivos autonómica autorizados + 2 inventarios). Dicho de otro modo, ello supondría el 70 % de domingos y festivos de apertura autonómica más el 70 % de dos días de inventario; en definitiva el 70% de domingos y festivos de apertura autonómica más 1,4.

Por su parte, la representación de la empresa defiende inicialmente que ese porcentaje ha de referir exclusivamente al total de domingos de apertura comercial autorizada por las Comunidades Autónomas correspondiente, de modo que adicionalmente a ese porcentaje los trabajadores deben trabajar dos domingos adicionales a los efectos de realizar los inventarios contemplados en el artículo 15 del Acuerdo de Empresa. Como precisa el texto del escrito de planteamiento del procedimiento de mediación,

y que la propia representación de la empresa aceptó como correcto en el acto de comparencia, «la Dirección de la Empresa entiende que del contenido literal de los repetidos artículos, para el cálculo de la limitación del trabajo en domingos y festivos ha de aplicarse el 70 % sobre el total de los autorizados para su apertura comercial por la Comunidad Autónoma correspondiente y, al número de domingos y festivos resultante han de sumarse los dos correspondientes a inventarios en el supuesto de que éstos se efectúen en domingo o día festivo». En términos de fórmula matemática, la lectura empresarial se explicitaría en los siguientes términos: (70% de apertura en domingos y festivos autonómica autorizados) + 2.

En definitiva, dejando al margen el porcentaje común de domingos y festivos autonómicos, para la representación sindical debería procederse a un incremento sólo de 1,4 días, en tanto que para la empresa ese incremento debería de ser de dos días completos.

Como puede advertirse las diferencias entre las partes son muy reducidas, dando lugar a que incluso en algunas Comunidades Autónomas el resultado del cálculo matemático de lugar a cifras idénticas, si bien en algunas concretas sería inferior el tope con el cálculo sindical y superior con el cálculo empresarial.

Tercero.—En el curso de la comparencia ante el árbitro, las respectivas partes fueron perfilando sus posiciones, con vistas a clarificar a este árbitro cuál era su oferta final y, en principio, en aras de buscar una solución intermedia respecto de las posiciones iniciales, en teoría con vistas a acercar sus respectivas posiciones hacia una intermedia.

En este contexto, la representación sindical indicó que, si bien en el Acuerdo de Empresa se preveía la realización de dos inventarios anuales, en la práctica tan sólo se llevaba a cabo uno, por lo cual la fórmula de cálculo podría alterarse de forma que se incorporara a la misma esa realidad de realización de un solo inventario; ello con independencia de que la empresa pudiera exigir en un momento determinado la realización de dos inventarios, pero sin que tal circunstancia incrementara el número de domingos y festivos totales a trabajar por cada empleado. En estos términos, la oferta final de la representación sindical quedó fijada en la siguiente fórmula matemática: 70% de (apertura en domingos y festivos autonómica autorizados + 1 inventario). Dicho de otro modo, ello supondría el 70% de domingos y festivos de apertura autonómica más el 70% de un día de inventario; en definitiva el 70% de domingos y festivos de apertura autonómica más 0,7.

Por su parte, la representación de la empresa en el curso de la comparencia aceptó tomar en consideración esa realidad de ejecución de un solo inventario AKI al año, por lo que en su oferta final propuso la siguiente fórmula matemática: (70% de apertura en domingos y festivos autonómica autorizados) + 1.

En definitiva, en la oferta final de cada una de las representaciones, dejando al margen el porcentaje común de domingos y festivos autonómicos, para la representación debería procederse a un incremento sólo de 0,7, en tanto que para la empresa ese incremento debería de ser de 1 día completos.

Como puede comprobarse, también en la fórmula final las posiciones de las partes se encontraban muy próximas, coincidentes en algunos supuestos, pero dispares en determinadas Comunidades Autónomas. A la vista de la imposibilidad de que las partes puedan lograr un acuerdo entre las mismas sobre el fondo del asunto, es dentro de esos estrechos márgenes en los que debe moverse el presente laudo.

Cuarto.—La descripción precedente de las posiciones de las respectivas partes puede resultar reiterativa, en ocasiones redundante. Y sin embargo, la misma permite advertir con facilidad el movimiento de contrapropuestas de cada una de ellas, lo que a la postre constituye el elemento decisivo para el fallo del presente laudo.

En efecto, si se observa en que queda las diferencia de posiciones de las partes, se constata cómo la oferta final de la representación sindical en su reclamación inicial era menos exigente que en su oferta final; ha pasado de admitir un incremento de trabajo en domingos de 1,4 a resultados de los inventarios a reclamar un incremento inferior, sólo de 0,7; en definitiva, al final ha pedido más de lo inicialmente reclamado. Por su parte, la representación de la empresa ha ofrecido una menor exigencia de trabajo en su oferta final respecto de su posición inicial; en su propuesta inicial el incremento era de dos días completos de incremento, mientras que en su propuesta final lo reducía hasta un incremento de un día. Más aún, cabe advertir cómo la oferta final de la empresa resulta incluso más beneficiosa para los trabajadores que la reclamación inicial de la representación sindical, pues la reclamación inicial de los trabajadores era un incremento de 1,4 y al final la empresa ofrece un incremento sólo de 1 entero. En definitiva, mientras que la representación sindical se aleja y pide más, la representación de la empresa se aproxima y ofrece más, incluso más de lo inicialmente pedido por la representación sindical.

En atención a ello, este árbitro estima que lo más fundado y razonable es fijar la base de cálculo conforme a la oferta final de la empresa: (70% de apertura en domingos y festivos autonómica autorizados) + 1 día de inventario.

Quinto.—En las condiciones precedentes, lo más previsible es que a lo largo del precedente año 2003 ningún trabajador haya sobrepasado el límite máximo que resulta de este laudo, por lo que podría carecer de sentido entrar en el análisis de la compensación que proceda para estos trabajadores. Ahora bien, comoquiera que no es posible efectuar tal comprobación práctica y, sobre todo, que el compromiso arbitral determina que este árbitro debe pronunciarse sobre el particular, lo hace en los siguientes términos.

En la hipótesis de que se haya sobrepasado el límite deducible de la fórmula fijada este árbitro entiende que es adecuado fijar algún tipo de compensación, que atienda al presunto perjuicio experimentado por el trabajador por haber prestado servicios un domingo sin estar obligado a ello, de haberse aplicado el criterio de este arbitraje a lo largo del año 2003.

La empresa considera que no ha lugar a compensación alguna, por cuanto que, de un lado el hecho de haber trabajado en domingo se tiene que compensar con un incremento retributivo equivalente a 3.000 pesetas, al tiempo que si se ha producido un exceso sobre la jornada ordinaria máxima anual pactada ello se tiene que compensar, a opción del trabajador, con un incremento retributivo del 50%, o bien de un descanso en otro momento posterior incrementado también en un 50%, por lo cual a su juicio no hay nada que compensar.

A nuestro juicio, sin embargo, de seguir el criterio de la empresa, sería indiferente que se hubiera o no superado el tope del 70%, con el criterio de cálculo aquí establecido, pues tendría el mismo régimen jurídico de compensación un domingo trabajado por encima o por debajo de ese 70%. Desde luego, lleva razón la empresa en que no se compensa el hecho de trabajar en domingo, pues ello ya está compensado con el incremento retributivo, ni tampoco se compensa un hipotético incremento cuantitativo de tiempo de trabajo, pues eso también está compensado ya. Pero es razonable atender también la reclamación sindical de compensar el hecho de trabajar un domingo o festivo que no estaba obligado a hacerlo. Eso sí, como los otros elementos perjudiciales ya se encuentran compensados, éste árbitro considera que la compensación debe ser de menor entidad, y lo más oportuno es situarse en una cifra intermedia entre lo ofrecido por la representación sindical y la negativa de compensación empresarial: media jornada de trabajo de lunes a jueves, ambos incluidos.

Disposición arbitral

Se declara que los trabajadores de la empresa AKI Bricolage S. A., tienen derecho a no trabajar más del 70% de los domingos y festivos de apertura comercial autorizada anualmente por la autoridad autonómica, debiendo trabajar adicionalmente un domingo más a los efectos de realizar un inventario AKI previsto en el artículo 15 del Acuerdo de Empresa.

Aquellos empleados de la empresa que a lo largo del precedente año 2003 hayan sobrepasado el total de domingos y festivos máximos de trabajo obligado, conforme a la base de referencia precedentemente fijada, tendrán derecho a disfrutar a lo largo del año 2004 de media jornada de trabajo de descanso extra, por cada día de exceso, a disfrutar entre lunes y jueves, ambos incluidos.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.6 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Artículo 66. *Asistencia a cursos de formación.*

La empresa abonará todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores/as que tengan que asistir a cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, la empresa compensará con tiempo de descanso si superara la jornada de trabajo en los cursos de formación a la que sea obligatoria la asistencia, a juicio de la empresa.

CAPÍTULO XIV

Comisión ParitariaArtículo 67. *Comisión Paritaria.*

I. Constitución y facultades.—Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio de la empresa por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro miembros de los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentro, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio de la empresa y otro número igual de representantes de la empresa, designados los primeros mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

A) Interpretación general y aplicación del Convenio de la empresa.
B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
C) Todas aquellas que el propio Convenio de la empresa haya previsto su intervención.

D) La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador/a a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio de la empresa, para que concilie o medie, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar las acciones legales que le correspondan.

II. Intervención de la Comisión.—La intervención de la Comisión será solicitada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio de la empresa o pacto colectivo, mediante escrito dirigido a la sede de la Comisión.

III. Decisión de la Comisión Paritaria.—Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por Convenio de la empresa, la Comisión podrá resolver los conflictos a ella sometidos, mediante decisión adoptada por mayoría de cada parte componente de la misma.

La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, en todo caso incorporándose al contenido del Convenio de la empresa, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

Si el acuerdo alcanzado reuniese los requisitos de mayoría suficiente para dotarlo de eficacia general será objeto de inscripción oficial.

IV. Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria.—Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos diez días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

CAPÍTULO XV

Solución extrajudicial de conflictosArtículo 68. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 25 de enero de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales mas representativas, así como a su Reglamento de Aplicación de igual fecha, publicados ambos en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de 8 de febrero.

ANEXO 1**Tablas salariales 2001**

Grupo profesional	Salario base mensual 2001 — Pesetas	Salario base anual 2001 — Pesetas
Grupo profesional I	288.395	4.614.320
Grupo profesional II	214.039	3.424.624
Grupo profesional III	148.791	2.380.656
Grupo profesional IV	127.096	2.033.536
Grupo profesional V	122.496	1.959.936

ANEXO 2**Valor hora extraordinaria año 2001**

Grupo profesional	Valor hora extra — Pesetas
Grupo profesional V	881
Grupo profesional IV	1.084
Grupo profesional III	1.476

ANEXO 3**Premio permanencia año 2001**

Grupo profesional	25 años — Pesetas	35 años — Pesetas
Grupo profesional I	302.124	470.254
Grupo profesional II	182.000	269.000
Grupo profesional III	182.000	269.000
Grupo profesional IV	182.000	269.000
Grupo profesional V	182.000	269.000

ANEXO 4**Seguro de vida. Capitales garantizados a partir de 1 de abril de 2001**

	Pesetas
Grupo profesional V	1.200.000
Grupo profesional IV	1.450.000
Grupo profesional III	2.535.000
Grupo profesional II	3.650.000
Grupo profesional I	3.650.000

8534

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el depósito y publicación del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el 3 de abril de 2001.

Visto el contenido del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el día 3 de abril de 2001, de una parte, por el Gobierno, de otra, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Acuerdo que complementa y desarrolla el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II), que fue objeto de registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, 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 marzo, sobre registro y depósito

de Convenios Colectivos de trabajo, y conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, según redacción dada por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se modifica parcialmente la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar el depósito del Acuerdo a que se refiere la presente resolución en este órgano directivo.

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

Madrid, 9 de abril de 2001.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

DIÁLOGO SOCIAL

Acta de firma del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

En Madrid, a 3 de abril de 2001, y en la sede del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en nombre del Gobierno, de la Unión General de Trabajadores, de Comisiones Obreras, CEOE y de la CEPYME, se reúnen los abajo firmantes para suscribir el documento acordado en esta misma fecha sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes, una vez examinado el texto del Acuerdo Tripartito que se adjunta, manifiestan su conformidad con el mismo, procediendo en consecuencia a su firma.

Asimismo, acuerdan que se dé trámite al citado Acuerdo Tripartito a fin de facilitar la consecución de los objetivos a los que responde el ASEC II.

Igualmente se acuerda instar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» a los efectos legales procedentes.

Y para que conste se suscribe la presente Acta y el texto del Acuerdo Tripartito por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha antes indicados.

Por el Gobierno, Juan Carlos Aparicio Pérez, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.—Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, José María Fidalgo Velilla.—Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, José María Cuevas Salvador.—Por la Unión General de Trabajadores, Cándido Méndez Rodríguez.—Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Antonio Masa Godoy.

ANEXO

Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Preámbulo

El pasado 31 de enero de 2001 se firmó por las representaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), el Segundo Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) así como su Reglamento de desarrollo, donde se procede a la determinación de los mecanismos jurídicos empleados para conseguir los fines perseguidos, que no son otros que la mediación y el arbitraje.

En el articulado de ambos se mantiene el deseo de contar con la colaboración del Gobierno en la forma adecuada para permitir llevar a buen fin los objetivos pretendidos, a través de la renovación del correspondiente Acuerdo Tripartito.

Valorados positivamente por los Agentes Sociales y por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales los resultados del primer Acuerdo, ambas partes han coincidido en la necesidad de seguir propiciando con carácter general el diálogo entre los distintos sectores, para su posible adhesión a este sistema. Todo ello en aras a la consolidación de un sistema voluntario de solución de conflictos laborales. En este sentido el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presta su apoyo a la cooperación planteada por los Agentes Sociales a través del ASEC-II y su Reglamento de desarrollo (RASEC-II).

En función de todo ello se constituyó una Mesa Tripartita sobre esta materia, en el marco de la cual se alcanzaron los acuerdos que se suscriben a continuación.

En razón de lo expuesto las partes firmantes han alcanzado el siguiente

ACUERDO

Artículo primero.

1. El Gobierno, en virtud del presente Acuerdo Tripartito, adquiere el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, en el Segundo Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos suscrito el 31 de enero de 2001 (ASEC-II).

2. En coherencia con el compromiso adquirido, el Gobierno adoptará las medidas presupuestarias y técnicas necesarias para facilitar la consecución de los fines estipulados en el aludido Acuerdo y su Reglamento de desarrollo, en concepto de subvención.

3. La cooperación del Gobierno a que se hace mención en el punto 2 se entenderá referida a la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. A tal efecto, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se habilitará el crédito necesario para dotar presupuestariamente a la Fundación durante el tiempo de vigencia de los Acuerdos.

4. Se acuerda la continuación de la Comisión Tripartita creada en el marco del anterior Acuerdo que, con independencia de otras funciones fiscalizadoras recogidas en la legislación vigente, tendrá encomendado el control y seguimiento de los gastos que con ocasión de las actividades de mediación y arbitraje se generen por parte de la Fundación. Asimismo le corresponderá el estudio y valoración de los problemas técnicos y jurídicos que puedan surgir en el desenvolvimiento del presente Acuerdo y promover aquellas iniciativas que puedan facilitar su solución.

Dicha Comisión Tripartita de composición paritaria continuará celebrando sus reuniones ordinarias al menos dos veces al año, una de ellas para el control de los gastos realizados en el ejercicio anterior, y la segunda para aprobar la previsión de gastos del siguiente ejercicio, en orden a preparar el presupuesto correspondiente.

Artículo segundo.

Con independencia de las aportaciones realizadas por el Estado anualmente a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos y en los términos más arriba señalados, la Fundación podrá nutrirse de otros recursos, conforme a sus Estatutos.

Artículo tercero.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales continuará ejerciendo el control de las cantidades aportadas a la Fundación, en los términos establecidos en el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria, y conforme a la Orden de 26 de diciembre de 1996 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje («Boletín Oficial del Estado» de 17 de enero de 1997) y Orden de 15 de abril de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo) por la que se modifica dicha Orden.

Artículo cuarto.

El Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con sede en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mantendrá sus competencias y funciones respecto de aquellos supuestos no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC-II, bien por los propios términos de éste o bien por pertenecer a sectores, subsectores o empresas que no hayan ratificado o se hayan adherido al Acuerdo, y en tanto no lo hagan.

Artículo quinto.

El Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes se comprometen a promover y apoyar las medidas y en su caso las modificaciones legislativas que resulten oportunas para la plena eficacia tanto del ASEC-II como del presente Acuerdo Tripartito.

Disposición adicional primera.

En la Comisión Tripartita a que se refiere el artículo primero, punto 4, se formulará la propuesta que proceda en relación con la subvención precisa para cada ejercicio, al objeto de tramitar su inclusión en el Proyecto

de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Anualmente la propuesta de subvención, debidamente cuantificada y justificada deberá estar en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes del 15 de junio del año anterior al que se refiera la misma, a efectos de incluirla en el Anteproyecto de Presupuestos del referido Departamento.

Vigencia.

La vigencia del presente Acuerdo se extiende del 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004, prorrogándose a partir de esa fecha en los mismos términos en que pudiera quedar prorrogado el ASEC-II.

8535

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001.

Visto el contenido del Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Acuerdo que ha sido obtenido el día 12 de marzo de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y, de otra, por la Federación Estatal de Metal, Construcciones y Afines de U. G. T. y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 6 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal («Boletín Oficial del Estado» de 20 de mayo de 1998).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el Acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, asimismo, dentro del ámbito del Acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Formando el presente Acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este Acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico, y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este Acuerdo.

Artículo 6. *Principios ordenadores.*

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 7. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 8. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

f) Publicar, al menos, dos números al año.

II.2.2 Se considerarán méritos relevantes:

a) Que cada artículo, conferencia o comunicación, según el caso, lleve al menos un resumen en una lengua distinta a la del texto del artículo, preferiblemente inglés, para aquellos escritos en español.

b) Que la publicación esté incluida en los sistemas de información internacionales o en revistas de resúmenes nacionales e internacionales que aseguren la difusión de los artículos publicados.

II.2.3 Se excluyen explícitamente de esta convocatoria aquellas solicitudes que:

a) No reúnan los requisitos citados en el punto II.2.1 de este apartado.

b) Estén encaminadas a la dotación de equipamiento (ordenadores, mobiliario, maquinaria, etc.), pago de personal fijo.

c) Estén dirigidas a informaciones periódicas de contenido informativo general.

d) Las publicaciones cuya financiación básica esté cubierta por otras instituciones o entidades.

II.3 Cuantía de las subvenciones.

II.3.1 La cuantía de la subvención solicitada no podrá ser superior a nueve mil quince euros (9.015 euros).

II.3.2 Las subvenciones no podrán cubrir la financiación de la publicación en su totalidad.

Apartado III

Estudios y trabajos en áreas de interés deportivo prioritario

III.1 Objeto.—Su finalidad es la de promover la realización de estudios y trabajos de interés prioritario para el Consejo Superior de Deportes, dentro del ámbito de las ciencias del deporte, con el propósito de perfeccionar el conocimiento técnico y humanístico, ampliar la base documental y aportar datos que contribuyan a fijar políticas deportivas.

III.2 Ámbito de aplicación.

III.2.1 Estas subvenciones se refieren a proyectos de investigación o estudios ya iniciados en el año 2005 o que se inicien tras la resolución de concesión de la Dirección General de Deportes.

III.2.2 Se considera de interés prioritario para esta convocatoria los siguientes temas:

- Deporte y Salud.
- Legislación deportiva.
- Espacio deportivo europeo.
- Deporte profesional.
- Deporte escolar.
- Deporte de Alta Competición.
- Economía y deporte.
- Control de la violencia en el deporte.
- Patrocinio y mecenazgo deportivo.
- Infraestructuras deportivas.

k) Cualquier otro que sea considerado de interés prioritario en el marco de las competencias atribuidas al Consejo Superior de Deportes por la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

III.2.3 Se excluyen explícitamente de este apartado de la convocatoria aquellas solicitudes:

- Que no se refieran a los temas señalados en el punto anterior.
- Que incluyan la dotación de equipamiento (ordenadores, mobiliario, etc.).
- Que el currículum del responsable o del grupo de trabajo o equipo de investigación no refleje la formación y experiencia necesarias para la realización idónea del proyecto.
- Que incluyan retribuciones a personal vinculado contractualmente a la entidad solicitante, ya sea fijo o temporal.
- Que soliciten ayudas desproporcionadas respecto a la envergadura del proyecto.

III.3 Cuantía de las ayudas.—La cuantía máxima de la subvención a esta clase de proyectos no será superior a seis mil euros (6.000 euros). Esta cantidad podrá alcanzar hasta los dieciocho mil euros (18.000 euros) si, a criterio de la Comisión de Evaluación y Selección, la envergadura de los proyectos, su elevado interés y proyección estatal lo haga merecedor de una consideración especial.

III.4 Participación en los proyectos.

III.4.1 Al menos el 50% de los componentes del grupo de trabajo o investigación permanente deberán estar vinculados estatutariamente a la

entidad solicitante, salvo casos excepcionales y debidamente justificados.

III.4.2 El director del proyecto deberá dedicar un mínimo de doce horas semanales al proyecto durante la realización del proyecto para asegurar sus resultados. Todo ello sin perjuicio de las normas vigentes sobre jornada laboral e incompatibilidades de los miembros del equipo o grupo.

III.5 Reserva de los derechos de explotación de los trabajos.

III.5.1 El Consejo Superior de Deportes se reserva, respetando la autoría de los trabajos, la facultad de realizar una primera edición de las memorias científico-técnicas de los proyectos subvencionados al amparo de esta convocatoria, sin abonar al autor o autores derechos económicos adicionales. En el caso de que no se publique el trabajo por el Consejo Superior de Deportes, el autor o autores deberán solicitar previamente autorización para su publicación en otro medio a la Dirección General de Deportes, que será el órgano encargado de comunicar la autorización, que se concederá con la expresa mención de la ayuda recibida por parte del Consejo Superior de Deportes.

III.5.2 El Consejo Superior de Deportes se reserva el derecho de explotación de los informes y trabajos subvencionados por la presente convocatoria, tanto en España como en el extranjero. No obstante, previa la oportuna solicitud, se podrá autorizar el uso de este derecho por el autor o por la entidad beneficiaria de la subvención, siempre que se deje constancia expresa del patrocinio del Consejo Superior de Deportes, organismo autónomo del Ministerio de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

7860

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el depósito y publicación del Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Visto el contenido del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el día 30 de marzo de 2005, de una parte por el Gobierno, de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Acuerdo que complementa y desarrolla el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III), que fue objeto de registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2005, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, 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 marzo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y conforme, a lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar el depósito del Acuerdo a que se refiere la presente resolución en este Órgano Directivo.

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

Madrid, 22 de abril de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

DÍALOGO SOCIAL

Acta de firma del Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales

En Madrid, a treinta de marzo de dos mil cinco, y en la sede del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en nombre del Gobierno, de la Unión General de Trabajadores, de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, se reúnen los abajo firmantes para suscribir el documento acordado en esta misma fecha sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes, una vez examinado el texto del Acuerdo Tripartito que se adjunta, manifiestan su conformidad con el mismo, procediendo en consecuencia a su firma.

Asimismo, acuerdan que se dé trámite al citado Acuerdo Tripartito a fin de facilitar la consecución de los objetivos a los que responde el ASEC III.

Igualmente, se acuerda instar su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a los efectos legales procedentes.

Y para que conste, se suscribe la presente Acta y el texto del Acuerdo Tripartito por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha más arriba indicados.

Por el Gobierno, Jesús Caldera Sánchez-Capitán, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.—Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, José M.^a Fidalgo Velilla.—Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, José M.^a Cuevas Salvador.—Por la Unión General de Trabajadores, Cándido Méndez Rodríguez.—Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Jesús Bárcenas López.

ANEXO

Preámbulo

El pasado 29 de diciembre de 2004, se firmó por las representaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), el Tercer Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) por el que se procede a dar continuidad al sistema de solución de conflictos iniciado hace más de ocho años. El citado texto incorpora mejoras técnicas en los procedimientos de mediación y arbitraje y contribuye a un mejor cumplimiento de los fines perseguidos.

En la Disposición Adicional Segunda del ASEC-III, las organizaciones firmantes expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente Acuerdo Tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

Valorados positivamente por las Organizaciones Empresariales y Sindicales y por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales los resultados de los anteriores Acuerdos, ambas partes han coincidido en la necesidad de seguir apostando por este sistema de solución extrajudicial de conflictos, de conformidad también con lo acordado en la Declaración para el Diálogo Social 2004 que incluía en esta materia un doble compromiso: el impulso de los sistemas de solución de conflictos mediante el Diálogo Social por parte de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y la voluntad de su mantenimiento y consolidación por parte del Gobierno. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presta su apoyo a la cooperación planteada por los Agentes Sociales a través del ASEC III.

En función de todo ello, se constituyó una Mesa Tripartita sobre esta materia, en el marco de la cual las partes firmantes han alcanzado el siguiente acuerdo:

Artículo primero.

1. El Gobierno adquiere el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, en el Tercer Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos suscrito el 29 de diciembre de 2004 (ASEC III).

2. En coherencia con el compromiso adquirido, el Gobierno adoptará las medidas presupuestarias y técnicas necesarias para facilitar la consecución de los fines estipulados en el Acuerdo, que sufragará en concepto de subvención.

3. La cooperación del Gobierno a que se hace mención en el punto 2 se entenderá referida a la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. A tal efecto, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se habilitará el crédito necesario para dotar presupuestariamente a la Fundación durante el tiempo de vigencia de los Acuerdos.

4. Se acuerda la continuación de la Comisión Tripartita creada en el marco del anterior Acuerdo Tripartito que, con independencia de otras funciones fiscalizadoras recogidas en la legislación vigente, tendrá encomendado el control y seguimiento de los gastos que, con ocasión de las actividades de mediación y arbitraje, se generen por parte de la Fundación. Asimismo, le corresponderá el estudio y valoración de los problemas técnicos y jurídicos que puedan surgir en el desenvolvimiento del presente Acuerdo y promover aquellas iniciativas que puedan facilitar su solución.

Dicha Comisión Tripartita, de composición paritaria, continuará celebrando sus reuniones ordinarias al menos dos veces al año, una de ellas para el control de los gastos realizados en el ejercicio anterior, y la segunda para aprobar la previsión de gastos del siguiente ejercicio, en orden a preparar el presupuesto correspondiente.

Artículo segundo.

Con independencia de las aportaciones realizadas por el Estado anualmente a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos y en los términos más arriba señalados, la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje podrá nutrirse de otros recursos, conforme a sus Estatutos.

Artículo tercero.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales continuará ejerciendo el control de las cantidades aportadas a la Fundación, en los términos establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y conforme a la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 641/2005, de 28 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo cuarto.

El Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con sede en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mantendrá sus competencias y funciones respecto de aquellos supuestos no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC III, bien por los propios términos de éste o bien por pertenecer a sectores, subsectores o empresas que no hayan ratificado o se hayan adherido al Acuerdo, y en tanto no lo hagan.

Artículo quinto.

El Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales firman-tes se comprometen a promover y apoyar las medidas y, en su caso, las modificaciones legislativas que resulten oportunas para la plena eficacia tanto del ASEC III como del presente Acuerdo Tripartito.

Disposición adicional primera.

En la Comisión Tripartita a que se refiere el artículo primero punto 4, se formulará la propuesta que proceda en relación con la subvención precisa para cada ejercicio, al objeto de tramitar su inclusión en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Anualmente, la propuesta de subvención, debidamente cuantificada y justificada, deberá estar en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes del 15 de junio del año anterior al que se refiere la misma, a efectos de incluirla en el Anteproyecto de Presupuestos del referido Departamento.

Vigencia

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta 31 de diciembre de 2008, prorrogándose a partir de esa fecha en los mismos términos del Acuerdo que sustituya al ASEC III.

7861

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales para el año 2005, del Convenio colectivo de la empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L.

Visto el contenido de las tablas salariales para el año 2005 del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L., (Código de Convenio n.º 9011242), publicado en el BOE de 7 de octubre de 2004, que fueron aprobadas con fecha 28 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y los Delegados sindicales de USO y CC.OO en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de abril de 2005.—El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

Grupo profesional/categoría laboral	Salario convenio mes (12 pagas)		Pagas extras (2 pagas)		Salario bruto anual (14 pagas)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Técnico organización:						
Jefe 1. ^a	287.822	1.729,84	215.866	1.297,38	3.885.595	23.352,89
Jefe 2. ^a	265.748	1.597,18	199.311	1.197,88	3.587.596	21.561,89
Técnico 1. ^a	240.535	1.445,65	180.401	1.084,23	3.247.225	19.516,22
Técnico 2. ^a	218.474	1.313,06	163.856	984,79	2.949.404	17.726,27
Auxiliar	197.989	1.189,94	148.492	892,45	2.672.850	16.064,15
Técnico titulado:						
Ingeniero	271.231	1.630,13	203.423	1.222,60	3.661.617	22.006,76
Licenciado	271.231	1.630,13	203.423	1.222,60	3.661.617	22.006,76
Perito-Ingeniero técnico	240.730	1.446,81	180.547	1.085,11	3.249.850	19.531,99
Diplomado	240.730	1.446,81	180.547	1.085,11	3.249.850	19.531,99

Baremo valor hora extraordinaria año 2001

<i>Año 2001</i>		
Grupo profesional/categoría laboral	Hora extraordinaria	
	Pesetas	Euros
Subalterno:		
Chófer de Turismo	2.171	13,05
Telefonista	1.889	11,35
Administrativo:		
Jefe 1. ^a	2.833	17,02
Jefe 2. ^a	2.738	16,45
Oficial 1. ^a	2.549	15,32
Oficial 2. ^a	2.078	12,49
Auxiliar	1.889	11,35
Técnico taller:		
Jefe de taller	2.833	17,02
Maestro de taller	2.738	16,45
Técnico oficina:		
Delineante 1. ^a	2.549	15,32
Delineante 2. ^a	2.078	12,49
Técnico organización:		
Jefe 1. ^a	2.833	17,02
Jefe 2. ^a	2.738	16,45
Técnico 1. ^a	2.549	15,32
Técnico 2. ^a	2.078	12,49
Auxiliar	1.889	11,35
Técnico titulado:		
Ingeniero	3.021	18,16
Licenciado	3.021	18,16
Perito-Ingeniero técnico	2.833	17,02
Diplomado	2.833	17,02

* Auxiliar-Técnico administrativo: 1.500 pesetas (9,02 euros).

Baremo hora complementaria domingos y festivos trabajados

<i>Año 2001</i>		
Grupo profesional/categoría laboral	Valor hora complementaria	
	Pesetas	Euros
Subalterno:		
Chófer de turismo	1.131	6,80
Telefonista	998	6,00

Grupo profesional/categoría laboral	Valor hora complementaria	
	Pesetas	Euros
Administrativo:		
Jefe 1. ^a	1.536	9,23
Jefe 2. ^a	1.403	8,43
Oficial 1. ^a	1.313	7,89
Oficial 2. ^a	1.087	6,53
Auxiliar	998	6,00
Técnico taller:		
Jefe de taller	1.536	9,23
Maestro de taller	1.403	8,43
Técnico oficina:		
Delineante 1. ^a	1.313	7,89
Delineante 2. ^a	1.087	6,53
Técnico organización:		
Jefe 1. ^a	1.536	9,23
Jefe 2. ^a	1.403	8,43
Técnico 1. ^a	1.313	7,89
Técnico 2. ^a	1.087	6,53
Auxiliar	998	6,00
Técnico titulado:		
Ingeniero	1.621	9,74
Licenciado	1.621	9,74
Perito-Ingeniero técnico	1.536	9,23
Diplomado	1.536	9,23

* Auxiliar-Técnico administrativo: 850 pesetas (5,11 euros).

10139 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de fecha 21 de marzo de 2001 alcanzado en el procedimiento de mediación sobre conflicto de interpretación y aplicación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre complemento de la pensión de jubilación de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».*

Visto el contenido del Acuerdo de fecha 21 de marzo de 2001 alcanzado en el procedimiento de mediación sobre conflicto de interpretación y aplicación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre complemento de la pensión de jubilación de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», acuerdo que ha sido alcanzado por la representación de la citada entidad y, de otra parte, por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Maliaño, Delegados de Personal del centro de trabajo de Madrid, Federación Estatal MCA-UGT y Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 9 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de Acuerdo

En relación con el procedimiento de mediación sobre conflicto de interpretación y aplicación promovido por «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», frente a Comité de Empresa del centro de trabajo de Maliaño, Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid, Federación Estatal MCA-UGT y Federación Minerometalúrgica de CC.OO. por motivo de complemento de la pensión de jubilación, reunidos en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, quinta planta, el día 21 de marzo de 2001, a las dieciséis horas:

Don Martín Godillo Reyes, en su condición de Abogado de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Javier María Simón Adiego, en su condición de Representante Legal de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Ángel Cosío Gandarillas, en su condición de Representante Legal de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Antonio Gómez de Enterría, en su condición de Abogado de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Benjamín Fernández Fernández, en su condición de Presidente del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Alfredo A. Postigo, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Timoteo Seoane Palazuelos, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Saturnino Cano Santamaría, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Doña Consuelo de Diego López, en su condición de Delegado de Personal de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don José Miguel Uriarte Blanco, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don José Diego Torre, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Francisco Díez Aja, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Francisco Miguel Miranda Pérez, en su condición de Secretario del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don José Luis del Castillo Valle, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Antonio Díaz Toca, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Gonzalo González Vallejo, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don José Antidio Gutiérrez López, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Miguel Esteban Ingelmo, en su condición de Miembro del Comité de Empresa de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Don Ambrosio Fernández Félix, en su condición de Secretario Federal de MCA-UGT Estatal.

Don Ángel Jurado Ovejero, en su condición de Responsable de Bienes de Equipo y Consumo de FM-CC.OO.

Actúa como mediador: Don Marcos Peña Pinto.

Tras un debate sobre la pretensión formulada por la empresa y las posiciones contrapuestas sostenidas por las partes demandadas, y con el fin de encontrar un punto de equilibrio acorde con la finalidad y objetivos del Plan de Viabilidad de 19 de febrero de 1987, las partes acuerdan acoger, con carácter transaccional, los criterios mantenidos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Viabilidad en reunión de 24 de julio de 1998 y por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en reunión de 30 de septiembre de 1998.

Consideran las partes que el acuerdo transaccional por el empleo incorporado por la Comisión Paritaria en el Acta de la citada reunión ya tenía valor de Convenio Colectivo. Al haber sido privado de tal eficacia por Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria de 20 de diciembre de 2000, procede concluir de nuevo el presente acuerdo, con valor de

Convenio Colectivo estatutario, al amparo de lo dispuesto en el artículo 154.2 de la LPL, y en los términos que a continuación se expresan:

1. Los trabajadores acogidos al Plan de Viabilidad suscrito el 19 de febrero de 1987, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, percibirán el complemento preciso, si hubiera lugar, para percibir una pensión por jubilación igual a la que les hubiera correspondido de estar en activo, de acuerdo con lo previsto en el apartado IV.3.º), A) del citado Plan.

2. Para la determinación y concreción de lo que «les hubiera correspondido de estar en activo», se aplicarán las siguientes reglas:

A) Para los trabajadores jubilados al amparo de la orden de 9 de abril de 1986. En este caso, se entenderá que la pensión que les hubiera correspondido en activo es la realmente concedida por la Seguridad Social al amparo de la misma, por lo que no devengarán complemento alguno.

B) Para los trabajadores jubilados antes de los sesenta y cinco años con coeficiente reductor por edad:

Durante el período de desempleo previo a la jubilación se computarán como bases de cotización las realmente aplicadas en ese período, puesto que la situación de desempleo se hubiera producido igualmente aún continuando el trabajador en activo.

Tratamiento de Destopes. La legislación aplicable no puede ser otra que la vigente al tiempo de la incorporación de los afectados al Plan de Viabilidad.

El incremento salarial computable será el mismo porcentaje de incremento del IPC, además de los nuevos devengos por antigüedad que se hubieran producido hasta los sesenta y cinco años.

Se enviará copia del presente acuerdo a la autoridad laboral.

Acta que levanta doña Eva Ruiz Colomé, letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que en esta reunión ha actuado como Secretaria.

10140 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión del Sector de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión del Sector de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua al III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que fue suscrita con fecha 19 de abril de 2001, de una parte, por la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua (AGA), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales FIA-UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE ADHESIÓN AL III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN CONTINUA DE INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES LEGITIMADAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTE SECTOR

Asistentes:

Por la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua (AGA):

Doña Rosa Contell Sevilla (Valencia).

Doña Carmen Montagut Figuerol (Barcelona).

Índice incentivo global	Todos los grupos salariales Valores en euros/mes
111	28,80
112	33,60
113	38,40
114	43,20
115	48,69
116	54,18
117	59,67
118	65,16
119	70,65
120	76,14

Nota.—La percepción del Incentivo Global Complementario se inicia a partir de valores de índice de Incentivo Global superior a IIG = 105.

Los valores de los índices de Incentivo Global superiores a IIG = 120, se liquidarán como si se hubiera obtenido este valor, es decir, a IIG = 120.

Cuarto.—La Comisión Paritaria del Convenio queda compuesta por los siguientes miembros:

En representación de los trabajadores:

Don Juan Carlos Moreno Sedano, CC.OO.
Don Delfín Cedena Ronda, CC.OO.
Don Ricardo Burguete Herranz, CC.OO.
Don Rafael Saldaña Crespo, UGT.
Don Luis Ortiz Figuero, UGT.
Don José de la Fuente Moreno, UGT.

En representación de la empresa:

Don José Luis Esteban Alonso.
Don Ángel Arroyo Romera.
Don Francisco de la Cal Arce.
Don Eugenio Gastaca Guevara.
Don Lorenzo Largacha Redondo.
Don Jesús Sánchez Alonso.

La Secretaría de la Comisión Paritaria del Convenio está compuesta por:

En representación de los Trabajadores:

Don Juan Carlos Moreno Sedano, CC.OO.
Don Rafael Saldaña Crespo, UGT.

En representación de la empresa:

Don José Luis Esteban Alonso.

Quinto.—Delegar en la Dirección de la empresa, para efectuar la remisión a la autoridad laboral para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En prueba de conformidad con todo lo que consta en Acta, se firma la presente por todos los miembros de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha indicados al principio de la misma.

10877 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del contenido del Laudo Arbitral de fecha 21 de marzo de 2002 dictado por don Jaime Montalvo Correa en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con relación a la percepción del premio de jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 21 de marzo de 2002 dictado por don Jaime Montalvo Correa en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con relación a la percepción del premio de jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada por los trabajadores procedentes del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartado 2 y 3, 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, artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de

Conflictos Laborales y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 17 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL DICTADO EN EL CONFLICTO PROMOVIDO POR EL SINDICATO USO, EN EL MARCO DEL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE CON RELACIÓN A LA PERCEPCIÓN DEL PREMIO DE JUBILACIÓN ESTABLECIDO EN EL VIII CONVENIO DE ENSEÑANZA PRIVADA POR LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DEL MISMO

En Madrid, a 21 de marzo de 2002, Jaime Montalvo Correa, Catedrático de Derecho del Trabajo y Presidente del Consejo Económico y Social, actuando como Árbitro designado a propuesta de las partes afectadas por el conflicto promovido por el sindicato USO con relación a la percepción del Premio de Jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada por los trabajadores procedentes del mismo, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

Promovido por el sindicato USO conflicto colectivo referente al derecho a la percepción del Premio de Jubilación establecido en el VIII Convenio de Enseñanza Privada por los trabajadores procedentes del mismo, se planteó por dicho sindicato la correspondiente demanda de Mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje -SIMA-. Dicha demanda se dirigía contra las organizaciones empresariales ACADE y Confederación Española de los Centros de Enseñanza -CECE-, y contra la Federación Estatal de Trabajadores de Enseñanza -FETE-UGT-, citándose, asimismo, como partes interesadas en la Mediación, a la Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza -FSIE- y a la CIG-.

Celebrado el pertinente Acto de Mediación en el SIMA, con asistencia de las partes citadas, y actuando como mediadores don Bernardo García Rodríguez y don José Ignacio Olalla Amor, las partes llegaron al Acuerdo de convertir estas actuaciones en la asunción de un Compromiso Arbitral. A tal efecto, «las partes promotoras de este procedimiento de arbitraje manifiestan que:

Se reconocen mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse.

Someten expresa y voluntariamente a arbitraje el conflicto especificado en este documento.

La resolución arbitral, tendrá para ellas, carácter vinculante.

Fijan el plazo para dictar el laudo en un máximo de treinta días.

El arbitraje que se solicita es en derecho.

El órgano arbitral elegido para dirimir la cuestión estará compuesto por don Jaime Montalvo Correa.

Aceptada por el Árbitro que suscribe la solicitud planteada, se emite el presente Laudo para cuya Resolución procede partir de los siguientes:

Antecedentes

Primero.—En el VIII Convenio de la Enseñanza Privada, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de julio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 13), vigente los años 1990 y 1991, y en su artículo 71, se establecía lo siguiente con respecto al Premio de Jubilación:

«Se mantendrán en los Centros de Enseñanza un Premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran al menos, quince años de antigüedad en la empresa. Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.»

Segundo.—Por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre), se aprueba el IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, al cual se incorporaron los Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado procedentes del VIII Convenio de la Enseñanza Privada, que ha quedado en desuso.

Tercero.—En dicho IV Convenio -al igual que en los tres anteriores correspondientes a la misma unidad de negociación- se respetaban los derechos adquiridos de los trabajadores que procedían del VIII Convenio de la Enseñanza privada mencionado en el hecho anterior, a través de la Disposición Final Primera, la cual recogía textualmente lo siguiente:

«Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario vengán abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio.

La remuneración total que, a la entrada en vigor de este Convenio, venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá en ningún caso ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen, salvo las derivadas por la desaparición de complemento de COU, en el momento en el que se produzca la reforma educativa y consiguiente desaparición de este nivel educativo.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.»

Dicha disposición se ha venido reflejando en los sucesivos Convenios de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, hasta el actual VI Convenio en su disposición final segunda.

Cuarto.—A la vista de este tenor convencional, el sindicato promotor del conflicto que aquí se sustancia, entendiendo que a los trabajadores afectados por el mismo les correspondía el mencionado Premio de Jubilación, presentó la correspondiente reclamación previa a la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, con objeto de analizar esta cuestión.

Quinto.—No habiendo obtenido satisfacción a su pretensión en el marco de dicha Comisión, el Sindicato actuante presentó demanda de mediación ante el SIMA. Demanda que, resuelta, sin avenencia sobre el fondo, da lugar al compromiso arbitral que está en el fundamento de este Laudo, como anteriormente tuvimos ocasión de señalar.

Sexto.—Asumido por el Árbitro que suscribe la emisión del correspondiente Laudo, se convocó a las partes en el marco del SIMA, para la formalización de la aceptación y para atender a las consideraciones que las partes quisieran formular.

Objeto del laudo

De acuerdo con el compromiso arbitral suscrito por las partes interesadas en este conflicto, el mismo tiene por objeto la declaración y reconocimiento, si procediera, del derecho al Premio de Jubilación establecido en el artículo 71 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada por parte de los trabajadores que, estando actualmente bajo la aplicación de los sucesivos Convenios de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, estuvieron en su día afectados por el VIII Convenio de referencia.

Fundamentos procesales

I. El artículo 3.3 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el día 2 de febrero de 2001 determina que «la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá en el momento en que los representantes de los trabajadores y de los empresarios o de sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación».

II. El artículo 4.2.a) del Reglamento de Aplicación del ASEC-II, suscrito el día 2 de febrero de 2001, establece que la adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo, incluyendo como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión al mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del ET, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASEC-II o remitirse expresamente a él».

III. El artículo 10 del VI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado establece que las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan adherirse al vigente Acuerdo de Solución extrajudicial de conflictos (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación.

IV. El artículo 8 del ASEC-II y el mismo precepto de su Reglamento de Aplicación indican que, en los conflictos derivados de la interpretación

y aplicación de un Convenio Colectivo, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo.

V. Los artículos 4.1.a) del ASEC-II y 5.1.a) de su Reglamento de Aplicación determinan que son susceptibles de someterse a los procedimientos de mediación los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

VI. El carácter preceptivo de la Mediación como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes viene establecido en los artículos 10.3. del ASEC y 12.2. de su Reglamento de Aplicación.

VII. El artículo 13.1. del Reglamento de Aplicación del ASEC-II indica que, en los conflictos a que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4 del ASEC-II y 5 del Reglamento, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en la vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

VIII. Los artículos 12 al 17 del Reglamento de Aplicación del ASEC-II establecen los trámites por los que ha de seguirse el procedimiento de mediación.

IX. El artículo 11 del ASEC-II y los artículos 18 y siguientes de su Reglamento, relativos a los procedimientos Arbitrales dictados en el marco del SIMA.

Fundamentos de Derecho

La cuestión objeto de esta Resolución Arbitral se concreta en la determinación del eventual derecho de los trabajadores que, en su día, estuvieron afectados por el VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada y que actualmente forman parte de una nueva y diferente unidad de negociación, al Premio de Jubilación que reconocía el artículo 71 de dicho Convenio.

En este precepto convencional se decía, recordémoslo, que «se mantendrán en los Centros de Enseñanza un Premio de Jubilación para los trabajadores que al jubilarse tuvieran, al menos, quince años de antigüedad en la Empresa». Concretándose, a continuación, la cuantía del mismo en razón a la antigüedad acreditada por cada trabajador.

Con posterioridad, se produce una modificación de la unidad de negociación, creándose un marco específico para la Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, y en su IV Convenio, publicaron el 17 de octubre, así como en los sucesivos del mismo ámbito, se establece una disposición final segunda en la que se afirma «en términos equivalentes a los reconocidos en numerosos convenios colectivos de diferentes ámbitos territoriales y funcionales», además de que «las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible», y de algunas previsiones referentes al régimen retributivo, que «con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente».

Esta cláusula, convertida casi en una cláusula de estilo en la generalidad de los convenios, parece afirmar el respeto a la llamada «condición más beneficiosa» que, desde siempre, ha venido a formar parte de los principios inspiradores de la ordenación del sistema de fuentes en nuestro ordenamiento laboral. Principio que se concreta en el derecho que eventualmente tienen los trabajadores a que la sucesión de órdenes normativas, particularmente por la vía de los convenios colectivos, no puede afectar, reduciendo o eliminando, determinadas condiciones o derechos adquiridos incorporados previamente a su relación laboral.

En el conflicto que aquí nos ocupa, se trata, por tanto, de determinar si el Premio de Jubilación puede calificarse de situación -o condición más beneficiosa, pues de dicha calificación se desprendería necesariamente el reconocimiento o no del derecho al mismo por parte de los trabajadores afectados por este conflicto.

La definición y alcance de este principio resulta, ciertamente, uno de los temas más delicados que se ha planteado nuestra Jurisprudencia y Doctrina desde hace ya unos cuantos años.

La propia rúbrica del principio vino creando no pocas dificultades de comprensión del mismo, con frecuencia confundido con otros principios aplicativos del sistema de fuentes laboral, particularmente con el llamado principio de norma más favorable (y el propio tenor de la disposición final que comentamos confirma esa confusión).

La cuestión, sin embargo, creo que hoy está plenamente resuelta por doctrina (en la que cabe destacar el trabajo decisivo de L.M. CAMPS) y, desde luego, Jurisprudencia, de forma que hoy no cabe discutir ni la definición ni los claros perfiles y alcance de este principio.

Así, de forma inequívoca, sólo merece la consideración de condición más beneficiosa aquella que se adquiere individual y personalmente por

cada trabajador como resultado de la autonomía contractual individual de trabajador y empresario, aunque pueda afectar a un trabajador aislado o una pluralidad de ellos. De este modo, esta condición más beneficiosa se incorpora a cada contrato por la vía de la autonomía individual.

Y es esta fundamentación individual la que permite su protección frente a marcos reguladores establecidos en el ámbito colectivo, como es la negociación colectiva, no legitimado para afectar derechos individuales (sin perjuicio del eventual alcance de las cláusulas de absorción y compensación).

Por este motivo, ha señalado de manera firme y reiterada el Tribunal Supremo y con anterioridad, también, no pocas Sentencias del suprimido Tribunal Central de Trabajo- «no cabe sostener que el Convenio Colectivo sea fuente de condición más beneficiosa» (por todas, SSTs -IV- 26 de febrero de 1996 o 18 de diciembre de 1997) o como han señalado las SSTs -IV de 10 de febrero de 1995 o 26 de febrero de 1996: «no cabe aceptar la conservación de condiciones más beneficiosas de origen normativo», añadiendo como «la condición más beneficiosa no tiene su origen en una norma jurídica, concretamente en convenio colectivo, pues incluso caben convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener», insisten las sentencias «que el convenio colectivo sea fuente de condición más beneficiosa».

Es evidente, por ello, que un convenio colectivo, es decir, una norma por más que de origen convencional, pueda disponer sobre lo establecido en otra norma (convenio) anterior. En este punto, podría decirse que el tenor de la Disposición Final citada viene a afirmar la voluntad del nuevo Convenio de «rescatar» el Premio de Jubilación establecido en el artículo 71 del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, pero tal tesis resulta fuera de todo fundamento, bastando con recordar su tenor genérico a «situaciones más beneficiosas» y su vinculación al pasado, lo que nada parece tener que ver con la «rehabilitación» del citado Premio.

Y no se diga que de no aceptarse el mantenimiento de derechos más concretamente expectativas-, la situación generada en su conjunto, por el nuevo marco convencional aplicable resultaría regresivo para los trabajadores que se incorporen al mismo, pues incluso -sin poder realizar una valoración de este orden en la cuestión que nos ocupa- de poderse afirmar esta regresividad, ésta sería legalmente aceptable en el modelo de negociación el que se valoran diversos intereses de naturaleza colectiva que solamente han de «respetar» las condiciones individualmente establecidas.

Como ha señalado, con toda claridad la STS -IV- de 2 de diciembre de 1998, al abordar una modificación de condiciones en la sucesión de convenios, en estos casos «por imperativo del artículo 84 ET, sigue el principio de modernidad sin que, como pusieron de relieve las Sentencias de esta Sala de 16 de diciembre de 1994, 10 de febrero de 1995 y 26 de febrero de 1996, sea de aplicación el principio de irreversibilidad del sistema normativo anterior a la Constitución; en consecuencia, cabe que el nuevo Convenio Colectivo o Pacto sea más regresivo que el anterior, lo que significa que, no sólo que el convenio colectivo más moderno puede introducir una regulación menos favorable a los trabajadores sino que éstos no pueden invocar frente a esa regulación el mantenimiento «ad personam» de las condiciones de trabajo establecidas de la norma convencional anterior más favorable, pero ya derogada, ya que como decía la Sentencia de 22 de septiembre de 1995, si bien la doctrina jurisprudencial sobre la condición más beneficiosa prohíbe la suspensión o reducción por actos unilaterales del empresario de ventajas o beneficios incorporados al contenido del contrato de trabajo no impide, que por la vía del convenio colectivo la modificación de las condiciones de trabajo colectivo como son las de autos. Como esta Sala declaró en sus Sentencias de 16 de junio y 28 de octubre de 1998, es totalmente lícito y conforme a la ley que un Convenio Colectivo modifique o altere las normas reguladoras de materias que se contenían en un Convenio anterior; otra cosa será la aplicación de dichas normas o situaciones particulares nacidas al amparo del Convenio anterior, en aquellos casos en que tales normas así lo establezcan de forma nítida y clara».

A la vista de las consideraciones anteriores, creo que pueden establecerse las siguientes Conclusiones en las que se concreta esta:

Resolución arbitral

1. El Premio de Jubilación recogido en el artículo 71 del VIII Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada no puede conceptuarse como condición más beneficiosa a los efectos de lo establecido en la disposición final primera del IV -y sucesivos- del Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

2. La sucesión del marco negociador que incide en los trabajadores afectados por el conflicto objeto de esta Resolución establece una serie

de condiciones, explicitadas en los nuevos convenios colectivos aplicables, que, desde luego, pueden afectar a situaciones o expectativas anteriores.

3. Los trabajadores que, procedentes del ámbito de aplicación del VIII Convenio de la Enseñanza Privada, quedan hoy dentro de la nueva unidad de negociación configurada en el IV Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, carecen del derecho -o de la expectativa al Premio de Jubilación reconocido en el VIII Convenio.

4. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las previsiones que a este respecto pudieran recogerse en negociaciones colectivas ulteriores, empresarios y trabajadores podrán negociar condiciones específicas en esta materia, en el marco de la autonomía individual que les corresponde.

10878 *ORDEN TAS/1310/2002, de 20 de mayo, por la que se crean, se establecen las bases y se convocan para el año 2002 las Distinciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad.*

La no discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación (Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de diciembre) y la igualdad de oportunidades laborales (Resolución del Consejo de 17 de junio de 1999) son dos principios básicos asumidos por la Unión Europea y que tienden a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La Ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de los minusválidos establece en su artículo 37 que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo. No obstante la experiencia demuestra la dificultad que los trabajadores con discapacidad tienen para conseguir trabajo en la empresa ordinaria. Por ello además de las normas que a este respecto dicta el Gobierno y de los Servicios y actuaciones que lleva a cabo parece necesario promover otras medidas que contribuyan a estimular entre los empresarios la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad.

De otro lado, el Real Decreto 238/2002, de 1 de marzo, sobre estructura orgánica y funciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales atribuye a este Instituto en el artículo 1, apartado 2, párrafo b) las competencias en materia de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social para las personas con discapacidad.

En su virtud, y con objeto de fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a propuesta del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y previo informe de la Abogacía del Estado, dispongo:

Artículo 1. Creación y objeto.

1.1 Se crean las Distinciones IMSERSO a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad, en las siguientes modalidades: Distinción Especial a la mejor trayectoria empresarial de contratación de trabajadores con discapacidad, distinción a la mejor iniciativa de inserción laboral de una pequeña y mediana empresa y Distinción a la mejor iniciativa de inserción laboral de trabajadores con discapacidad promovida por Agentes Sociales.

1.2 La finalidad de estas distinciones es recompensar, reconocer y servir de fomento a la contratación y el empleo de trabajadores con discapacidad en el mercado abierto y en igualdad de condiciones al resto de trabajadores.

1.3 A tal efecto se instituye este reconocimiento público a una trayectoria empresarial distinguida y a buenas prácticas de empresas y/o de Agentes Sociales en la generación de empleo o en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Artículo 2. Bases.

La concesión de las distinciones se regirán por las bases que figuran como anexo de la presente Orden.

Artículo 3. Convocatorias.

La convocatoria para la presentación de candidaturas se realizará anualmente mediante Resolución del Director general del IMSERSO, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

llos; proteger los derechos de marca de los fabricantes de cigarrillos legítimos, y evitar que los ciudadanos de los Estados miembros sean engañados respecto al origen y calidad de los cigarrillos que adquieren.

En el acuerdo se incluye el compromiso por parte de Philip Morris de realizar determinados pagos y actuaciones para evitar la venta ilegal de cigarrillos. Asimismo se acuerdan determinadas exenciones de responsabilidad por hechos relacionados con el litigio, así como el desistimiento de las acciones promovidas y el sometimiento a arbitraje de las posibles controversias. Ello exige la aprobación de un real decreto del Consejo de Ministros previa audiencia del de Estado en pleno.

En su virtud, a propuesta del Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de junio de 2004,

DISPONGO:

Artículo único. *Autorización de la firma del acuerdo entre Philip Morris, la Comunidad Europea y determinados Estados miembros.*

Se autoriza al Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda para que firme en nombre del Estado Español el Acuerdo anticontrabando y antifalsificación y exención general celebrado entre Philip Morris International Inc., Philip Morris Products Inc., Philip Morris Duty Free Inc., y Philip Morris World Trade SARL., de una parte, y la Comunidad Europea y diez Estados miembros (Alemania, Italia, Francia, Luxemburgo, Bélgica, Países Bajos, Finlandia, Grecia, Portugal y España) de otra, que ha sido negociado por la Comisión Europea.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, a 25 de junio de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Segundo del Gobierno
y Ministro de Economía y Hacienda,
PEDRO SOLBES MIRA

MINISTERIO DE FOMENTO

12085 *RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación del equipo «Radioteléfono de VHF No-Solas», marca «SIMRAD», modelo RS81, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.*

Visto el expediente incoado a instancia de la empresa «Simrad Spain, S.L.», con domicilio Partida Torres, 38, nave 8 y 9, 03570 Villajoyosa (Alicante), solicitando la homologación del equipo radioteléfono de VHF No-Solas, marca «SIMRAD», modelo RS81, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española, de acuerdo con las normas:

Real Decreto 1837/2000, de 10 de noviembre de 2000.

Real Decreto 1890/2000 (Directiva 1999/5/CE) Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Reglamento de Radiocomunicaciones.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado el siguiente equipo radioeléctrico:

Equipo: Radioteléfono de VHF No-Solas.

Marca/modelo: «SIMRAD»/RS81.

Número de homologación: 50.0102.

La presente homologación es válida hasta el 5 de mayo de 2009.

Madrid, 10 de junio de 2004.—El Director general, Felipe Martínez Martínez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12086 *RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo alcanzado en el procedimiento de mediación promovido por la empresa IZAR, Construcciones Navales, S. A. frente a FM-CC.OO., MCA-UGT, CAT-Metal, CIG-Metal, FM-ELA y FM-USTG.*

Visto el contenido del acuerdo alcanzado en el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje promovido por la empresa IZAR, Construcciones Navales, S. A., frente a FM-CC.OO., MCA-UGT, CAT-Metal, CIG-Metal, FM-ELA y FM-USTG, sobre bloqueo en la negociación del convenio colectivo y del que ha sido mediador D. Marcos Peña Pinto, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, artículo 10.7 del II Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) 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 de la citada mediación en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 10 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE ACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido por IZAR Construcciones Navales, S. A., frente a FM-CC.OO., MCA-UGT, CAT Metal, CIG - Metal, FM-ELA y FM-USTG por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de bloqueo en la negociación del convenio colectivo, REUNIDOS en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, el día 11 de mayo de 2004 a las 17:00 horas:

D. Jesús María Pérez Esteban, en su condición de representante de IZAR.

D. Pedro Guardado Huete, en su condición de representante de IZAR.

D.ª Diana Ruiz-Jiménez Gómez, en su condición de representante de IZAR.

D. Pedro Mata Cerrada, en su condición de representante de IZAR.

D.ª Ángeles Fernández Moreno, en su condición de representante de IZAR.

D.ª Mercedes Dolarea Romero, en su condición de representante de IZAR.

D. José M. Iturrate Andechaga, en su condición de representante de IZAR.

D. Felipe López Alonso, en su condición de representante de FM-CC.OO.

D. Ramiro González Campelo, en su condición de representante de FM-CC.OO.

D. Fco. Javier Suárez Vallina, en su condición de representante de FM-CC.OO.

D. Carlos Romero González, en su condición de representante de MCA-UGT.

D. José Luis Gacio Caeiro, en su condición de representante de MCA-UGT.

D. Agustín Picado Hernansanz, en su condición de representante de CAT.

D. Antonio López Rivera, en su condición de representante de CIG-Metal.

D. Emilio Urreta Fuente, en su condición de representante de ELA.

D. Gregorio Freire Piñeiro, en su condición de representante de USTG.

Actúa como mediador: D. Marcos Peña Pinto.

Aceptada la mediación, que se adjunta, con el siguiente resultado:

- a) Votos a favor: Representación de la Empresa, FM-CC.OO. (45,24), MCA-UGT (29,05), CAT-Metal (13,81), FM-ELA (1,90) y FM-USTG (1,90).
b) Votos en contra: CIG-Metal (3,81).

Los Sindicatos aquí representados manifiestan que pondrán en marcha los mecanismos que consideren oportunos para que sea ratificada en el plazo máximo de 7 días.

Acta que se levanta en Madrid siendo las 22:35 horas del día 11 de mayo de 2004 y que suscribe Eva Ruiz Colomé, letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

D. Marcos Peña Pinto, Licenciado en Derecho, del Cuerpo Superior de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social designado como mediador, por escrito del SIMA de 10 de mayo de 2004, por el motivo de «bloqueo en la negociación del Convenio Colectivo» de IZAR Construcciones Navales, S. A., dicta la siguiente

Mediación

I) Antecedentes

Primero.—El día 31 de marzo de 2003 se constituyó la Comisión Negociadora, compuesta por la Representación de la empresa de Izar, Construcciones Navales, S. A., y por la Representación Sindical, formada por 3 miembros de FM-CC.OO. (45,24), 2 de MCA-UGT (29,05), 1 CAT-Metal (13,81), 1 CIG-Metal (3,81), 1 FM-ELA (1,90) y 1 FM-USTG (1,90).

Segundo.—«Tras más de cinco meses de negociación» y ante el convencimiento de que «existe un bloqueo en las mismas que impide lograr un acuerdo», se solicita al SIMA, por estar IZAR, Construcciones Navales asociado a CONFEMETAL, el día 5 de noviembre de 2003, «la mediación de ese Servicio... rogándoles citen a las partes a la mayor brevedad posible».

Tercero.—Por escrito del SIMA de 10 de noviembre de 2003, expediente número M/146/2003/N, es designado como mediador D. Marcos Peña Pinto.

Cuarto.—Se celebra la primera reunión formal, entre el mediador y todas las partes interesadas, el día 13 de noviembre de 2003.

Se refrenda por los presentes la oportunidad del procedimiento iniciado, se acepta la persona del mediador y se organiza el proceso de la mediación.

Quinto.—En atención a ello el mediador, desde el lunes 17 de noviembre, hasta el jueves 20 de noviembre, se reúne, por separado, con todas y cada una de las partes presentes en esta Mediación. Celebrándose estos encuentros formales en la sede del SIMA.

Sexto.—Como es natural, exponen las partes sus expectativas mínimas y justifican sus pretensiones, para conseguir un acuerdo.

Séptimo.—En reunión formal en las dependencias del SIMA, el día 27 de noviembre de 2003, se anuncia el desistimiento del Mediador de elevar a las partes una «propuesta», ya que ésta —como se anunció en todas las reuniones previas— venía condicionada al convencimiento del mediador sobre la aceptación de la misma y su contribución a la resolución del problema. Al no ser éste el caso, se produce el desistimiento.

Octavo.—El día 10 de mayo de 2004, D. Jesús Pérez Esteban, en nombre y representación de IZAR, Construcciones Navales, S. A., presenta escrito ante el SIMA «solicitando de ese Servicio, de nuevo la mediación, rogándoles citen a las partes para el próximo 11 de mayo a las 17 horas, con el fin de que se pongan en práctica los procedimientos contemplados».

Igualmente, manifestamos nuestra conformidad a que el mediador sea D. Marcos Peña Pinto, el mismo que intervino en las anteriores actuaciones».

Noveno.—Reunidas las partes interesadas el día 11 de mayo de 2004, a las 17 horas, en su condición de Comisión Negociadora, ratifican por unanimidad la pretensión de la Representación de la Empresa de designar a D. Marcos Peña Pinto como mediador en el procedimiento que nos ocupa.

II) Fundamentos

Primero.—No puede, ni debe, analizarse la situación actual como un desencuentro puntual, durante la negociación de un convenio determinado.

Quiero con ello decir que es resultado de un proceso histórico previo, y cuya solución obliga a situarnos en un momento histórico posterior.

Se trata de un conflicto aparecido durante los naturales desajustes del proceso de la fusión de BAZAN y de los Astilleros de la D.C.N. y exige una respuesta razonable (no exclusivamente para resolver el problema) que favorezca el cumplimiento de los objetivos estratégicos a los que el Plan Industrial aspira.

Segundo.—Y es justamente el Plan Industrial, y más concretamente el «Acuerdo Marco SEPI-Federaciones Sindicales en torno a IZAR» de 23 de

marzo de 2001, el instrumento que nos debe permitir encontrar una solución.

Tercero.—Como es obvio, los pactos están para ser cumplidos, y el Acuerdo Marco con mayor motivo. Y en función de ello las partes asumen libremente una serie de compromisos y a ellos vienen obligadas:

A desarrollar mecanismos que posibiliten una mayor racionalización y un mejor aprovechamiento del capital humano.

A mejorar los procesos de reorganización interna.

A mejorar y actualizar la organización y planificación del trabajo.

A redistribuir la carga de trabajo.

Etc.

Cuarto.—Estamos destacando las señas de identidad del Plan Industrial, que en su momento deben cristalizar en un «Nuevo Marco Laboral».

Pues bien, esta mediación pretende facilitar el tránsito hacia ese «Nuevo Marco Laboral».

Y la naturaleza básica de ese nuevo marco viene establecida en el propio Acuerdo de 23 de marzo de 2001:

«La finalidad será caminar hacia la homogeneización de las diversas realidades.»

«La finalidad será lograr una política de organización y recursos humanos adaptada a la nueva situación.»

«La finalidad será aplicar y reforzar la corresponsabilidad y la implicación de los trabajadores en el nuevo proyecto.»

Quinto.—Un lector poco avisado podría pensar que se trata de fórmulas de estilo o de simples declaraciones estéticas de buena voluntad; nada más lejos de la realidad. Las partes en general, y este mediador en particular, viene obligado a presentar una propuesta de mediación que favorezca la homogeneización, que facilite una política de organización adecuada y que promueva la implicación de los trabajadores.

Es cierto que toda teoría debe valorarse ante una situación concreta. Y en el presente caso situaciones concretas, tenemos, y más de una.

Por ejemplo:

Se insta poner los contadores económicos de las dos almas de IZAR a cero, para a partir de aquí crear una Comisión que analice diferencias y proponga, en caso de existir, un calendario de homogeneización. Es obvio que consolidar un porcentaje del «cierre» genera un desequilibrio que necesariamente debe ser compensado.

Los mecanismos de promoción —piezas clave para promover la corresponsabilidad y la implicación— deben, también, necesariamente «adaptarse a la nueva situación», a «una mayor racionalización». Resulta pues de obligado cumplimiento iniciar, aunque tímidamente, este camino de racionalización.

Es por todo ello, y en consideración a lo que he venido exponiendo, a las conversaciones mantenidas con todos los interesados, a la Octava Acta de la Comisión Negociadora de 9 de octubre de 2003, y al mandato recibido en las reuniones del día 27 de noviembre de 2003 y del día 11 de mayo 2004, que dispongo lo siguiente:

III) Parte dispositiva de la mediación

A) Los textos y actas complementarias de los Convenios Colectivos, existentes en IZAR, cualquiera que sea su eficacia, ampliarán su vigencia hasta el día 31-XII-2004.

B) Se aplicarán las siguientes modificaciones; salvo pacto en contrario:

1. Incremento salarial:

Año 2003: 2,5%.

Año 2004: 2,5%.

En atención a los esfuerzos desarrollados por los trabajadores, asumidos en el Plan Industrial, que han permitido una mayor disponibilidad y racionalización de los recursos humanos, lo que ha redundado en la mejora de la productividad y en el cumplimiento de los hitos constructivos, dichas cantidades se incrementarán en un 0,8% en 2003 y en un 0,7% en 2004, en el entendimiento de que los compromisos asumidos se mantienen vigentes.

2. Jornada: De 1.700 horas anuales se pasará a 1.676 a partir de enero de 2005.

Las peculiaridades que pudieran existir en algún centro se resolverán en el ámbito competencial que les sea propio.

3. Promociones para los Centros Militares:

Año 2003: 590 promociones.

Año 2004: 545 promociones.

4. Compensación Astilleros Civiles (Convenio Colectivo 2001-2002 para los centros de trabajo de Izar, Construcciones Navales, S. A., aplicable a los centros de: Astillero de Sevilla, Astillero de Puerto Real, Astillero de Fene, Astillero de Sestao, Astillero de Gijón, Carenas de Cádiz, Propulsión y Energía de Manises y Oficinas Centrales de Madrid «El Plantío»).

Se compensarán los desajustes derivados de las retribuciones pactadas en 2002 con un incremento cuya distribución será la siguiente:

Con efectos del primero de enero de 2004, la cantidad del 0,6% se consolidará en las tablas salariales.

Se abonarán 450 euros por empleado, en concepto de paga no consolidable.

5. Reforzamiento de la polivalencia en los Centros Militares (XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, aplicable a los centros de Ferrol, Cartagena y San Fernando y Madrid Castellana).

En atención a lo argumentado en el «Fundamento Quinto», la prima de polivalencia básica, que se abonará a todo el personal en activo, tendrá un incremento de 18 euros/mes.

Con efectos de 1 de enero de 2004 se consolidará en tablas salariales la cantidad anteriormente señalada.

Se abonarán 216 euros por empleado en concepto de paga no consolidable.

6. Se entenderá, como es natural, que la aplicación de lo hasta ahora expuesto agota las reivindicaciones salariales durante la vigencia del Convenio.

C) Disposiciones adicionales:

1. Se constituirán formalmente las siguientes comisiones de trabajo, cuya primera reunión deberá necesariamente celebrarse durante la primera quincena del mes de junio de 2004:

Comisión de Gestión y Prevención de Riesgos Laborales: Para la creación e impulsión en IZAR de un Sistema Integral de Gestión y Prevención de Riesgos Laborales.

Comisión de Formación: Para la elaboración del Plan Estratégico de Formación.

Comisión de Homogeneización: Examinará en un plazo no superior a 6 meses las posibles diferencias retributivas entre Astilleros Civiles y Militares, y elaborará, en caso de que existieran, un calendario de homogeneización.

Comisión de Racionalización: Le corresponderá analizar, en un plazo no superior a 6 meses, las medidas que convenga aplicar para conseguir una mayor racionalización y un mejor aprovechamiento del capital humano, con especial dedicación a todos los mecanismos de promoción y ascensos.

Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar.

D) La Parte Dispositiva se incorporará en su literalidad y en los términos que procedan al texto del convenio, para proceder respecto al mismo a dar cumplimiento a los trámites de su registro, depósito y publicación si así procediera.

IV) Expedientes de regulación temporal de empleo

En atención a los compromisos asumidos de implicación y corresponsabilidad, se entenderán que responden a causa razonable aquellos expedientes de regulación de empleo para los centros con falta de carga de trabajo. Los periodos de tiempo y número de trabajadores se determinarán durante el preceptivo periodo de consultas y las condiciones aplicables serán iguales a las acordadas y aplicadas en el ERE para los Astilleros Civiles 1999/2000. En justa correspondencia, la empresa duplicará sus esfuerzos para minimizar los efectos que la falta de carga de trabajo comporta.

V)

Como la razón aconseja y el Acuerdo Marco indica, las partes interesadas mantienen sus compromisos de resolver mediante el diálogo las situaciones conflictivas que pudieran generarse.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

12087 *ORDEN APA/2055/2004, de 18 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de ayudas destinadas al fomento de actividades de formación profesional náutico-pesquera.*

La permanente necesidad de formación de los profesionales náutico-pesqueros viene impuesta por los avances tecnológicos y por las recomendaciones de la Organización Marítima Internacional (O.M.I.), el Fondo de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (F.A.O.) y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), así como por la política pesquera de la Unión Europea.

Conforme a ello, se hace necesario regular la concesión de ayudas a entidades sin ánimo de lucro y de ámbito nacional, para la realización de actividades formativas destinadas a los profesionales del sector pesquero.

Las ayudas se gestionarán por la Administración General del Estado, con el fin de garantizar iguales posibilidades de obtención y disfrute por parte de sus potenciales beneficiarios en todo el territorio nacional, estando su cuantía limitada por la disponibilidad presupuestaria en la partida correspondiente.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. Objeto.

1. Mediante la presente Orden, se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de la concesión, en régimen de concurrencia competitiva en todo el territorio nacional, de ayudas para la realización de actividades que fomenten la mejora de la cualificación profesional y el mantenimiento del empleo de los trabajadores del sector pesquero.

2. Dichas actividades consistirán en:

- a) Recepción de solicitudes para participar en los cursos de formación.
- b) Valoración de las solicitudes, y de las necesidades de formación a la vista de las demandas y carencias del sector.
- c) Selección de los participantes, así como de las materias que se impartirán.
- d) Selección de las escuelas o centros que impartirán dichos cursos.
- e) Organización y logística de los cursos de formación.
- f) Impartir dicha formación.

3. Las actividades objeto de financiación habrán de realizarse durante el ejercicio 2004 y los meses de enero, febrero y marzo del año 2005.

Artículo 2. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas que se regulan en la presente Orden, las asociaciones o entidades de ámbito nacional, legalmente constituidas, que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Realicen actividades dedicadas a mejorar el nivel de formación y preparación de los profesionales del sector pesquero, así como al perfeccionamiento y reciclaje del personal técnico dedicado a impartir las enseñanzas profesionales de los mencionados sectores.
- b) Carezcan de fines de lucro. A estos efectos se considerará también que carecen de fines de lucro aquéllas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.
- c) Se hallen al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

Artículo 3. Cuantías de las ayudas.

1. El importe de la subvención por cada actividad formativa, aisladamente considerada o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, no podrá superar el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario, ni el importe de 24.100 euros y se determinará con arreglo a los criterios que se establecen en el anexo de la presente orden.

	Salario base	Prorrata pagas extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
ADMINIST. AUX.	537,84	89,64	38,52	19,26	162,09	847,35
GRABADOR DE DATOS	537,84	89,64	38,52	19,26	162,09	847,35
TELEFONISTA/RECEP.	537,84	89,64	38,52	19,26	162,09	847,35
GRUPO III						
OFIC. 1.ª OFIC. VAR.	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
OFIC. 2.ª OFIC. VAR.	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
OFIC. 3.ª OFIC. VAR.	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUDANTE	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. MERCANCÍAS	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CONTROLADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. DE TALLER	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. MANTENIMIENTO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUDANTE ESTAMP.	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MENSAJERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
REPARTIDOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CHÓFER TURISMO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MOZO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AZAFATO/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CELADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CONSERJE	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PORTERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
ORDENANZA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
COBRADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
SUBALTERNO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MONTADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PEÓN/OPERADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUD. COCINA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUD. CAMARERO/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PINCHE	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
BOTONES	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CAMARERO/A PISO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CAJERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. CAJA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
DEPENDIENTE/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
REPONEDOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
APROVISIONADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
ENVASADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PROMOTOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MOZO ALMACÉN	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MOZO CARGA/DESCARGA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CARRETILLERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
LIMPIADOR/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
EMPLEADO DOMÉSTICO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. FARMACIA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. LABORATORIO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. SANITARIO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
LECTOR CONTADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
JARDINERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
ENCUESTADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12

12374

RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Acuerdo, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON y que afecta al complemento de Compensación Adicional por Primas.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 24 de mayo de 2004 dictado por D. Santiago González Ortega en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Acuerdo de 24 de enero de 2002, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON y que afecta al complemento de Compensación Adicional por Primas regulado en el Convenio Colectivo General, de ámbito estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 21-03-2001), y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, artículo 11.7 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) 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, 16 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

En Madrid, a 24 de mayo de dos mil cuatro, Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral suscrito el 4 de mayo de 2004 en el marco de lo establecido en los arts. 6 y 11.1 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los arts. 6 y 18.1 de su Reglamento de aplicación, ambos publicados en el Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.—Con fecha 23 de marzo de 2004 tuvo entrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), un escrito de interposición de Conflicto Colectivo suscrito por D. Miguel Ángel Pesquera Martín, Letrado del ICAM, en representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, contra una serie de entidades mercantiles integrantes del Grupo AEGON, compuesto por Aegon Seguros Generales, S.A., de Seguros y Reaseguros; Aegon Salud, S.A. de Seguros y Reaseguros; Aegon Seguros de Vida, Ahorro e Inversión, S.A. y Aegon Administración y Seguros A.I.E. Dicho Conflicto Colectivo se promueve al amparo del art. 17 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo y de lo dispuesto en los arts. 151 y ss. del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en concreto en el art. 154.1 del mismo texto legal.

Segundo.—Según se indica en el escrito antes mencionado, con fecha 24 de enero de 2002 se suscribió un Acuerdo entre la dirección de AEGON y los representantes de los trabajadores, que tenía por objeto la adaptación para el Grupo AEGON de lo dispuesto en el Convenio General de Seguros, de fecha 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo de 2001); y, de forma particular, lo relativo a los llamados «Complementos de Compensación por Primas» que, como prevé el art. 30 del citado Convenio General de Seguros, vienen a sustituir a un anterior concepto retributivo denominado de «Participación en Primas», vigente hasta 31 de diciembre de 1999.

Tercero.—A tenor del escrito de interposición de Conflicto Colectivo de 23 de marzo de 2004, citado en el Antecedente Primero, el Acuerdo de 24 de enero de 2002 establecía la estructura salarial básica de los trabajadores de las empresas demandadas, sin perjuicio de la persistencia de otros conceptos salariales, como por ejemplo, las mejoras voluntarias y los incentivos por objetivos que, a juicio del representante de los trabajadores, no eran objeto de regulación por el citado Acuerdo. Pese a ello, el escrito pone de manifiesto que las empresas del Grupo AEGON han procedido a compensar y absorber, a partir del Acuerdo de 24 de enero de 2002 y fundamentalmente mediante el concepto salarial, creado por el repetido Acuerdo y denominado Compensación Adicional por Primas (CAP), determinados importes percibidos por los trabajadores en concepto de incentivos por objetivos. Para la representación de los trabajadores, es cierto que el Acuerdo de 24 de enero de 2002 hace expresa mención a la posibilidad de compensar y absorber las mejoras voluntarias de que disfrutaran en ese momento los trabajadores afectados; pero no en lo que se refiere a los incentivos por objetivos que no están mencionados. Por lo que, concluye, no resulta ajustada a derecho la compensación y absorción producida, entre otras razones, por la propia naturaleza del complemento salarial citado, relacionado con la consecución de unos objetivos previamente marcados por la empresa.

Cuarto.—Con fecha 2 de abril de 2004 tiene lugar en la sede del SIMA una primera reunión de las representaciones de trabajadores y empresa en relación con el procedimiento de mediación promovido por COMFIA-CC.OO., procedimiento que, en una segunda reunión de 4 de mayo de 2004, desemboca en un Acuerdo de Conversión en Arbitraje, conforme al cual las partes, esto es, las representaciones de COMFIA-CC.OO., FeS-UGT y del Grupo AEGON, en aplicación de los arts. 11, apartados 2 y 3 del ASEC y 18 a 20 del RASEC, tras reconocerse mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse, suscriben el pertinente «Compromiso de aceptación de la decisión arbitral», solicitando un arbitraje en derecho, designando como árbitro a D. Santiago González Ortega y aceptando expresamente el carácter vinculante de la resolución arbitral. Indican, además, que las cláusulas del Acuerdo de 24 de enero de 2002, objeto del procedimiento de arbitraje, son las manifestadas en la solicitud de mediación antes referida, en concreto si la retribución llamada de «incentivos por objetivos» puede ser compensable o absorbible por los conceptos salariales establecidos en el propio Acuerdo de 24 de enero de 2002. Finalmente, fijan el plazo para dictar el laudo en el previsto en el art. 11.6 del ASEC, esto es, diez días hábiles, si bien a contar desde el siguiente al que se produzca la reunión de las partes con el árbitro.

Quinto.—Aceptada por el árbitro la designación en las condiciones indicadas, se cita a las partes en comparecencia para el miércoles día 12 de mayo de 2004, a las 9.00 horas, en la sede del SIMA. Dicha comparecencia tuvo lugar la fecha y lugar indicados, ante el árbitro y con la presencia de todas las partes citadas, tal y como se indica a continuación: D. Miguel Ángel Pesquera Martín, en su condición de representante de COMFIA-CC.OO.; D. José M. Mozo Sáiz, y D. José Luis Seguro en su condición de representantes de FeS-UGT; D. José Antonio San Miguel Lopategui, en su condición de representante de los trabajadores; D. Vicente Fernández Herrero, en su condición de representante del Grupo AEGON y D. Ángel

Corral Camacho, en su condición de Jefe de RR.LL. del Grupo. En dicho acto intervienen las diversas partes afectadas, formulando las alegaciones que estiman pertinentes, expresando la defensa y el fundamento jurídico de sus posiciones, todo ello en los términos que quedan reflejados en el Acta correspondiente y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral. Asimismo, durante la comparecencia entregaron copia de la documentación mencionada en el acto de comparecencia. En el mismo acto, el árbitro citó de comparecencia de manera separada a la representación de cada una de las partes, para el día 20 de mayo, en la sede del SIMA, a las 9.00 horas, la representación de los trabajadores, y a las 10.30 horas, la representación de la empresa. De dichas reuniones, complementarias de la realizada de forma conjunta el día 12 de mayo, no se ha levantado acta, sin que en las mismas se haya suscitado ninguna cuestión nueva respecto de las ya consideradas en la reunión de 12 de mayo.

Sexto.—En la reunión conjunta de 12 de mayo de 2004, tal y como lo refleja el Acta de la misma, la representación de los trabajadores se reafirmó en las posiciones sostenidas en el escrito de interposición de Conflicto Colectivo y reproducidas en el Antecedente Tercero. En opinión de la representación de la empresa, por el contrario, el Acuerdo de 24 de enero de 2002 ha de interpretarse en el sentido de que el nuevo concepto retributivo, previsto en el Acuerdo, llamado de Compensación Adicional por Primas (CAP) puede ser absorbido y compensado, desde luego, por los conceptos económicos incluidos en el denominado Plan Social, a excepción de los días adicionales de vacaciones por antigüedad, remitiéndose a lo establecido en el repetidamente citado Acuerdo de 24 de enero de 2002 (apartado 1.5.) donde se listan las cantidades computables a efectos de dicha compensación o absorción: Aportaciones realizadas por la empresa al FIPA u otros Planes de Pensiones; Primas abonadas por la empresa correspondientes al Seguro de Riesgo, Planes ligados a acciones de la Compañía (stock options o similares); Descuentos en seguros propios; Préstamos a empleados a tipo diferente; Ayudas de estudios a empleados o hijos de empleados. Pero, dicha compensación o absorción también afecta, según la empresa, a las mejoras voluntarias de que disfrutaban los trabajadores en el momento de aprobación del Acuerdo Laboral, de conformidad con lo acordado en el apartado 4 del mismo; lo que incluye conceptos retributivos no mencionados en el Acuerdo como es el caso del complemento de puesto de trabajo y, más concretamente, de los incentivos por objetivos.

Séptimo.—En consecuencia, y como puede desprenderse de los anteriores Antecedentes, el conflicto colectivo cuya solución en derecho se solicita mediante el presente laudo arbitral, versa sobre la posibilidad de que el concepto retributivo de Compensación Adicional por Primas (CAP), establecido en el apartado 1.5 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, pueda absorber y compensar, hasta donde alcance, las retribuciones correspondientes a los incentivos por objetivos; o, dicho con mayor precisión y desde otra perspectiva, si el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) puede ser absorbido y compensado por la retribución denominada «incentivos por objetivos».

II. Fundamentos jurídicos

Primero.—El conflicto interpretativo se suscita, como se desprende de los Antecedentes relatados, en torno al clausulado del citado Acuerdo de 24 de enero de 2002. Quizás pudiera sostenerse, como así parece hacerlo la representación de los trabajadores en los Hechos Tercero y Cuarto del escrito de interposición de Conflicto Colectivo de fecha 23 de marzo de 2004, y pudiera igualmente desprenderse de la intervención de las partes en la reunión conjunta celebrada con el árbitro, de fecha 12 de mayo de 2004, que tal Acuerdo tiene un alcance mayor en cuanto al conjunto de la estructura salarial de los trabajadores del Grupo AEGON.

Se trata, no obstante, de una interpretación incorrecta. El Acuerdo se centra, casi exclusivamente, en las retribuciones vinculadas a la participación en primas que se recogen en el art. 30 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las entidades de Seguro, Reaseguro y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de fecha 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo de 2001), y, en consecuencia, constituye básicamente una adaptación de dichas retribuciones al Grupo de empresas AEGON. Lo anterior se desprende del contenido del escrito de interposición de Conflicto Colectivo, de fecha 23 de mayo de 2001, reclamación que está en el origen del Acuerdo de 24 de enero de 2002, que circunscribe el conflicto a la interpretación y aplicación del art. 39 del anterior Convenio Colectivo, vigente en el año 1999, para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, relativo al concepto retributivo denominado «participación en primas»; también de las distintas Actas de las reuniones mantenidas entre las representaciones respectivas de trabajadores y empresa, de fecha 4 de junio de 2001 y 16 de enero de 2002; del documento propuesta de la empresa, de fecha 15 de enero de 2002; del propio título del Acuerdo de 24 de enero de 2002, titulado justamente «Participación en primas»; y, finalmente, de la relación directa que el apartado 6 del Acuerdo establece

entre él mismo y la reclamación iniciada en procedimiento de conflicto colectivo, de fecha 23 de mayo de 2001, antes referida.

Así pues, el Acuerdo de 24 de enero de 2002 tiene un objeto limitado cual es, en primer lugar, el de poner fin al conflicto generado en 1999 acerca de la aplicación del anterior concepto retributivo denominado «Participación en Primas» y, sobre todo, adaptar, en aplicación de las previsiones contenidas en el propio Convenio Colectivo de 19 de febrero de 2001, el contenido del art. 30, dedicado a regular unos nuevos complementos salariales acogidos bajo la genérica denominación de «Complementos de Compensación por Primas» que, como expresamente establece el primer párrafo del art. 30 del Convenio Colectivo, sustituyen al anterior sistema de «Participación por Primas». Prácticamente todas las previsiones del Acuerdo versan sobre los complementos de Compensación por Primas y, de forma más detallada, sobre el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), ya sea en lo que hace a su cuantificación concreta, forma de cálculo, períodos de abono, cuantías relativas, procedimiento de aplicación, prorrateo e incidencia del mismo en el cálculo de las indemnizaciones por despido. Sin que sean relevantes las referencias del Acuerdo al salario mensual de convenio, a los complementos por experiencia y de adaptación individualizados, o a las pagas extraordinarias (apartados 1 y 2 del Acuerdo) que, en este punto, se limitan prácticamente a reproducir lo establecido en el Convenio Colectivo. En consecuencia, el clausulado del Acuerdo ha de interpretarse en razón de ese propósito principal, que a este efecto constituye un pacto especialmente referido a la cuestión, sin pretender deducir del mismo una proyección general de sus afirmaciones que quedan intencionalmente circunscritas a lo relativo a los complementos de Compensación por Primas y, más concretamente, al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

Segundo.—Determinado el alcance del Acuerdo, se trata ahora, más concretamente, de precisar qué conceptos retributivos o qué cantidades percibidas por los trabajadores se consideran absorbibles o compensables por el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). O, mejor, visto desde la perspectiva contraria, qué partidas retributivas o percepciones económicas de los trabajadores absorben y compensan, si superiores, lo devengado en concepto de complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

En este planteamiento general, hay que indicar, no obstante, que el Acuerdo de 24 de enero de 2002 incluye dos técnicas distintas de anulación o de neutralización de conceptos retributivos que el mismo Acuerdo considera incompatibles; a no otro resultado conduce la aplicación práctica de las técnicas de compensación y absorción. Así puede diferenciarse un primer método, previsto en el propio apartado 1.5. del Acuerdo, segundo y tercer párrafos, conforme al cual, y al margen de la cuantía concreta del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), «para el abono de dicho concepto (el del complemento)», la empresa podrá utilizar otros conceptos (retributivos o no) que son los mencionados en el listado que el Acuerdo incluye y que han sido reproducidos en el Antecedente Sexto de este Laudo. El segundo de los métodos es más abierto y está formulado de manera más amplia y se refiere, aunque utilizando una dicción algo confusa, a la relación de compensación y absorción que puede establecerse entre las mejoras en beneficio de los trabajadores establecidas en el Acuerdo (sin duda referidas a los complementos de compensación por primas), y las que el Acuerdo llama «mejoras voluntarias» que pudieran disfrutar los trabajadores.

Tercero.—En cuanto al primero de los métodos, resulta claro que lo que el Acuerdo pretende es imputar a las cuantías que pudieran devengarse por el complemento de Compensación Adicional por Primas, las cantidades correspondientes a una serie de conceptos incluidos en el Plan Social, más concretamente los referidos a las aportaciones realizadas por la empresa al FIPA u otros Planes de Pensiones; las primas abonadas por la empresa correspondientes al Seguro de Riesgo, los abonos hechos en el contexto de planes ligados a acciones de la Empresa (stock options o similares); los descuentos en seguros propios; los préstamos a empleados a tipo diferente y las ayudas de estudios a empleados o hijos de empleados. Se trata de percepciones económicas, directas o indirectas, consistentes en aportaciones o descuentos, ayudas sociales y ventajas en cuanto a préstamos que, al margen de su naturaleza salarial y de su carácter concreto, calificación que no es objeto del presente laudo, es indiscutible que están recogidas en el Acuerdo con una intención limitativa o exhaustiva, en cuanto a su posibilidad de cómputo respecto del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

Lo anterior se pone de manifiesto en el que el Acuerdo denomina como funcionamiento práctico del método de absorción y compensación utilizado, consistente en la cuantificación, en el primer trimestre de cada año, del importe anual del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP); y, en la imputación a esa cuantía, de las percepciones recibidas por el trabajador o de las aportaciones realizadas por la empresa,

conforme a los criterios de valoración que se establezcan de todos estos conceptos del denominado Plan Social. De manera que si el resultado final es inferior a la primera de las cantidades, la empresa deberá pagar la diferencia; y, si superior, considerará abonado el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Como se deriva del tenor del apartado 1.5 del Acuerdo, para estas operaciones de cómputo e imputación sólo deben tenerse en cuenta los conceptos enumerados en el mismo apartado 1.5; sin que, a estos efectos, puedan ni deban considerarse las cantidades que el trabajador pudiera percibir por otros conceptos no listados, como es el caso del complemento de puesto de trabajo y de los incentivos por objetivos. Para nada se refiere a ellos el apartado 1.5 del Acuerdo, no pudiendo utilizarse éstos para aplicar una compensación o absorción que no está prevista, en este concreto punto, para estos conceptos.

Por otra parte, la doble mención del apartado 1.5 del Acuerdo a «la percepción recibida por el trabajador o la aportación realizada por la empresa», en cuanto a las partidas computables, sólo pone de manifiesto la naturaleza plural y variada, como igualmente lo es su articulación práctica, de las percepciones económicas contenidas en la lista comprensiva de los conceptos del Plan Social. Esta diversidad es la que lleva al Acuerdo a referirse tanto a las percepciones que se reciben directamente por el trabajador (ayudas, descuentos), como a las aportaciones de la empresa (primas de seguros, aportaciones a planes de pensiones); pero esta doble mención no puede interpretarse en el sentido de que puedan añadirse a la lista contenida en el apartado 1.5 del Acuerdo otras cantidades diferentes de las expresamente mencionadas.

En consecuencia, no es posible admitir que, con base sólo en las previsiones del apartado 1.5 del Acuerdo, las cantidades devengadas por los trabajadores en calidad de mejoras voluntarias, complementos de puesto o incentivos por objetivos puedan imputarse a lo generado en concepto de complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), de manera que la percepción de las primeras reduzca o anule (por absorción o compensación) lo devengado por el segundo ya que esto es lo que sucede al utilizar, como dice el apartado 1.5 del Acuerdo, determinadas partidas retributivas para abonar el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Es cierto que el art. 30.4 del Convenio así lo permite, pero requiere el acuerdo expreso al respecto entre los representantes de los trabajadores y la empresa; lo que no ha tenido lugar ya que, por lo dicho, el Acuerdo de 22 de enero de 2002 no puede cumplir ese papel. En consecuencia, con el amparo del Plan Social sólo pueden computarse, a efectos de la compensación y absorción del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), las partidas económicas expresamente mencionadas en el apartado 1.5 del Acuerdo, donde no se encuentran los incentivos por objetivos.

Cuarto.—Excluido el primero, y más concreto, de los métodos de compensación y absorción, procede analizar ahora si la anulación o neutralización de alguna de las partidas retributivas implicadas (complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) o incentivos por objetivos), puede tener lugar en virtud de la fórmula más general, contenida en el apartado 4 del Acuerdo que cuando establece que: «la empresa podrá absorber o compensar las mejoras establecidas en este acuerdo a los trabajadores que disfruten en este momento de mejoras voluntarias».

Antes de determinar el alcance del apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, resulta imprescindible precisar la naturaleza y los caracteres de la percepción económica denominada «incentivos por objetivos». Se trata de un tipo de retribución no prevista ni regulada en ningún tipo de convenio o acuerdo suscrito por las representaciones de trabajadores y empresa; por el contrario, su implantación, desde hace ya varios años y, en todo caso, con anterioridad a la suscripción del vigente Convenio General de Seguros, de fecha 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo de 2001), se debe a una iniciativa empresarial, creadora de un concepto retributivo en su momento nuevo, establecido con la finalidad de recompensar económicamente, y de forma anual, la obtención de ciertos objetivos o resultados productivos, previamente fijados. De tal forma que, a principios de cada año, la empresa establece los objetivos productivos que le interesa alcanzar y cuantifica la recompensa económica en razón del grado de cumplimiento de los mismos. Esta libertad de configuración empresarial (en cuanto al tipo de objetivo, el incentivo asociado al mismo, su cuantía y su forma de cálculo y asignación), así como la obvia variedad de los objetivos a lograr (volumen de negocio, calidad y rapidez en la gestión, control del fraude, reducción de costes) hace que los incentivos puedan ser de muy diverso tipo, individuales o colectivos, de diferente cuantía, y que puedan variar en todos sus elementos de un año a otro.

Con los rasgos señalados, los incentivos por objetivos constituyen una mejora salarial, pero más bien en cuanto se trata de un complemento que, ampliando la estructura del salario, se ha venido añadiendo a los específicamente previstos en los sucesivos Convenios Colectivos; pero sólo indirecta o derivadamente son también una mejora para los trabajadores que los perciben, en la medida en que les permiten obtener una retribución

salarial mayor, en razón de conceptos no previstos en el Convenio. Dicho de otro modo, los incentivos por objetivos, siendo una mejora en sentido amplio, no pueden recibir el adjetivo de voluntaria, por cuanto no se articulan como una concesión individualizada de una cuantía salarial global mejor que la prevista en el Convenio. Por el contrario, el trabajador concreto, de alcanzar individualmente la retribución consistente en los incentivos por objetivos, lo hará a consecuencia de un mayor esfuerzo laboral, sea individual o colectivo (si se trata de objetivos productivos de esta naturaleza); por lo que los incentivos por objetivos deben ser concebidos como una contraprestación estricta por el esfuerzo realizado en el marco de un sistema de incentivación que la empresa diseña cada año. Es cierto que la empresa tiene, como se ha dicho, un amplio margen de maniobra acerca de los objetivos a fijar y su cuantificación, pero este margen de unilateralidad en cuanto a los rasgos del sistema desaparece cuando se implanta anualmente. En síntesis, en la empresa existe (y viene existiendo desde hace años) un sistema de incentivos que, pese a no estar recogido en acuerdo alguno, forma parte de la estructura salarial de la empresa y que, una vez definido al inicio de cada año, genera un derecho del trabajador a una compensación económica. Se trata, sin duda y en todo caso, de una retribución o complemento por cantidad y calidad de trabajo, aunque dotada de una peculiar configuración cual es la amplia libertad de la empresa de definirlo cada año en razón de objetivos, preferencias productivas y factores asociados que sólo a la empresa le corresponde establecer.

Diferentes son las características de otro de los conceptos retributivos, en concreto, el denominado como «Complemento de puesto de trabajo» que aparece mencionado en las nóminas de los trabajadores como «Retribución voluntaria»; una calificación que, por cierto, no se da a los incentivos por objetivos. Y es correcto que así se haga ya que la «Retribución voluntaria» consiste en la fijación unilateral por parte de la empresa y a principio de cada año, de un salario global o total para determinados trabajadores en función de factores variados que la empresa toma en consideración; tal salario total es siempre superior a lo fijado en convenio colectivo y absorbe y compensa cualquier otro concepto retributivo al que el trabajador pudiera tener derecho. Configurado de esta manera, es evidente que se trata de una mejora retributiva concedida voluntariamente por la empresa sin que su disfrute quede vinculado, como es el caso de los incentivos por objetivos, al logro de determinados resultados productivos. Así se ha aceptado por la representación de los trabajadores, la cual nunca ha discutido que dicho Complemento de puesto o «Retribución voluntaria» cumpla este papel, aplicándole literalmente lo previsto en el apartado 4 del Acuerdo, esto es, que la mejora voluntaria en que el Complemento de puesto o Retribución voluntaria consiste, absorbe y compensa las mejoras establecidas en el propio Acuerdo, incluyendo entre ellas el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Una aplicación que no resulta tan indiscutible, sino todo lo contrario, respecto de los incentivos por objetivos.

Quinto.—En materia salarial, la compensación y absorción, en los términos establecidos en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores funciona de forma automática, sin necesidad de autorización o previsión expresa, aunque con los límites y condiciones establecidos en la propia norma y por la doctrina jurisprudencial de aplicación de estos mecanismos (Sentencias del TS de 26 de diciembre de 1989, AR. 9276; de 19 de diciembre de 1988, AR. 10076, del TSJ de Extremadura, de 10 de febrero de 1992, AS. 559; y del TSJ de Madrid, de 26 de mayo de 1999, AS. 2544). No obstante, la compensación y absorción salarial puede ser regulada convencionalmente, de forma que la previsión del art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores puede ser suprimida, modificada o modalizada por la autonomía colectiva que, en este punto, goza de una amplia libertad (Sentencias del TSJ de Andalucía, de 8 de noviembre de 1994, AS. 450 y de 10 de junio de 1997, AS. 5086; del TSJ de Extremadura, de 10 de febrero de 1992, AS. 559; del TSJ del País Vasco, de 23 de marzo de 1992, AS. 1303; o del TSJ de Cataluña, de 11 de octubre de 1997, AS. 3706). Procede, pues, considerar, en primer lugar, si, en el caso del Grupo de empresas AEGON, la autonomía colectiva ha establecido reglas concretas de compensación y absorción y si estas afectan a la relación entre el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) y los incentivos por objetivos. Caso de ser la respuesta negativa, la posible compensación y absorción se producirá conforme a las reglas que condicionan la aplicación general de tal principio.

Sexto.—En cuanto a lo primero, no ofrece ninguna solución lo prevenido en el apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, dada su dicción muy general y ambigua, que se limita a establecer, de forma genérica, que procederá la compensación y absorción de las mejoras del Acuerdo (entre ellas, el complemento de Compensación Adicional por Primas) por las mejoras voluntarias de que disfruten los trabajadores de la empresa en ese momento. Aun aceptando, lo que ya se ha rechazado, la naturaleza

de los incentivos por objetivos como mejora voluntaria, es necesario acudir a una interpretación sistemática y contextual del apartado en cuestión, para lo que puede recurrirse a dos fuentes.

De una parte, al art. 30.4 del Convenio General de Seguros del año 2001, dedicado, como se ha repetido, a los complementos de Compensación por Primas. En él se prevé la posibilidad de que conceptos retributivos como «sistemas de retribución variable, por objetivos u otras opciones similares o análogas», puedan ser imputados, trámite acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, para cubrir o integrar la cuantía del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Esto es algo que, habiéndolo hecho expresamente el Acuerdo de 24 de enero de 2004 en relación con otros conceptos (los mencionados en el Acuerdo bajo la denominación de Plan Social y que han sido recogidos en el fundamento jurídico primero del presente laudo), sin embargo, por lo que hace a los incentivos por objetivos, ha omitido toda referencia a los mismos. No es que el silencio al respecto del Acuerdo deba necesariamente interpretarse en el sentido de que renuncia a compensar o absorber el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) con los incentivos por objetivos. Pero, sin duda, puede tener el significado de que, respecto de ellos, el Acuerdo se ha remitido, a través de la fórmula poco precisa del apartado 4, a las reglas generales de compensación y absorción; renunciando a especificar convencionalmente cómo esas técnicas de neutralización salarial han de operar en el caso concreto del Grupo AEGON.

El otro referente interpretativo del apartado 4 del Acuerdo no puede ser sino el apartado 1 del art. 4 del mismo Convenio General de Seguros, en la medida en que establece que: «Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio general, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mismos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificables de inabsorbibles». Se trata, no obstante, de un artículo que no puede servir para establecer una especial y concreta regla convencional acerca de la compensación y absorción de conceptos salariales. Por varias razones. En primer lugar, porque es un artículo muy discutible técnicamente ya que, de una parte, habla de compensación, por obra de las condiciones contenidas en el Convenio, de todas las condiciones laborales anteriores; pero, de otra parte, salva aquellas que se declararan inabsorbibles. En segundo lugar, porque las condiciones afectadas son en bloque tanto las salariales como las de otra naturaleza, merced a un cómputo general, lo que lo hace de compleja, difícil, e imposible aplicación a las relaciones entre el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) y los incentivos por objetivos. En tercer lugar, porque en realidad, lo que el art. 4.1 del Convenio pretende es permitir a las empresas afectadas el desplazar y sustituir, por lo regulado en el Convenio, las condiciones preexistentes superiores a lo establecido en la norma colectiva anterior, dejando a salvo las que, por naturaleza o declaración expresa, no fueran susceptibles de compensación o absorción; una oportunidad que el Grupo AEGON no ha aprovechado en la medida en que los incentivos por objetivos, previos al Convenio, se han seguido aplicando hasta la fecha, merced a la concreta articulación anual decidida por la empresa.

Séptimo.—Si del apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, pese a la interpretación sistemática y contextual del mismo, no puede derivarse una regla concreta que especifique el sistema de compensación y absorción aplicable en el Grupo AEGON, no cabe otra alternativa que traer a colación las reglas generales, los requisitos y los límites conforme a los cuales dicha compensación y absorción puede tener lugar en el terreno salarial.

Vale recordar a estos efectos que, para que pueda tener lugar la compensación y la absorción, debe tratarse de condiciones homogéneas (Sentencia del TS de 21 de mayo de 1990, AR. 4481; Sentencia del TSJ de Cataluña, de 18 de enero de 1993, AS. 400). Una condición que se cumple cuando se trata de retribuciones salariales que tienen una misma causa (entre complementos de antigüedad, Sentencia del TSJ de Andalucía de 31 de marzo de 1995, AS. 1191; entre un complemento de puesto y otro funcional, Sentencia del TSJ de Cantabria, de 29 de marzo de 2000, AS. 894); y también cuando, pese a obedecer a conceptos diferentes, tienen una notable semejanza o identidad funcional (cuando se trata, por ejemplo, de retribuciones fijas para todos los trabajadores y no remuneran trabajos concretos o específicas circunstancias de la prestación laboral, Sentencia del TSJ de Cataluña de 6 de octubre de 1998, AS. 4534; entre un complemento de antigüedad y el salario base, Sentencia del TS de 18 de julio de 1996, AR. 6160; entre pagas extraordinarias y salario base, Sentencia del TS, en recurso de unificación de doctrina, de 26 de junio de 1995, AR. 5227; o, entre el salario base y una paga de beneficios no ligada a una mayor productividad o rendimiento, Sentencia del TS, de 15 de enero

de 1997, AR. 35). Por el contrario, la doctrina jurisprudencial no considera posible la compensación y la absorción entre conceptos no homogéneos, lo que sucede, de forma particular en relación con los complementos, como los incentivos por objetivos, que se perciben en razón a las características concretas de un puesto de trabajo o debido a una mayor productividad o rendimiento del trabajador (Sentencias de los TSJ de Extremadura, de 18 de mayo de 1998, As. 2384; de Cataluña, de 24 de mayo de 1995, AS. 1992; de Navarra, de 12 de enero de 1996, AS. 676; y Sentencia del TS, en recurso de unificación de doctrina, de 10 de junio de 1994, AR. 5419). Sólo de forma restrictiva (en contra incluso de esta interpretación restrictiva, la Sentencia del TSJ de Madrid, de 26 de mayo de 1999, AS. 2544), un complemento de cantidad o calidad de trabajo, como es el caso del incentivo por objetivos, podría compensar o absorber, o ser compensado o absorbido, según se vea, por otro concepto retributivo de idéntica naturaleza. Esta es la única posibilidad de que opere, en los términos reclamados por la empresa, la compensación y absorción establecida de forma general en el apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002.

A este respecto hay que indicar que los complementos de Compensación por Primas previstos en el art. 30 del Convenio, no pueden ser calificables, pese a su denominación, como complementos salariales relacionados con la situación o resultados de la empresa que recompensen, aunque sea de forma indirecta, una mayor productividad de los trabajadores beneficiarios de los mismos. En efecto, si bien es cierto que, conforme al art. 39 del anterior Convenio Colectivo (ya derogado pero recogido a efectos de cálculo de los nuevos complementos de Compensación por Primas en la Disposición Transitoria Octava del Convenio General de Seguros), la Participación por Primas realmente consistía en un concepto retributivo calculado en razón del volumen de primas recaudadas cada año por la empresa en cada uno de los ramos de aseguramiento, a partir del Convenio Colectivo de 2001 y del art. 30, tantas veces citado, los complementos de Compensación por Primas que sustituyen a la anterior Participación por Primas se han convertido en pagas fijas, sin ninguna relación ya con los resultados, la situación o la marcha de las empresas.

Es lo que sucede con el complemento de Compensación General por Primas, regulado en los apartados 1 a 3 del art. 30. Bastando, para llegar a esta conclusión, tener en cuenta que es, de una vez y para siempre, la situación de la empresa a 31 de diciembre de 1999 la que determina el coeficiente o número de pagas por participación en primas (apartado 1); y cómo las pagas consolidadas, normalmente dos, se integran en la retribución anual y están formadas por los conceptos de sueldo base y complementos por experiencia y antigüedad, en su caso (apartado 2). En lo que hace al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), también se ha producido una desvinculación absoluta en relación con la situación real o la marcha efectiva de la empresa ya que dicho complemento es el resultado de aplicar un porcentaje fijo sobre el estado de situación de la empresa en materia de participación por primas en el ejercicio 1999; además, el complemento de Compensación Adicional por Primas, no podrá ser superior a una paga y se cuantifica aplicando un coeficiente sobre el sueldo base, más los complementos por experiencia y antigüedad, en su caso. Todo lo anterior pone de manifiesto que existe una total heterogeneidad entre el incentivo por objetivo y el complemento de Compensación Adicional por Primas de forma que, al no existir previsiones claras por parte del Convenio Colectivo en vigor, han de respetarse las exigencias de homogeneidad entre los conceptos de los que se pretende la compensación y la absorción; por lo que tal mecanismo no puede funcionar entre los incentivos por objetivos y el complemento de Compensación Adicional por Primas.

Octavo.—Existen razones adicionales para fundamentar esta decisión derivadas del funcionamiento práctico, de aceptarse, de la compensación y absorción del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) por los incentivos por objetivos. Carece de sentido que un complemento salarial variable, establecido para recompensar económicamente la obtención de ciertos objetivos productivos previamente fijados, absorba otra partida retributiva fija, cercana a la naturaleza del salario base, y a la que el trabajador tiene en todo caso derecho al margen de su productividad o de su rendimiento; de manera que la recompensa final del esfuerzo realizado no se corresponde con lo fijado en el sistema de incentivos ya que una parte de esa cuantía la obtendrá en todo caso el trabajador merced al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). La compensación y absorción del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) por los incentivos por objetivos acaba determinando una rebaja práctica de la recompensa dada a los trabajadores por el cumplimiento de los niveles de rendimiento y eficacia prefijados.

Esta incongruencia es mucho más significativa si se tiene en cuenta que, mientras que todos los trabajadores tienen derecho, en unas u otras condiciones (art. 30.5) al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), los incentivos por objetivos sólo se ofrecen a una parte de los trabajadores, quedando excluidos el resto. De forma que, quienes cumplen los objetivos productivos marcados en razón de un mayor esfuerzo

personal y de una mayor calidad de su trabajo, pueden, incluso, no recibir una retribución mayor que quienes no hubieran participado en el sistema de incentivos, al tener todos garantizado un mínimo absorbible por los incentivos por objetivos cual es la cuantía del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). De tal forma que, finalmente, la hipotética compensación y absorción podría acabar anulando o atenuando sensiblemente el carácter motivador de los incentivos por objetivos y su funcionalidad, salvo que la cuantía de éstos se incrementara de forma tan notable que pudiera tolerar, desde el punto de vista de su impacto económico real, la absorción y compensación del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que lo establecido en el Acuerdo de 24 de enero de 2002, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON, en relación con la compensación y absorción de las mejoras establecidas en el mismo por las mejoras voluntarias de que disfrutaban los trabajadores, no es aplicable a la relación entre el complemento de Compensación Adicional por Primas, previsto en el art. 30.4 del Convenio Colectivo General, de ámbito estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo) y los incentivos por objetivos establecidos anualmente, por decisión de las empresas, en el Grupo de empresas AEGON.

La anterior declaración significa reconocer a los trabajadores afectados el derecho a percibir el complemento de Compensación Adicional por Primas, regulado por el art. 30 del Convenio Colectivo, con independencia de los complementos salariales de cantidad y de calidad del trabajo a que pudieran tener derecho en virtud del sistema de incentivos por objetivos.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

JUNTA ELECTORAL CENTRAL

12375 *ACUERDO de 29 de junio de 2004, de la Junta Electoral Central, por el que se procede a la publicación de los resultados de las elecciones de Diputados al Parlamento Europeo convocadas por Real Decreto 561/2004, de 19 de abril, y celebradas el 13 de junio de 2004, con indicación del número de escaños y de votos obtenidos por las candidaturas proclamadas.*

La Junta Electoral Central, en su reunión del día 29 de junio de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 108.6 de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, ha acordado proceder a la publicación de los resultados de las elecciones de Diputados al Parlamento Europeo convocadas por Real Decreto 561/2004, de 19 de abril, y celebradas el 13 de junio, con indicación del número de escaños y el de votos obtenidos en las diferentes provincias, según los datos que figuran en las Actas de escrutinio general remitidas por cada una de las Juntas Electorales Provinciales, haciendo constar en la columna relativa al censo electoral los datos al efecto remitidos por la Oficina del Censo Electoral.

Se adjuntan los cuadros I, II y III comprensivos de los referidos resultados.

Palacio del Congreso de los Diputados, 29 de junio de 2004.—El Presidente, Enrique Caceres Lalanne.

12743 *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2005, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público el resultado de los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto) celebrados los días: 11, 12, 13 y 15 de julio y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto) celebrados los días: 11, 12, 13 y 15 de julio se han obtenido los siguientes resultados:

Día 11 de julio:

Combinación Ganadora: 2, 37, 24, 40, 41, 27.

Número Complementario: 46.

Número del Reintegro: 7.

Día 12 de julio:

Combinación Ganadora: 18, 14, 7, 36, 22, 23.

Número Complementario: 21.

Número del Reintegro: 3.

Día 13 de julio:

Combinación Ganadora: 1, 37, 34, 23, 5, 25.

Número Complementario: 2.

Número del Reintegro: 9.

Día 15 de julio:

Combinación Ganadora: 26, 33, 7, 20, 2, 30.

Número Complementario: 19.

Número del Reintegro: 7.

Los próximos sorteos que tendrán carácter público, se celebrarán los días: 25, 26, 27 y 29 de julio a las 21,55 horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 18 de julio de 2005.—El Director General, P. D. de firma (Resolución 8-7-2004), el Director Comercial, Jacinto Pérez Herrero.

12744 *RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2005, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se acuerda incrementar el fondo destinado a premios de primera categoría del concurso 31/05 de lotería, a celebrar el día 4 de agosto de 2005.*

De acuerdo con la Norma 51.^a-1.a de las que regulan los concursos de Pronósticos de la Lotería Primitiva, aprobadas por Resolución de Loterías y Apuestas del Estado de 23 de julio de 2002 (B.O.E. n.º 181, de 30 de julio), el fondo de 6.778.790,66 euros correspondiente a premios de primera categoría del concurso 14-2/05 (3.836.468,97), celebrado el día 9 de abril de 2005, y del concurso 16/05 (2.942.321,69), celebrado el día 21 de abril de 2005, próximo pasado, y en los que no hubo acertantes de dicha categoría, se acumulará al fondo para premios de primera categoría del sorteo 31/05, que se celebrará el 4 de agosto de 2005.

Madrid, 19 de julio de 2005.—El Director general, P. D. de firma (Resolución de 8 de julio de 2004), el Director comercial, Jacinto Pérez Herrero.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12745 *RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que se refiere a la clasificación del sistema «desplazamiento corto especialmente gravoso» en la empresa Centro de Cálculo Sabadell, S.A., así como la aclaración sobre el punto III.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 31 de mayo de 2005 dictado por D. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbi-

traje que se refiere a la clasificación del sistema «desplazamiento corto especialmente gravoso» en la empresa Centro de Cálculo Sabadell, S.A. así como la aclaración sobre el punto III del mismo y del que han sido parte las representaciones empresarial y de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, artículo 22.1 del III Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) 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, 11 de julio de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

En la villa de Madrid, a treinta y uno de Mayo del dos mil cinco, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, actuando como árbitro designado por ambas partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito en fecha ocho de abril de este mismo año, en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 7 y 18 y ss. del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2005, ha dictado el siguiente laudo arbitral:

I. Antecedentes

Primero.—Ante la situación de dificultad por la que atravesaba la empresa Centro de Cálculo Sabadell S.A., derivada de la situación general del mercado y, en particular, de la del sector, el 25 de abril del año 2003, la representación de la misma y representaciones del Comité de Empresa y de FeS-UGT, suscribieron en la Sede del SIMA, en procedimiento de mediación, un acuerdo modificadorio del «régimen del cómputo de jornada y de la retribución por desplazamiento», que sustituye el sistema de compensación por desplazamientos anteriormente vigente. El nuevo régimen distingue básicamente tres tipos de desplazamiento. El corto «que se desarrolla dentro de la capital donde se encuentra el centro de trabajo CCS o de sus municipios limítrofes», para el que se prevé que «el trabajador asume los gastos y tiempo del desplazamiento, ofreciendo la Empresa financiar, en su caso, el abono de transporte». El medio que es aquel que «excede del corto, sin requerir pernoctar fuera del domicilio habitual» y respecto del cual se prevé que la empresa «abonará los gastos de desplazamiento», según los criterios que el acuerdo establece. Y los desplazamientos largos que requieren «pernoctar fuera del domicilio habitual» y respecto de los cuales el acuerdo prevé que «la empresa abonará todos los gastos en que incurra el trabajador». Una previsión especial concluye el contenido material del acuerdo y se refiere a los «abonos de gastos en desplazamientos cortos especialmente gravosos, entendiéndose por tales aquéllos de un elevado coste económico o de duración superior a una hora», respecto de los cuales se prevé que una Comisión de Seguimiento del Acuerdo, integrada por dos personas por cada parte resuelva las posibles controversias. Para el supuesto de que tras un mínimo de dos reuniones no se alcance el acuerdo en la Comisión, el Acuerdo prevé el sometimiento a un procedimiento de arbitraje en el SIMA, mediante un único árbitro que designe este Servicio.

Segundo.—Con fecha 6 de abril del 2005 se registra en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), escrito por D. José Antonio Mozo Saiz, en representación de la Federación Estatal de Servicios del Sindicato Unión General de Trabajadores (FES-UGT), en el que habida cuenta de que las reuniones de la Comisión de Seguimiento prevista en el Acuerdo suscrito en el SIMA con fecha de 25 de abril del año 2003, se han producido sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre el régimen de los desplazamientos cortos especialmente gravosos, se solicita del SIMA, en cumplimiento del Acuerdo meritado la designación de un árbitro para que dicte arbitraje de equidad sobre los desplazamientos cortos especialmente gravosos. Dos días después, con fecha 8 abril, se registra en el SIMA solicitud de procedimiento de arbitraje, suscrita por don José Antonio Mozo Saiz, en representación de la Federación de Servicios del Sindicato UGT, y D. Juan Víctor Guillén de la Torre, en representación de la empresa Centro de Cálculo Sabadell (C.C.S), mediante la cual se solicita un arbitraje de equidad sobre la noción de desplazamientos cortos especialmente gravosos contenida en el Acuerdo del 25 de abril del año 2003 y el régimen aplicable a los mismos.

Tercero.—Con fecha 5 de mayo de 2005, la responsable del Área de Procedimiento del SIMA comunica al actuante su designación como árbitro en el presente procedimiento, advirtiéndole, de un lado que, de no poder intervenir, sea comunicada la decisión correspondiente en el plazo de dos días siguientes al de la recepción del escrito de designación y, de

otro, que en caso contrario, se podrá dar comienzo a las actividades que se consideren necesarias a fin de solventar el conflicto.

En cumplimiento de estas previsiones, el actuante comunica al SIMA la aceptación de su designación como árbitro y acuerda convocar a las partes en conflicto a una audiencia a celebrar el viernes día 13 de mayo del 2005 a las nueve y treinta horas en la sede del SIMA.

Cuarto.-Dicha comparencia se lleva a efecto en la fecha y lugar indicados ante este árbitro y con la presencia de las partes citadas: Doña Feliciano Alonso Alvarez, en su condición de representante de UGT, don Miguel Rodríguez de la Torre, en su condición de representante del Comité de Empresa, don José Antonio Mozo, en su condición de representante de la Federación Estatal de Servicios de la UGT, don Juan A. Fernández, en su condición de Director de Servicios de Centro de Cálculo Sabadell, y don Juan Víctor Guillén de la Torre, en su condición de Director Adjunto de la empresa en Madrid.

En dicha comparencia, intervienen las diversas partes afectadas, aportando la documentación y formulando las alegaciones que tienen por conveniente y apoyándolas en los fundamentos que estiman oportunos, conforme se refleja en el acta correspondiente y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral.

II. Fundamentos de equidad

Primero.-Por voluntad expresa de las partes, el presente arbitraje debe resolverse en equidad, lo que significa que el árbitro debe zanjar el conflicto que le ha sido plantado componiendo de manera justa los intereses de las partes en conflicto, esto es, estableciendo, según su leal saber y entender, la solución que considera justa para el caso concreto sometido a arbitraje. Ello no obstante, la aplicación de la equidad al caso que nos ocupa, o, si se prefiere, la búsqueda de su solución justa, debe realizarse partiendo del fundamental presupuesto que supone lo acordado por las partes en el Acuerdo del 25 de abril del año 2003. En primer lugar, porque dicho Acuerdo regula con carácter general el sistema de compensaciones por desplazamientos que va a regir en la empresa, un sistema en el que los desplazamientos cortos especialmente gravosos son una especie del género de los «desplazamientos cortos» para la que se prevé un tratamiento especial. Y en segundo lugar, porque el mismo define aunque seguramente de forma insuficiente lo que se entiende por desplazamiento corto especialmente gravoso. La solución justa de este caso concreto debe, a juicio de este árbitro, ser una solución que se integre sin forzaraturas en el sistema general de compensaciones por desplazamientos pactado.

Segundo.-De la documentación que obra en el expediente y de la comparencia de las partes, es posible concretar los términos del conflicto en dos extremos siguientes:

a) En primer lugar, las partes quieren que se clarifique qué se entiende por desplazamiento corto especialmente gravoso, en consideración a su duración. En este punto, la principal discrepancia entre las partes radica en que mientras que la representación de los trabajadores entiende que es especialmente gravoso el desplazamiento que exige un trayecto de duración superior a cuarenta y cinco minutos, la representación de la empresa entiende que, conforme al Acuerdo del 25 de abril del año 2003, son especialmente gravosos los desplazamientos de duración superior a una hora.

b) En segundo lugar, las partes quieren que se clarifique cómo debe computarse esta duración del trayecto, es decir, si debe tomarse como punto de partida para el cómputo del tiempo de desplazamiento el centro de trabajo de la empresa -tal es la posición empresarial- o el domicilio del trabajador -tal es la posición de los representantes de los trabajadores-.

Abordemos cada una de estas cuestiones.

Tercero.-Sobre la primera cuestión planteada, a nuestro entender, los términos del Acuerdo suscrito el 25 de abril del año 2003, son inequívocos y, por consiguiente, no necesitan de mayor clarificación. Por desplazamientos cortos especialmente gravosos, el Acuerdo entiende «aquellos de un elevado coste económico o de duración superior a una hora». Dos son, por tanto, los parámetros utilizados para definir alternativamente el concepto, el del coste económico y el de la duración requerida. En el segundo caso, que es el que sometido arbitraje, la duración viene explícitamente determinada en el Acuerdo que califica como especialmente gravosos los desplazamientos cortos de duración superior a la hora. El parámetro de los cuarenta y cinco minutos, que la representación de los trabajadores pretende aplicable, se establece en el Acuerdo al regular los llamados «desplazamientos medios» y no es, por tanto, de aplicación a los demás desplazamientos regulados en el mismo, particularmente a los desplazamientos cortos especialmente gravosos respecto de los cuales se prevé en el Acuerdo una regla singular.

Cuarto.-Para dar equitativa respuesta a la segunda cuestión planteada, hay, a mi entender, que partir de dos datos, uno jurídico y otro fáctico. El primero, al que ya se ha aludido, es fácilmente deducible de los términos del Acuerdo de 25 de abril del 2003: los desplazamientos cortos especialmente gravosos son una «especie» de los llamados desplazamientos cor-

tos, esto es, aquellos que se «desarrollan dentro de la capital donde se encuentra el centro de trabajo de Centro de Cálculo de Sabadell o sus municipios limítrofes». Quiere significarse con ello que los desplazamientos que nos ocupan son todos desplazamientos que tienen lugar en Madrid y hacia o entre sus domicilios limítrofes, pues fuera de ésta órbita estaríamos ante los que el Acuerdo llama «desplazamientos medios». El segundo dato se pone de manifiesto en la organización cotidiana del trabajo en la empresa y que, asimismo, las partes pusieron de relieve en su comparencia ante este árbitro: se considera por todos una sensata opción organizativa que los trabajadores adscritos a los servicios de consultoría no se desplacen primero al centro de trabajo de la empresa para, desde allí iniciar si jornada, sino que acudan directamente desde su domicilio al del cliente para desempeñar su trabajo. Pues bien, justamente esta sensata opción organizativa es, en parte, fuente del conflicto que nos ocupa, pues para determinar cuando un desplazamiento corto es especialmente gravoso y merece el tratamiento singular de éstos la empresa mide la duración del trayecto hasta el domicilio del cliente desde el centro de trabajo sito en la capital, mientras que la representación de los trabajadores pretende que el cálculo de la duración del trayecto se haga desde el domicilio de cada trabajador, es decir, que se estime la duración del trayecto desde el domicilio del trabajador, desde el que el trabajador efectivamente se desplaza, hasta el del domicilio del cliente.

En este caso, a nuestro juicio, la solución acertada es la que pretende la representación de los trabajadores, esto es, que a efectos de determinar si un trabajador ha sido o no sometido a un desplazamiento corto especialmente gravoso se compute la duración del trayecto desde su domicilio, desde donde efectivamente se desplaza al trabajo, hasta el domicilio del cliente donde se va a realizar la prestación laboral. Dos razones avalan, a nuestro entender, la justicia de esta opción. En primer lugar, el llamado principio de realidad. Si es generalmente aceptado, por la empresa y por los trabajadores que es un sensato criterio organizativo que los trabajadores se desplacen directamente desde su domicilio al del cliente para prestar su trabajo, como así de hecho ocurre, no es de recibo que a la hora de aplicar el sistema de compensación por desplazamientos la empresa ignore este dato y parta de la ficción de que todos los desplazamientos se producen desde el centro de trabajo de la misma. En segundo lugar, el hecho de que este criterio de cómputo desde el domicilio del trabajador no sea ni mucho menos ajeno a la economía del Acuerdo suscrito por las partes. En efecto, cuando el Acuerdo regula los que denomina «desplazamientos medios» utiliza justamente este criterio «el tiempo desde el domicilio del trabajador». Se trata, por tanto, de aplicar a los desplazamientos cortos un criterio que ha sido tomado en consideración en el propio acuerdo para determinar la duración de otros desplazamientos y que, por consiguiente, ya es objeto de utilización habitual por parte de la empresa.

En realidad, desde el punto de vista cuantitativo el criterio por el que se opta resulta, como el que venía siendo aplicado, neutro, es decir, unas veces favorecerá al trabajador y otras a la empresa. En algunas ocasiones el cliente residirá más cerca del domicilio del trabajador que del de la empresa y en otras ocurrirá lo contrario. En la documentación aportada por la empresa en este procedimiento, expresamente llega a afirmarse que «en la práctica general, el desplazamiento de un consultor desde su domicilio (normalmente en la periferia de Madrid) a cualquiera de nuestros clientes (normalmente en los polígonos de la periferia de Madrid) lleva menos tiempo que el desplazamiento a nuestro centro de la calle Orense» (sic), si esto efectivamente es así no se le alcanzan a este árbitro las razones por las que la empresa no computa el tiempo del desplazamiento corto desde el domicilio del trabajador, criterio que le favorece, y lo hace y quiere seguir haciéndolo desde su centro de trabajo, criterio que según dice le resulta más gravoso. Si lo que dice la empresa en la documentación que aporta resulta ser cierto, el criterio de la medición del tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el del cliente sería el más beneficioso para ambas partes en conflicto. En cualquier caso, en manos de la empresa está en buena medida la posibilidad de gestionar el coste económico de los desplazamientos cortos especialmente gravosos, mediante una adecuada política de organización y reparación del trabajo.

No parece, en fin, que el cambio de criterio suponga desde el punto de vista organizativo empresarial mayores traumas. Si para calcular el tiempo del trayecto se ha venido utilizando el sistema de la llamada vía Michelin (www.viamichelin.es), ese mismo sistema puede utilizarse para determinar la duración del trayecto que separa el domicilio del trabajador del cliente en cada caso.

Sea como fuere, el Acuerdo parte del presupuesto de que los trabajadores del Centro de Cálculo Sabadell afectados por el mismo residen en Madrid o en sus municipios limítrofes, por lo que cualquier cambio en la residencia de éstos fuera de esta área geográfica comportará la no aplicación de este régimen establecido para los desplazamientos cortos especialmente gravosos. En este caso, la empresa calculará los desplazamientos gravosos considerando el trayecto entre el domicilio empresarial y el del cliente.

III. Disposición arbitral

Se declara que desplazamientos cortos especialmente gravosos se consideran aquellos que, en cuanto al tiempo, tienen una duración superior a una hora. El trayecto que la empresa debe computar para determinar esta duración es el que separa el domicilio del trabajador, desde el que el trabajador sale para prestar su trabajo, hasta el del domicilio del cliente, donde efectivamente lo presta.

En el supuesto de que un trabajador cambie su domicilio y lo traslade fuera de Madrid o de sus municipios limítrofes, la empresa calculará los desplazamientos gravosos considerando el trayecto entre el domicilio empresarial y el del cliente.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo, pudiendo impugnarse dentro del plazo y por los motivos establecidos en el art. 22.3 del ASEC III.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona y Árbitro designado por las partes en el conflicto relativo a la Empresa de Cálculo Sabadell, que se tramita ante el SIMA, con el número de expediente A/1/2005/I

En relación con la petición de aclaración del Laudo presentada por don José A. Mozo Saiz, en nombre y representación de la Federación de Servicios de UGT, sobre el punto III del mismo, declara:

1.º) Que dicha previsión arbitral no tiene otro objetivo que el de impedir la utilización abusiva de los términos del Laudo y de los del Acuerdo de Abril de 2003 sobre «compensación de desplazamientos». A juicio de este árbitro, dicho Acuerdo parte del presupuesto razonable de que los trabajadores afectados por el mismo tienen su residencia en Madrid o en sus municipios limítrofes, presupuesto que debe mantenerse para determinar cuando un desplazamiento corto es especialmente gravoso. Si una mera decisión del trabajador, por ejemplo el traslado de su domicilio a Toledo o Guadalajara, pudiera hacer que todos sus desplazamientos cortos fueran en el futuro especialmente gravosos y merecieran el tratamiento especial previsto para éstos, el sistema de compensación de desplazamientos resultaría gravemente oneroso e injusto para la empresa. Por consiguiente, en la medida en la que los trabajadores mantengan el presupuesto del que parte el Acuerdo y residan en Madrid o sus municipios limítrofes, a efectos de determinar si estamos o no ante un desplazamiento corto especialmente gravoso, deberá tomarse en consideración el trayecto que separa su domicilio del de la empresa cliente, pero si en ejercicio de su libertad han trasladado o trasladan su domicilio fuera del área geográfica tomada en consideración por el Acuerdo, la empresa, a efectos de calificar el desplazamiento, podrá tomar en consideración el trayecto que separa su centro de trabajo y el domicilio de empresa cliente. Esta regla rige tanto para los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del Laudo hayan trasladado su domicilio fuera del área geográfica de Madrid y sus municipios limítrofes –a nuestro juicio, el Acuerdo parte del mantenimiento de esta área geográfica como presupuesto–, como para quienes decidan hacerlo en el futuro.

2.º) Por domicilio del trabajador hay que entender aquél en el que tenga su residencia habitual, aquél desde el que se traslada a las distintas empresas clientes para desempeñar su trabajo. No sería de recibo que se invoque el principio de realidad para interpretar de forma cabal el concepto de «desplazamiento corto especialmente gravoso» y se pretenda luego, cuando no conviene, soslayarlo mediante una argucia interpretativa. Para que la equidad pueda materializarse, las partes que han sometido su conflicto a arbitraje no sólo deben observar la literalidad del Laudo dictado sino interpretarlo y aplicarlo conforme a las reglas de la buena fe.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de julio de 2005.–El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

VII CONVENIO COLECTIVO ENTRE AGROEXPANSIÓN, S.A. Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en Agroexpansión, S.A.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito geográfico de este Convenio es el de todo el territorio del Estado español.

En el centro en el que se desarrollan las actividades de Procesado del tabaco de la empresa Agroexpansión, S.A. es de sus instalaciones de Malpartida de Plasencia o de cualquier otro designado por la Empresa. En caso de que la Empresa designe otro Centro de Trabajo, tendrán preferencia a formar parte de este Centro los trabajadores pertenecientes a AGROEXPANSION S.A.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con Agroexpansión, S.A., con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la Empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre 2005. Este Convenio será denunciado por ambas partes, de forma automática el 31 de diciembre de 2005, sin necesidad de comunicación por escrito.

Artículo 5. *Resolución de conflictos.*

Las partes firmantes del VI Convenio Colectivo entre Agroexpansión y su personal, acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, vinculando, en su consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma, y ello en cumplimiento de lo previsto en el Artículo 3.3 del ASEC y 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla.

Igualmente, conforme al Artículo 8 del ASEC y 8 de su Reglamento, las discrepancias sobre la interpretación o aplicación del Artículo del Convenio se someterán con carácter previo a la Comisión Paritaria, para que lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en la que la Comisión Paritaria se reunirá y, en su caso resolviera las discrepancias que puedan existir.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los responsables de la Empresa se reunirán periódicamente con los representantes de los trabajadores a efectos de informar de los planes de trabajo.

Igualmente, se notificará con antelación suficiente las decisiones encaminadas a la adaptación de la plantilla a las necesidades de la producción acompañándola de la relación de la nueva plantilla adaptada a esa circunstancia.

Sin la correspondiente autorización del Jefe de Planta o la persona de responsabilidad que se determine, no se podrá abandonar el puesto de trabajo.

12746 RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio colectivo de la empresa Agroexpansión, S.A.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Agroexpansión, S.A. (Código de Convenio n.º 9007672), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

15356 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de 21 de junio de 2004, para la Constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Saica y su Reglamento de Funcionamiento.*

Visto el contenido del Acuerdo de fecha 21 de junio de 2004 para la Constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Saica y su Reglamento de Funcionamiento, que ha sido suscrito por los representantes de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de agosto de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACUERDO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

Preámbulo

La Dirección del Grupo SAICA y los representantes de los trabajadores de las sociedades que integran el Grupo, comparten el mismo deseo de desarrollar un diálogo eficaz en el seno de las empresas. Un mejor conocimiento mutuo de los objetivos y obligaciones del Grupo, así como de las aspiraciones de sus trabajadores, puede contribuir a su desarrollo económico y social.

Las partes firmantes de este acuerdo tienen conciencia también de la dimensión europea alcanzada, a día de hoy, por el Grupo SAICA y son conscientes de que esta dimensión europea puede tener incidencia sobre la vida de las empresas y de sus trabajadores.

A este respecto, las partes convienen que la institución de un Comité de Empresa Europeo permitirá informar y consultar a sus miembros sobre los temas transnacionales que pueden resultar de la vida del Grupo, participando en el establecimiento de un clima de confianza recíproca, fundamento de relaciones sociales responsables y positivas.

Igualmente convienen que la institución de un Comité de Empresa Europeo será un complemento de las estructuras existentes en el seno de las empresas de los diferentes países sin que ello signifique una intromisión, por su parte, en las prerrogativas de las estructuras existentes en cada país.

Con este espíritu, las partes se han reunido y han acordado las disposiciones siguientes, permitiendo dotar al Grupo SAICA de un Comité de Empresa Europeo, tal como instituye la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, transpuesta al ordenamiento jurídico español por Ley 10/1997, de 24 de abril.

Artículo 1. *Ámbito y funciones del Comité de Empresa Europeo.*

El Comité de Empresa Europeo de SAICA es una instancia que reúne a la Dirección del Grupo y a los representantes de los trabajadores del mismo en los países miembros de la Unión Europea donde el Grupo tenga empresas en las que ostente una participación igual o superior al 51% del capital.

La función del Comité de Empresa Europeo de SAICA es la de facilitar la información y el estudio de orientaciones estratégicas, económicas, financieras y sociales del Grupo y sus repercusiones en los trabajadores, siempre y cuando tengan ámbito transnacional.

En ningún caso el Comité de Empresa Europeo de SAICA será una instancia de negociación.

El Comité no tratará cuestiones locales o nacionales sujetas a la legislación o convenios colectivos nacionales, ni materias referidas a un país concreto o sobre derechos de los comités de empresa o delegados sindicales, condiciones de trabajo, beneficios u otros asuntos relativos a trabajadores individuales.

Artículo 2. *Composición del Comité de Empresa Europeo.*

El Comité de Empresa Europeo estará formado por miembros de la Dirección y de los representantes de los trabajadores, con el siguiente detalle:

a) Representantes de los trabajadores.

El número de representantes de los trabajadores titulares en el Comité de Empresa Europeo será de 14.

Dichos representantes serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores de cada país, de conformidad con sus respectivas legislaciones nacionales, en el que, cumpliéndose los requisitos del párrafo primero del artículo 1 de este Acuerdo, el Grupo cuente con un mínimo de 100 empleados.

La distribución se realizará de acuerdo con los criterios acordados por la representación de los trabajadores, que constan en anexo I.

El número de trabajadores empleados en un Estado corresponde al número de personas vinculadas por un contrato de trabajo a una de las sociedades del Grupo, en las que ostente una participación igual o superior al 51% del capital, a 31 de diciembre de cada año. El número actual de trabajadores por países figura en el anexo II.

Si un miembro del Comité de Empresa Europeo causara baja en el Grupo o cesara en su condición de representante de los trabajadores en el país respectivo, cesará inmediatamente sus funciones como miembro del Comité.

A cada representante designado conforme a las disposiciones antes mencionadas le corresponde el nombramiento de un suplente. El representante suplente asistirá a las reuniones del Comité de Empresa Europeo únicamente cuando el titular no pueda acudir y lo comunique con la antelación suficiente.

b) Representantes de la Dirección del Grupo.

La representación de la empresa estará constituida por el Director de Recursos Humanos del Grupo, o persona en quien delegue y aquellas otras personas que la Dirección designe en cada momento.

c) Organización interna.

El Comité contará con un Presidente nombrado por la Dirección del Grupo y un Secretario, que será elegido por la representación de los trabajadores entre los miembros del Comité Restringido.

d) Comité restringido.

En el curso de la primera reunión del Comité, la representación de los trabajadores designará en su seno un Comité Restringido con un máximo de 4 miembros, de los cuales dos, como mínimo, deben ser elegidos entre los representantes de España, como país de la sede central del Grupo.

Uno de los miembros del Comité Restringido será elegido como Coordinador (Secretario) a fin de asegurar la continuidad de las relaciones con la Dirección del Grupo y dicha persona ejercerá, también, como Secretario del Comité de Empresa Europeo.

La Dirección facilitará a los miembros del Comité Restringido el acceso a los medios suficientes para que puedan desarrollar su labor.

Artículo 3. *Competencias.*

El ámbito de competencia del Comité de Empresa Europeo se extenderá a cuestiones que afecten al conjunto del Grupo sobre aspectos relacionados con la situación económica y financiera, planes de inversión y presupuesto, planes de producción y venta, evolución probable de las actividades, situación y evolución del empleo, nueva producción, adquisiciones y fusiones y aspectos globales dentro del plan estratégico del Grupo en materia de recursos humanos, salud, seguridad, formación, medio ambiente, investigación y desarrollo.

Artículo 4. *Reuniones.*

a) Reuniones ordinarias del Comité de Empresa Europeo.

El Comité de Empresa Europeo se reunirá una vez al año previa convocatoria de su Presidente o de cualquier otra persona que lo represente. La convocatoria, en la cual se fijará el lugar de la reunión, será enviada con una antelación mínima de 15 días previos a la fecha elegida.

Los representantes de los trabajadores podrán celebrar una reunión preparatoria el día anterior al de la reunión anual sin la presencia de la Dirección del Grupo, a cuyo efecto está les garantizará la disposición de una sala y del servicio de traducción.

La duración total de la reunión anual será de un máximo de dos días, incluyendo la reunión plenaria, la reunión preparatoria así como los desplazamientos. No obstante dicha duración podrá ser ampliada, según establezca el Presidente, por necesidades del orden del día o por cuestiones de desplazamiento.

b) Reuniones extraordinarias.

Excepcionalmente se podrá realizar una reunión distinta a la anual siempre que ambas partes coincidan en la necesidad objetiva de su realización. Dicha reunión extraordinaria se podrá realizar, según las cir-

cunstancias, en sesión plenaria del Comité de Empresa Europeo o entre la Dirección del Grupo y el Comité Restringido.

En ningún caso este proceso impedirá al Grupo SAICA emprender las acciones que le permitan la salvaguarda de sus intereses estratégicos o comerciales.

c) Reunión del Comité Restringido.

Si los componentes del Comité Restringido lo consideran necesario, podrán mantener una reunión anual de un máximo de un día de duración.

Artículo 5. Orden del día de las reuniones ordinarias.

El Presidente y Secretario del Comité acordarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la reunión ordinaria del Comité de Empresa Europeo, el orden del día de la citada reunión.

Con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de reunión, el Secretario comunicará dicho orden del día, junto con toda la documentación disponible, al resto de miembros del Comité.

Artículo 6. Acta.

Se levantará un acta de cada reunión del Comité de Empresa Europeo que se someterá al acuerdo conjunto del Presidente y el Secretario y posteriormente se enviará a la firma al resto de los miembros del Comité.

La traducción de las actas será responsabilidad de la Dirección del Grupo.

Los representantes informarán a los trabajadores del contenido de la reunión de acuerdo y a través de los medios previstos en sus respectivas legislaciones nacionales o pactos de empresa en el ámbito local.

Artículo 7. Confidencialidad.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa Europeo quedarán obligados por las normas de confidencialidad y sigilo profesional establecidas en sus distintas legislaciones nacionales, gozando de especial confidencialidad aquella información que la Dirección del Grupo califique como de carácter especialmente reservada.

En ningún caso la información y la documentación entregada a la representación de los trabajadores en el seno del Comité de Empresa Europeo podrán ser utilizadas fuera del ámbito del Grupo y para distintos fines.

Artículo 8. Expertos.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa Europeo un máximo de dos expertos. Dichos expertos, cuyos nombres serán comunicados por el Secretario a la Dirección del Grupo, podrán ser bien representante sindical o bien un asesor técnico, siempre que su ayuda sea solicitada para llevar a cabo las tareas del Comité de Empresa Europeo.

La Empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento y estancia relacionados con dicha participación de acuerdo con la política de gastos del Grupo SAICA.

Artículo 9. Idioma.

El idioma oficial del Comité de Empresa Europeo de SAICA será el castellano, razón por la cual las actas definitivas de todas las reuniones se redactarán en dicho idioma. No obstante, tanto las actas como cualquier comunicación o documentación se traducirán a un máximo de tres idiomas, incluido el castellano.

En las reuniones tanto ordinarias (incluyendo la preparatoria) como extraordinarias y de Comité Restringido, en su caso, la Dirección de SAICA proporcionará los servicios de traducción simultánea a un máximo, también, de tres idiomas incluido el castellano.

Artículo 10. Costes y gastos.

Los gastos relativos a la organización de las reuniones, así como las estancias y desplazamientos, serán sufragados por la Dirección Central de SAICA, de acuerdo con las políticas del Grupo.

Artículo 11. Protección de los representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de los permisos retribuidos para el desplazamiento y asistencia a las reuniones preparatorias y a las que se celebren con la Dirección Central de la Empresa, siempre que sean convocadas en los términos del presente acuerdo.

Los citados representantes disfrutarán de las garantías establecidas en sus respectivas legislaciones nacionales.

Artículo 12. Duración del acuerdo.

El presente acuerdo tendrá una vigencia inicial de 4 años, prorrogándose por períodos iguales a su vigencia inicial, salvo denuncia expresa de las partes, notificada por escrito, con un preaviso de seis meses a la fecha de finalización.

Denunciado y vencido el acuerdo, éste mantendrá su vigencia en tanto en cuanto se alcance uno nuevo.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I del Título I de la Ley 10/1997 sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, o disposición que le sustituya. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el Comité continuará desarrollando sus funciones.

Artículo 13. Legislación.

El presente Acuerdo se regirá por el Derecho Español.

Artículo 14. Jurisdicción competente.

El presente acuerdo tiene eficacia normativa y, en caso de litigio, será competencia de los Tribunales del Orden Social de España.

No obstante, antes de acudir al Tribunal, se intentará la conciliación entre el Comité Restringido y la Dirección del Grupo.

Todos los firmantes del presente acuerdo se comprometen a actuar en el Comité de Empresa Europeo del Grupo SAICA con espíritu de cooperación de conformidad con sus respectivos derechos y deberes.

ANEXO I

1. Mandato.

El mandato de los miembros del Comité de Empresa Europeo será de 4 años, a partir de la fecha de la 1.ª reunión ordinaria del CEE.

El mandato podrá ser prorrogado mediante reelección por mandatos sucesivos completos.

2. Composición de los miembros del CEE, de la representación social.

El número de miembros será de 14, tal como se especifica en el primer párrafo del artículo 2.a) del presente acuerdo, los cuales serán elegidos con los siguientes criterios:

Se tendrá como base inicial, el numero de personas contratadas (5.401) en los países España, Francia y Portugal con fecha 31 de diciembre de 2003, en los cuales la empresa ha manifestado tener empresas del Grupo con una participación igual o superior al 51% del capital.

Cada país con un mínimo de 100 personas empleadas tendrá derecho a 1 representante.

El número de representantes por países, será proporcional al número de trabajadores empleados en cada país.

Fórmula:

$$\frac{\text{N.º de trabajadores total Grupo}}{14} = VM$$

$$\frac{\text{N.º de trabajadores país}}{VM} = \text{número de miembros país}$$

En el resultado de número de miembros por país, se computará como entero el decimal igual o superior a 0'51.

País	Miembros	
España	7,71	8
Francia	5,29	5
Portugal	1,00	1
Total		14

ANEXO II

Número de trabajadores al 31 de diciembre de 2003:

España	2.975
Francia	2.042
Portugal	384
Total	5.401

15357 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Umano Servicios Integrales, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Umano Servicios Integrales, S. A.» (Código de Convenio número 9012672) que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2004, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de USO y UGT, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de agosto de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UMANO SERVICIOS INTEGRALES, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (en adelante, Umano) y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería; desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante el uso de herramientas o medios informáticos; atención social a la tercera edad y disminuidos físicos y psíquicos; control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas; asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluido la ejecución de trabajos de electricidad, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, etc.; lectura de contadores medidores de servicios diversos y cobro de recibos a otras empresas; servicios de asistencia en congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluidos teatros, tales como guardarropa, servicios de portería y acomodadores, servicios de ordenanza, camerinos, taquillas, servicios de visitas guiadas y servicios de información telefónica; prestación de servicios auxiliares en instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza y recintos de recreo; explotación de mataderos de todo tipo de animales, salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados y subproductos, y toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Revisión salarial.*

Para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 se pacta un incremento salarial equivalente al IPC real del año en curso, más 0,25 por 100, aplicado sobre los conceptos salariales incluidos en la tabla del anexo I. Para ello se procederá a la aplicación inicial del IPC previsto por el gobierno para ese año más 0,25 por 100, regularizándose al final de cada año, cuando se conozca el dato oficial del IPC real, y aplicándose dicha regularización con efectos retroactivos de 1 de enero.

Artículo 6. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente Convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Cuarto.—Comunicar a la Dirección Provincial de Trabajo la derogación del Convenio Provincial de Vidrio de Zaragoza, como consecuencia de la adhesión al Convenio Estatal.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión, siendo las doce horas de la fecha antes indicada.

Por la parte empresarial, FIA-UGT, FITEQA-CC.OO.,

ANEXO 1

Pacto de adhesión del Convenio Provincial de Vidrio al Convenio Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias de Vidrio, Industrias de la Cerámica y para las del Comercio Exclusivistas de los mismos materiales.

Por parte empresarial:

Don Guillermo Sánchez Avellanad.
Don Javier Campos Merino.

Por la parte sindical:

FIA-UGT: Don José Luis Diarte.
FITEQA-CC.OO.: Don José Manuel Curros.

Reunidos en Zaragoza el 27 de septiembre de 2000, las partes antes relacionadas llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.—Mantener como anexo propio los acuerdos reflejados en este pacto y en el resto será de aplicación el Convenio Estatal de Vidrio y Cerámica.

Segundo.—Mantener como propias las tablas salariales provinciales vigentes a 31 de diciembre de 2000, incrementadas con el 3,4 por 100 y con efectos 1 de enero de 2000, como se refleja en el siguiente redactado:

Nivel	Categoría	Salario — Pesetas	Salario anual — Pesetas
II	Personal titulado superior	6.536	2.973.841
III	Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º	5.803	2.640.278
IV	Jefe de Personal. Encargado general	5.596	2.546.184
V	Jefe Adtvo. 2.ª Delineante Sup. Jefe Secc. Jefe Org. 2.ª	4.848	2.206.034
VI	Ofc. Adtvo. Delineante téc. Org. 1.º Encarg. Jefe taller	4.640	2.110.999
VII	Delineante. Téc. Org. 2.ª Analista 1.ª Capataz	4.292	1.952.921
VIII	Ofc. Adtvo. 2.ª Corredor. Ofc. 1.ª oficio. Analista 2.ª	4.191	1.906.815
IX	Aux. Adtvo. Aux. Org. Oficial 2.ª de oficio	4.040	1.838.126
X	Aux. Labor. Vigilante. Almac. Enfer. Cobrador. Ayudant.	3.624	1.648.997
XI	Especialista 2.ª y Peón especilista	3.531	1.606.655
XII	Personal de limpieza y Peón ordinario	3.427	1.559.138
XIII	Aspirante Admtvo. Asp. Téc. Pinches y Aprend. de diecisiete años	2.388	1.002.753
XIV	Pinches y Aprend. de dieciséis años	2.388	1.002.753

Segundo.—Como quiera que, con posterioridad al citado 27 de septiembre de 2000, se ha conocido el porcentaje definitivo de incremento salarial para el año 2000 alcanzado en el Convenio nacional que ha sido del 4,4 por 100, como consecuencia del extraordinario incremento del IPC habido en España en el año 2000, en aplicación de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula adicional tercera del Convenio Provincial de Zaragoza del Sector del Vidrio para 1999, el incremento que procede, con carácter definitivo y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000, es del 5,4 por 100 sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1999 y, consiguientemente, las tablas salariales definitivas y vigentes con efectos de 1 de enero de 2000 serán las siguientes:

Tablas salariales de la provincia de Zaragoza, revisión salarial año 2000 (IPC real + 0,4 por 100 + 1 por 100 mejora = 5,4 por 100)

Nivel	Categoría	Salario — Pesetas	S. anual — Pesetas
II	Personal titulado superior	6.662	3.031.362
III	Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º	5.915	2.691.347
IV	Jefe de Personal. Encargado general	5.704	2.595.433
V	Jefe Adtvo. 2.ª Delineante Sup. Jefe Secc. Jefe Org. 2.ª	4.942	2.248.704
VI	Ofc. Adtvo. Delineante téc. Org. 1.º Encarg. Jefe taller	4.729	2.151.831
VII	Delineante. Téc. Org. 2.ª Analista 1.ª Capataz	4.375	1.990.695
VIII	Ofc. Adtvo. 2.ª Corredor. Ofc. 1.ª oficio. Analista 2.ª	4.272	1.943.697
IX	Aux. Adtvo. Aux. Org. Oficial 2.ª de oficio	4.118	1.873.680
X	Aux. Labor. Vigilante. Almac. Enfer. Cobrador. Ayudant.	3.694	1.680.893
XI	Especialista 2.ª y Peón especilista	3.599	1.637.732
XII	Personal de limpieza y Peón ordinario	3.493	1.589.295
XIII	Aspirante Admtvo. Asp. Téc. Pinches y Aprend. de diecisiete años	2.434	1.107.470

Estas tablas anulan y sustituyen a las reflejadas en el acuerdo segundo de fecha 27 de septiembre de 2000.

Tablas salariales de la provincia de Zaragoza, revisión salarial año 2001 (IPC previsto + 0,5 por 100 = 2,5 por 100)

Nivel	Categoría	Salario — Pesetas	S. anual — Pesetas
II	Personal titulado superior	6.829	3.107.164
III	Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º	6.063	2.758.631
IV	Jefe de Personal. Encargado general	5.847	2.660.319
V	Jefe Adtvo. 2.ª Delineante Sup. Jefe Secc. Jefe Org. 2.ª	5.066	2.304.921
VI	Ofc. Adtvo. Delineante téc. Org. 1.º Encarg. Jefe taller	4.848	2.205.626
VII	Delineante. Téc. Org. 2.ª Analista 1.ª Capataz	4.485	2.040.462
VIII	Ofc. Adtvo. 2.ª Corredor. Ofc. 1.ª oficio. Analista 2.ª	4.379	1.992.290
IX	Aux. Adtvo. Aux. Org. Oficial 2.ª de oficio	4.221	1.920.522
X	Aux. Labor. Vigilante. Almac. Enfer. Cobrador. Ayudant.	3.787	1.722.915
XI	Especialista 2.ª y Peón especilista	3.689	1.678.675
XII	Personal de limpieza y Peón ordinario	3.580	1.629.027
XIII	Aspirante Admtvo. Asp. Téc. Pinches y Aprend. de diecisiete años	2.495	1.135.225

15834 *RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral dictado el 19 de julio de 2001 por don Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social, en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros como vía de solución de la huelga declarada en la empresa «Iberia, LAE, Sociedad Anónima».*

Visto el laudo arbitral dictado el día 19 de julio de 2001 por don Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social, en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros como vía de solución de la huelga declarada en la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima» por la Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), con ocasión de las dificultades surgidas en la negociación del VII Convenio Colectivo entre la compañía y sus tripulantes Pilotos.

Por ello, y de conformidad con lo establecido en el artículo 10, párrafo primero, en relación con el artículo 24, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y en el artículo 2.f) del 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 su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a las partes.

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

Madrid, 1 de agosto de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Laudo arbitral dictado en el conflicto planteado entre la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima» y la Sección Sindical del SEPLA en la misma, con motivo de la negociación del VII Convenio Colectivo entre la empresa y sus tripulantes Pilotos

El Acuerdo del Consejo de Ministros, de 13 de julio de 2001, por el que se establece un arbitraje obligatorio como vía de solución de la hulega declarada en la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima», preveía el procedimiento a seguir para el nombramiento del árbitro, su cometido y el plazo en el que debía dar cumplimiento al mismo.

Respecto del procedimiento de designación del árbitro, se concedió a las partes del conflicto un plazo de veinticuatro horas para que pudieran acordar dicha designación, encomendándose ésta, transcurrido dicho plazo sin acuerdo, al Ministerio de Fomento, en un nuevo plazo de veinticuatro horas, en el que debía someterse la propuesta a las partes del conflicto, para que con anterioridad a la designación, pudiesen alegar lo que estimasen oportuno en relación con la imparcialidad del árbitro propuesto.

Transcurrido el primer plazo sin acuerdo de las partes, el Ministerio de Fomento comunicó a las mismas la propuesta de designación como árbitro de quien suscribe este laudo, y transcurrido tras ello el segundo plazo sin que se presentase alegación alguna en relación a su imparcialidad, el Ministro de Fomento, me designó, el 15 de julio de 2001, como árbitro.

Respecto del cometido arbitral, tanto el Acuerdo del Consejo de Ministros, como la designación que en cumplimiento del mismo realiza el Ministro de Fomento, indican que el árbitro «habrá de resolver en equidad cuantas cuestiones se hayan suscitado en el planteamiento y desarrollo de la huelga».

Para el cumplimiento de este cometido, por último, tanto el Acuerdo como la designación, prevén la previa audiencia de las partes y la finalización del arbitraje, con emisión del correspondiente laudo, en el plazo máximo de cuatro días a contar desde la fecha de designación del árbitro.

Se plantea, pues, un arbitraje obligatorio para resolver, en equidad, las cuestiones suscitadas en el planteamiento y desarrollo de la huelga convocada por la sección sindical del SEPLA en Iberia, con motivo de las dificultades surgidas en la negociación del VII Convenio Colectivo entre la compañía y sus tripulantes Pilotos.

En base a todo lo anterior, al amparo de lo previsto en el artículo 10.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 9), en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional interpretativa del mismo y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 13 de julio de 2001, y en virtud de la designación efectuada por el Ministro de Fomento, el 15 de julio de 2001, formulo el siguiente laudo arbitral:

Antecedentes

1. Con motivo de la negociación del VII Convenio Colectivo entre la compañía «Iberia, LAE, Sociedad Anónima», y sus tripulantes Pilotos, representados en dicha negociación por la sección sindical del SEPLA en la empresa, se produjo una convocatoria de huelga, mediante escrito fechado el 1 de junio de 2001. Como causas de la huelga se alegan incumplimientos de la empresa, no precisados, en materia de días libres, actividades y descansos en el colectivo de Pilotos, interpretaciones «torticeras» por parte de la misma de las cláusulas del VI Convenio Colectivo, la obstaculización de las negociaciones del VII Convenio Colectivo, el mantenimiento de los descuentos en las nóminas plasmados en la clave 104 y el fracaso de los intentos de negociación amistosos llevados a cabo.

Como objetivo de la huelga se fijan la actualización normativa de los billetes, el plan de retiros anticipados, las cuestiones económicas que venían siendo objeto de negociación, la recuperación de la producción cedida a terceros y la inclusión en el VII Convenio Colectivo de un capítulo relativo a la seguridad y salud laboral.

Las circunstancias que acompañaron al desarrollo de la huelga, a partir de la primera jornada de la misma, que tuvo lugar el 19 de junio de 2001, y en particular la situación creada por la suspensión temporal de vuelos de la compañía el día 12 de julio, llevaron al Gobierno a acordar, apreciando la concurrencia de las circunstancias previstas en el artículo 10.1 del Real Decreto-ley 17/1977, un arbitraje obligatorio para la resolución del conflicto planteado.

En aplicación de lo previsto en dicho Acuerdo, y siguiendo los trámites establecidos, el Ministerio de Fomento me designó árbitro el 15 de julio de 2001.

Iniciado así el procedimiento arbitral, la sección sindical del SEPLA procedió a la desconvocatoria de las jornadas de huelga pendientes.

2. En cumplimiento del requisito procedimental de la previa audiencia de las partes, y para mayor ilustración del árbitro, se solicitó a las mismas, una vez notificada la designación, la remisión de los antecedentes y de las argumentaciones que se considerasen oportunos.

A la vista de estos antecedentes y argumentaciones, se han mantenido reuniones tanto con la representación del SEPLA en Iberia, como con la representación de la compañía. A lo largo de estas reuniones, el árbitro ha podido recibir información detallada de la postura de las partes y precisar los puntos litigiosos concretos que el laudo debería afrontar.

3. En cuanto a éstos, es necesario aclarar, en primer lugar, que el laudo no puede, obviamente, y más teniendo en cuenta lo breve del plazo en que ha de dictarse, proceder a redactar el articulado del VII Convenio Colectivo ni afrontar todas las cuestiones implicadas en la negociación del mismo, muchas de las cuales ni siquiera habían sido abordadas por las partes. El laudo no puede sustituir totalmente la función negociadora de éstas, ni afrontar cuestiones no abordadas en la negociación, ni tampoco dar respuesta a alegaciones genéricas no debidamente concretadas. Por el contrario, debe limitarse a resolver aquellos puntos respecto de los que se ha desarrollado el fracasado proceso negociador, teniendo en cuenta la diversidad de las posturas de las partes que ha provocado el conflicto al que se pone fin.

Ningún laudo puede, en efecto, sustituir la actividad negociadora de las partes y la compleja red de concesiones recíprocas que están en la base de todo pacto colectivo. Se trata de dar una respuesta a los objetivos de la huelga y a las cuestiones concretas que en relación con ellos se han suscitado en el desarrollo de la misma y de ese procedimiento arbitral, previendo al mismo tiempo los mecanismos oportunos para que, superados estos obstáculos, y con preservación de la paz social, se complete la labor negociadora de las partes y se asegure la disponibilidad de instrumentos adecuados para la resolución de los conflictos que al hilo de la interpretación y aplicación de lo pactado previamente y de lo resuelto en el arbitraje puedan suscitarse.

Por otra parte, el desarrollo del procedimiento arbitral ha permitido comprobar un acercamiento de las posturas mantenidas por los protagonistas del conflicto, y ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar en consideración otros factores. Lo primero ha hecho que se haya tenido en cuenta la aproximación de las posturas de las partes a la hora de afrontar cada una de las materias tratadas en el laudo. Lo segundo, hace que el laudo tenga que mirar hacia el futuro de la empresa y de sus relaciones laborales, y que no pueda olvidar la complejidad de las mismas, dada la existencia de varios Convenios colectivos referidos a distintos sectores del personal de la compañía.

Por último, el laudo ha de ser consciente también del entorno económico en que la empresa debe operar. Ello determina que los beneficios económicos que en el mismo se establecen tengan en cuenta, por una parte, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y sus precedentes sacrificios en momentos de dificultades de la empresa. Y, por otra, que tales beneficios deben fundamentarse tanto en la consecución de beneficios de la empresa como en la mejora de la productividad de la misma que suponga una reducción de costes, ya que ello resulta básico de cara a asegurar la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de su capacidad competitiva dentro del sector del transporte aéreo.

En atención a todas estas consideraciones y a la vista de las posturas de las partes y de su evolución, he resuelto lo siguiente:

I. Vigencia

El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de cuatro años, abarcando el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2004.

Esta vigencia temporal se entiende sin perjuicio de que continúen operando, en su caso, más allá de esta última fecha, las previsiones económicas contenidas en los puntos siguientes, en los términos fijados en los mismos.

II. Retribuciones

Las mejoras retributivas que se establecen atienden la revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del laudo y están relacionadas con la evolución de los resultados ordinarios y con la instauración de medidas de incremento de la productividad.

1. Revisión salarial.

1.1 Los importes contenidos en la clave 104 a 31 de diciembre de 2000, se descontarán de los conceptos retributivos vigentes en dicha fecha, de forma que la mencionada clave se anula y desaparece a partir del 1 de enero de 2001. Los niveles resultantes experimentarán los siguientes incrementos:

Año 2001: 2,5 por 100 con revisión si la variación del IPC diciembre sobre diciembre supera dicho porcentaje, por importe de la diferencia y efectos de 1 de enero, de forma que garantice el IPC real de dicho año. Incremento adicional consolidable del 0,5 por 100.

Años 2002, 2003 y 2004: Incrementos del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, con revisión si la variación del IPC diciembre sobre diciembre supera tales porcentajes, por importe de la diferencia y con efectos de 1 de enero, de forma que garantice el IPC real de dichos años.

1.2 Pago único en el año 2001, no consolidable, de 1.012,6 millones de pesetas con reparto según propuesta del SEPLA.

2. Mejoras retributivas ligadas a resultados ordinarios y a productividad.

2.1 Se establece un sistema de participación en la mejora de resultados en la compañía, en base a la proporción entre resultados ordinarios sobre ingresos, a partir del año 2001, consolidándose hasta el 5,47 por 100 de la masa salarial del año 2000, en función de dichos resultados, durante el número de años necesario para conseguir el mencionado porcentaje. Se considerarán como resultados ordinarios los de explotación más los financieros derivados de la actividad operativa normal de la empresa. La realización de esta mejora se efectuará de la siguiente forma:

Resultados ordinarios/ingresos	Porcentaje sobre mejora de resultados	
	Todos los colectivos	Tripulantes Pilotos
<i>Año 2001</i>		
Menor de 0,866	0	0
0,866-2,900	15	3,83
Mayor de 2,900	18	4,59
<i>Año 2002</i>		
Menor de 1,221	0	0
1,221-3,120	15	3,83
Mayor de 3,120	18	4,59
<i>Año 2003</i>		
Menor de 2,0	0	0
2,0-3,251	15	3,83
Mayor de 3,251	18	4,59
<i>Año 2004</i>		
Menor de 2,5	0	0
2,5-3,751	15	3,83
Mayor de 3,751	18	4,59

El producto de aplicar a los ingresos reales obtenidos en cada año el coeficiente 0,866 para el año 2001; 1,221 para el año 2002; 2,000 para el año 2003 y 2,500 para el año 2004, da unos resultados ordinarios teóricos. La diferencia entre los resultados ordinarios reales de cada año, que incluirán el impacto de este sistema y los teóricos obtenidos según el cálculo anterior será a la que se aplique el porcentaje correspondiente de acuerdo con el cuadro expuesto. Si con las consolidaciones que procedan hasta el año 2004 no se hubiese alcanzado el límite máximo del 5,47 por 100 citado, se aplicarán en los sucesivos años los tramos y porcentajes que se recogen para el último año considerado (2004).

2.2 Se establece un sistema de participación en beneficios a partir del año 2003, según los resultados ordinarios, consolidándose hasta un máximo del 5 por 100 de la masa salarial del año 2000, destinándose a tal fin un porcentaje de los mismos conforme a la siguiente escala:

Resultados ordinarios en millones de pesetas	Porcentaje de los resultados
Hasta 10.500	0,00
De 10.500 a 12.500	0,25
De 12.500 a 14.500	0,50
De 14.500 a 16.500	1,00
De 16.500 a 18.500	1,50
Más de 18.500	2,00

Este sistema mantendrá su vigencia durante los años necesarios para consolidar el mencionado 5 por 100. Adicionalmente, en el año 2003 y si los resultados ordinarios superan en el ejercicio anterior 23.500.000.000 de pesetas, se destinará el 1 por 100 de la masa salarial del año 2000, con el mínimo de 400.000.000 de pesetas, para un pago en el mencionado año. Igualmente, en el año 2004, si se mantiene, al menos, dicho nivel de resultados ordinarios en el ejercicio anterior (2003), se efectuará el mismo pago y se consolidará en nómina.

2.3 Las cantidades resultantes de la participación en la mejora de resultados y en los beneficios de la compañía establecida en los puntos 2.1 y 2.2 se harán efectivas a los cuarenta días siguientes a la celebración de la Junta general ordinaria de accionistas que apruebe los resultados de cada uno de los años, incluyendo éstos el impacto de las correspondientes aplicaciones. Las cantidades que se consoliden significan un porcentaje sobre la masa salarial del colectivo del año a que se refiere la mejora de resultados y la consecución de beneficios. Este porcentaje será el que se aplique para la consolidación de todos y cada uno de los conceptos que se incluyen en la masa salarial, con la efectividad de 1 de enero del año siguiente. La distribución individual se efectuará en proporción al «haber regulador» de cada trabajador a fecha 1 de enero de cada año y al tiempo de permanencia en situación de activo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del correspondiente año. Se define el «haber regulador» como el constituido por los conceptos de sueldo base, antigüedad, prima por razón de viaje garantizada y gratificación complementaria del nivel de Convenio o nivel económico de referencia, en su caso.

3. Medidas de productividad.

3.1 Límite máximo de horas de vuelo (modificación del artículo 90 del VI Convenio Colectivo).

El límite máximo de horas de vuelo será el siguiente:

Período	Vuelos largos — Horas	Vuelos cortos y medios — Horas
Mes	90	82
Trimestre	255	236
Año	850	820

El límite de noventa horas/mes será aplicable a programaciones exclusivamente de largo recorrido con un límite de cuatro líneas mensuales.

A efectos de programación los tiempos de los distintos trayectos para cada tipo de avión se fijarán de acuerdo con los tiempos medios de vuelo de las estadísticas del ejercicio anterior, incluyendo el rodaje. Para aquellos trayectos de los que no se disponga de estadística, durante los seis primeros meses se aplicará el perfil de vuelo calculado según el artículo 63.

3.2 Reducción opcional de jornada (modificación del artículo 86.1 del VI Convenio Colectivo):

Párrafo primero: Los pilotos, a los quince años de servicio en vuelo en la compañía, podrán optar por no realizar más de cincuenta y nueve horas de vuelo en las flotas de corto y medio radio y sesenta y siete en las flotas de largo radio.

Párrafo sexto: Cincuenta y nueve horas en flotas de corto y medio radio o sesenta y siete horas en flotas de largo radio/media diaria de horas por flota y función = días de ocupación/mes.

Se sustituye el párrafo duodécimo por el siguiente texto:

«El disfrute de las condiciones del presente artículo se suspenderá en los casos de destacamento y destino.»

3.3 Simuladores.

A los efectos previstos en el artículo 94.d) del VI Convenio Colectivo, se debe entender que los simuladores son pruebas prácticas, cuyo objetivo es el mantenimiento de la pericia y aptitud de los tripulantes, por lo que no estarían afectados por el citado punto d) del artículo 94.

III. Cese en vuelo

Durante el primer año de vigencia de este laudo, se constituirá una mesa específica entre la compañía y la representación sindical de los tripulantes pilotos para estudiar la problemática de la edad de cese en los servicio de vuelo tras la entrada en vigor del Real Decreto 270/2000, de 25 de febrero, así como la relativa a la situación de los pilotos en situación de reserva o excedencia especial.

IV. Alojamiento

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los tripulantes pilotos en sus desplazamientos habituales, por motivos de servicio, estará a cargo de la compañía.

La contratación de los hoteles incluido un desayuno de tipo continental o similar siempre que el horario de servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

En la selección participará la representación sindical de los pilotos. El hotel seleccionado ha de ser como mínimo de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero. Las habitaciones deberán ser individuales o dobles de uso individual y con baño con el fin de garantizar un buen descanso.

Cumplidas estas condiciones, será preciso obtener el visto bueno de la representación sindical de los pilotos para el hotel seleccionado. Si no se obtiene este visto bueno, la compañía deberá ofertar al menos otros tres hoteles que cumplan las mismas condiciones referidas, debiendo la representación sindical dar el visto bueno a uno de ellos. A falta también de este visto bueno, la compañía podrá seleccionar libremente entre los hoteles afectados.

V. Contratación de pilotos en empresas del grupo

Se introduce un nuevo párrafo en el punto III del anexo 14 del VI Convenio Colectivo, desarrollo de la producción y protección de puestos de trabajo, con el siguiente texto, manteniendo el resto del artículo su redacción actual:

«La compañía Binter Canarias queda exceptuada de todo lo establecido en el párrafo anterior.»

VI. Prevención de riesgos laborales

Durante el primer año de vigencia de este laudo, se constituirá una mesa específica entre la compañía y la representación sindical de los pilotos para estudiar e incorporar a la normativa convencional que les afecta, un capítulo específico sobre prevención de riesgos laborales, en base a los siguientes planteamientos:

Creación de un servicio de prevención propio, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Impulsar un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.

Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades y disposiciones de la empresa, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los tripulantes pilotos de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

Garantizar, en todo caso, el tratamiento de los temas específicos que, en esta materia, afecten al colectivo de pilotos, entre la compañía y la representación de los mismos.

VII. Billetes

Se modifica la normativa convencional vigente sobre billetes en los siguientes términos:

1. Derechos de titulares tarjeta B-49 para quienes no tienen ningún beneficiario reconocido.

Inclusión de dos beneficiarios uno de los cuales deberá ser familiar de primero o segundo grados.

El primer beneficiario con derecho equivalente al cónyuge, y el segundo derechos equivalentes a un hijo menor de veintiún años.

Mínimo para cambio de beneficiario de seis meses.

2. Free II: 25 trayectos para beneficiarios.

VIII. Comisión de resolución de conflictos

Se crea una Comisión para la resolución de los conflictos. Estará compuesta por cinco miembros, todos con voz y voto: Dos designados por la empresa, dos designados por los representantes sindicales de los tripulantes pilotos y uno designado por mutuo acuerdo de las partes.

El miembro de la Comisión designado por las partes habrá de ser ajeno a la empresa y gozar de reconocido prestigio e independencia.

Si transcurridos dos meses desde la fecha del laudo no se hubiese producido la designación a que se refiere el párrafo anterior, el miembro de la Comisión será designado por el árbitro de este conflicto.

El mandato de todos los miembros de la Comisión y el funcionamiento de la misma, terminará el 31 de diciembre de 2004.

La Comisión conocerá de los conflictos que se susciten en torno a la interpretación y aplicación del presente laudo y del Convenio Colectivo, en particular los referentes al capítulo de programación, respecto de los que no se haya obtenido acuerdo en la Comisión de interpretación. Ante esta falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar que se eleve el conflicto a la Comisión de resolución de conflictos.

La Comisión resolverá, en un plazo máximo de treinta días, los asuntos sometidos a su consideración.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría, tendrán fuerza vinculante para ambas partes, serán inmediatamente ejecutivos y entrará a formar parte del Convenio Colectivo*.

IX. Cláusula final

El VI Convenio Colectivo entre la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima» y sus tripulantes pilotos, se mantendrá vigente en su contenido normativo, salvo en las previsiones establecidas en el presente laudo que le puedan afectar.

La Comisión negociadora del VII Convenio Colectivo procederá a simplificar y actualizar el VI Convenio Colectivo. En caso de falta de acuerdo en el citado proceso de simplificación y actualización, será competente la Comisión de resolución de conflictos para dirimir la controversia.

* En atención a la paz laboral que este laudo arbitral y su correcta aplicación deben garantizar, el árbitro considera oportuno que la Dirección de la compañía revise, en la medida en que estén relacionados con el conflicto, las decisiones de extinción de contratos de trabajo de pilotos en período de prueba que han tenido lugar durante el desarrollo del conflicto.

15835 RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario.

Visto el contenido el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario, suscrito el día 26 de junio de 2001, en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero), acuerdo alcanzado, de una parte, por las organizaciones empresariales ASAJA, UPA y COAG, en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por las organizaciones sindicales Federación Agroalimentaria de CC. OO. y FTT-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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,

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16655 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral de 14 de julio de 2003, acerca de la inclusión de determinadas cláusulas adicionales en los contratos de nuevo ingreso en el grupo ENDESA.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 14 de julio de 2003 dictado por D. Tomás Sala Franco en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje acerca de la inclusión de determinadas cláusulas adicionales en los contratos de nuevo ingreso en el Grupo ENDESA y del que han sido parte las Secciones Sindicales de Endesa de UGT y CC.OO y el Grupo ENDESA, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartado 2 y 3, 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, artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 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, 30 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL

Que emite el árbitro D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Estudio General, en el conflicto jurídico laboral de ámbito estatal sometido a su arbitraje por las secciones sindicales de Endesa de U.G.T. y C.C.O.O. y el Grupo Endesa, conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 23 de abril de 2003 y modificado en cuanto a la designación de un nuevo árbitro y del plazo para dictar el Laudo, en el marco de las previsiones enunciadas en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante, A.S.E.C.) y de su Reglamento de Aplicación (en adelante, R.A.S.E.C.), siendo parte, de un lado, D. Manuel García Sánchez y D. Vicente Mirón C.C.O.O. y D. Juan Riquelme Brotons, como representante de Endesa.

En Madrid, a catorce de julio de dos mil tres, tras el análisis del conflicto sometido a arbitraje, procedo a dictar el presente Laudo Arbitral, de conformidad con los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—El 18 de marzo de 2003, la Sección Sindical de U.G.T. de Endesa presenta escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, S.I.M.A.) por el que promueve procedimiento de mediación sobre conflicto colectivo, previo a la vía jurisdiccional laboral de conformidad a lo dispuesto en el art. 154.1 de la L.P.L., acerca de la inclusión de determinadas cláusulas adicionales en los contratos de nuevo ingreso (cláusula adicional 6.^a, relativa a la movilidad geográfica; cláusula adicional 7.^a, relativa a turnos, horarios y jornadas; cláusula adicional 8.^a, relativa a la conducción de vehículos; cláusula adicional 10.^a, relativa a la compensación de deudas; y cláusula adicional 11.^a, relativa a la no concurrencia: incompatibilidades) que considera contrarias a lo dispuesto en las normas legales y convencionales de aplicación, solicitando se consideren como no puestas las de igual carácter contenidas en los contratos celebrados con personal de ingreso posterior a la vigencia del I Convenio Marco del Grupo Endesa, de fecha 25 de octubre de 2000.

Segundo.—Con fecha 23 de abril de 2003, según consta en el Acta correspondiente a esta fecha, ambas partes acuerdan someterse a un procedimiento de arbitraje en derecho en la sede del S.I.M.A., señalando que el objeto del arbitraje es la legalidad de las cláusulas adicionales a que se refiere la solicitud de mediación, además de la cláusula adicional 3.^a, relativa a la jornada de trabajo y designando como árbitro a D. José Vida Soria.

Tercero.—Ante la eventualidad de circunstancias personales inhabilitantes manifestadas por el árbitro designado D. José Vida Soria, las partes, en la reunión efectuada el 28 de mayo de 2003, acuerdan designar en su lugar a D. Tomás Sala Franco, así como ampliar el plazo fijado para dictar el Laudo hasta el día 30 de julio de 2003.

Cuarto.—En el trámite de comparecencia de las partes en presencia del árbitro en la sede del S.I.M.A. el día 18 de junio de 2003, ambas representaciones exponen sucintamente sus posiciones y los argumentos en apoyo de las mismas acerca del conflicto planteado.

Quinto.—De las alegaciones y documentos presentados, de las aclaraciones que a las preguntas del árbitro realizaron las partes en su comparecencia y de los documentos y datos requeridos por el árbitro a las mismas con posterioridad, han resultado probados los siguientes hechos, relevantes todos ellos para la resolución del conflicto sometido a arbitraje:

1.º El Acuerdo Decimotercero del Acuerdo Complementario sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa, de 27 de noviembre de 1999 (B.O.E. de 22 de febrero de 2000) (en adelante, Acuerdo Complementario), viene a señalar lo siguiente:

«1. Ambas partes convienen en estimar que la negociación colectiva constituye el medio más adecuado para una gestión participada de las relaciones laborales, capaz de conjugar, en un clima de paz social, el logro de los objetivos empresariales de competitividad y eficiencia y la consecución de los objetivos sindicales de defensa de los intereses de los trabajadores.

2. En aplicación de este principio general y dentro del marco de los compromisos asumidos en el artículo 19 del Acuerdo I, las partes acuerdan establecer un Acuerdo o Convenio Marco de Grupo, con los objetivos de:

a) Establecer un marco general de convergencia en las materias recogidas en el apartado 3.c) del presente artículo, para la armonización de las condiciones laborales existentes en la actualidad, que permita la competitividad empresarial.

b) Fijar las condiciones de las nuevas contrataciones que permitan al conjunto de las empresas del Grupo, competir con eficiencia en el nuevo marco empresarial en el que se desarrolla la actividad.

3. La negociación del Convenio Marco se sujetará a los siguientes criterios:

a) En el plazo de cuatro meses a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se procederá a la constitución de la Comisión Deliberadora, función que será asumida por la Mesa de Negociación del Grupo. Dicha Comisión negociará conforme al principio de buena fe y con vistas a alcanzar un acuerdo en el ámbito de sus competencias.

b) La estructura convencional en el Grupo Endesa responderá al principio de articulación entre los niveles negociales cuya constitución se acuerde. El Convenio Colectivo de nivel inferior será el de empresa.

c) El Convenio Marco del Grupo Endesa tendrá competencia exclusiva para regular, en todo caso, las materias siguientes: Bases del tiempo de trabajo, estructura salarial, bases de la movilidad funcional y de la geográfica, promoción profesional, formación profesional, régimen disciplinario, seguridad y salud en el trabajo, acción sindical, previsión social complementaria, mejoras sociales, clasificación profesional, así como condiciones de las nuevas contrataciones.»

2.º En el I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 27 de noviembre de 2000 (B.O.E. de 13 de diciembre de 2000) (en adelante, Convenio Marco), se constatan las siguientes cláusulas relevantes:

«Artículo 1. 2. En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y, por tanto, está dotado de eficacia general y aplicación directa dentro de sus ámbitos de aplicación. En consecuencia, será de aplicación directa y preferente respecto de los Convenios colectivos vigentes o prorrogados en las empresas a las que se extiende su ámbito funcional de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

3. No obstante lo anterior, los convenios colectivos que en el momento de la firma del presente Convenio Marco se encuentren en vigor, bien por no haber vencido el plazo inicialmente pactado, bien por encontrarse en situación de prórroga provisional en virtud de lo dispuesto en art. 86.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá su vigencia en todas sus condiciones, a excepción de aquellas que hayan sido expresamente reguladas por el Convenio de Grupo, por el presente o por el que en el futuro le sustituya.

4. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entiende que el presente Convenio de Grupo deroga exclusivamente las condiciones siguientes:

- a) Sistemas de clasificación profesional en los términos establecidos en el artículo 10.3.
- b) Tabla salarial en los términos establecidos en el artículo 19.3.c).
- c) Promoción, en los términos establecidos en el art. 12.4 y Formación Profesional.
- d) Gastos de desplazamiento y locomoción, en los términos establecidos en el artículo 24 y en la Disposición Transitoria Cuarta.»

«Artículo 2.1. De acuerdo con el ámbito funcional establecido en el Acuerdo de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999, el presente Convenio Marco será de aplicación al Grupo Endesa, constituido por Endesa SA, así como por todas aquellas filiales, domiciliadas en España, que se vean afectadas por el proceso de reordenación societaria y reorganización empresarial diseñado por el citado Grupo.»

«Artículo 3.1. El presente Convenio Marco será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuera la modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado, con excepción del personal que actualmente está excluido en cada uno de los convenios colectivos vigentes o prorrogados.»

«Artículo 17. En tanto en cuanto no se alcance un acuerdo definitivo de jornada, el personal de nuevo ingreso tendrá una jornada de 1716 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con los horarios aplicables en cada empresa, línea de negocio o centro de trabajo.»

«Disposición Final Séptima.2. La movilidad geográfica en el seno de la empresa, se seguirá regulando por las normas contenidas en el convenio colectivo de origen.»

3.º En el Acta de la reunión de la Comisión de seguimiento e Interpretación del Convenio Marco, de 25 de abril de 2002, se constatan los siguientes Acuerdos acerca de las cláusulas adicionales de los contratos de trabajo:

«Primero. Interpretación del párrafo 4.º del art. 19.2 del I Convenio Marco del Grupo Endesa.—«Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 19.2 y hasta tanto no se negocie un nuevo régimen, los complementos salariales de turnicidad, nocturnidad, disponibilidad o retén, tipo de jornada o puesto de trabajo, y trabajos extraordinarios, del personal que haya ingresado en alguna de las empresas a las que se extiende el ámbito funcional del Convenio Marco, con posterioridad al 25 de octubre de 2000, se regirán en su cuantía y condiciones de percepción por lo previsto en el convenio o pacto de empresa vigente en el ámbito donde se ubique el centro de trabajo en el que dichos trabajadores presten sus servicios. A tal efecto se acuerda que, en los supuestos de concurrencia de varios convenios colectivos o de inexistencia de convenio colectivo de aplicación, el convenio de referencia en cada uno de los distintos ámbitos geográficos será el siguiente: En Andalucía y Extremadura: El convenio colectivo de Sevilla. En Cataluña: El convenio colectivo de Enher. En Galicia, León, Madrid, Ceuta, Melilla, Andorra y Carboneras: El convenio colectivo de Endesa SA. En Baleares: El convenio colectivo de Gesa. En Canarias: El convenio colectivo de Unelco. En Aragón: El convenio colectivo de ERZ. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las partes acuerdan que con carácter inmediato y en el seno de la Comisión Negociadora de Materias Concretas se procederá a la negociación tendente a alcanzar un acuerdo que regule el nuevo régimen y cuantía de los complementos salariales que se recogen en el párrafo 4.º del artículo 19.2. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior las partes manifiestan su voluntad de alcanzar un acuerdo antes del 31 de julio de 2002.»

«Octavo.—Varios. Cláusulas adicionales de los contratos de trabajo: Las cláusulas de los contratos de trabajo que sean contrarias o limiten los derechos previstos en el Convenio Marco o en los convenios colectivos de origen que resulten de aplicación, se tendrán por no puestas, quedando sin efecto.»

4.º Con posterioridad a la firma del Convenio Marco, la Dirección de la Empresa ordena a través de correo electrónico de fecha 30 de noviembre de 2000, orden que se viene ampliando en la generalidad de las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco, que se incluyan en los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso una serie de cláusulas adicionales obligatorias, entre las que figuran las seis impugnadas por la representación de los trabajadores en este conflicto. Así:

Cláusula 3.ª «Jornada de trabajo.—Se establece una jornada anual de 1.716 horas de trabajo efectivo distribuidas con arreglo a los horarios de aplicación en la Empresa o centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios.

El trabajador se compromete a realizar las horas extraordinarias que la Empresa le ordene dentro de los topes legales establecidos. A estos efectos ambas partes reconocen como tal el tope máximo de 80 horas/año por encima de la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo establecida en 1.826,4 horas anuales.

Con respeto, en todo caso, a lo establecido en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, los excesos en la jornada que se produzcan por necesidades del servicio y que fueran solicitados expresamente por la Empresa serán compensados con tiempo equivalente de descanso, sin que tengan la consideración de horas extraordinarias.»

Cláusula 6.ª «Movilidad geográfica.—La Empresa está integrada en Grupo Endesa, cuyo ámbito de actuación es tanto nacional como internacional, y participa activamente con su metodología, tecnología, experiencia y equipo humano en la consecución de los objetivos marcados por el Grupo. De estas circunstancias es conocedor el trabajador, quien manifiesta expresamente su conformidad con la participación formulada.

Considerando lo anterior, existe la posibilidad de que la Empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas necesite trasladar al trabajador a localidad distinta y que exija un cambio de residencia del mismo. En este supuesto, el traslado se realizará de acuerdo con la normativa existente al efecto.»

Cláusula 7.ª «Turnos, horarios y jornada.—Ambas partes acuerdan, para toda la vigencia de este contrato, que la Empresa podrá modificar el régimen de trabajo, con carácter temporal o permanente, estableciendo jornadas y horarios diferentes, incluida su posible distribución irregular, así como el paso a un régimen de turnos, correturnos o a cualquier otro tipo de jornada.

A conveniencia de la Empresa, el correturnos puede prestar su trabajo en un determinado régimen de forma habitual, e incorporarse al turno cuando por ausencias u otras causas lo requiera el servicio.»

Cláusula 8.ª «Conducción de vehículos.—Siempre que sea requerido, el trabajador se compromete a conducir los vehículos que la Empresa ponga a su disposición para el desempeño de su trabajo y, si fuera preciso, a poner su propio vehículo al servicio de la Empresa percibiendo por ello las compensaciones por kilometraje establecidas al efecto.»

Cláusula 10.ª «Compensación de deudas.—El trabajador acepta que cualquier deuda contraída con el Grupo Endesa durante la vigencia de este contrato, ya sea de naturaleza salarial, en dinero o en especie, de beneficios sociales o de cualquier otra índole, y en especial las cantidades que adeude a las empresas suministradoras en concepto de suministro de energía eléctrica o de gas, pueda ser compensada con cargo a los haberes del trabajador pendientes de liquidación en el momento en que la empresa así lo decida.

De no ser posible esta compensación por finalizar las obligaciones de pago para la empresa, el firmante presta su consentimiento ahora para que el pago de lo adeudado se realice con cargo a la cuenta en la que tenía domiciliada la nómina.»

Cláusula 11.ª «No concurrencia; incompatibilidades.—El trabajador se compromete, durante la vigencia de este contrato a no prestar servicios en régimen laboral o mercantil, bien personalmente, bien a través de alguna entidad con la que mantuviera relación laboral, mercantil o de propiedad, o bien a través de terceras personas, para cualquier entidad cuya actividad pudiera estar en concurrencia comercial con las que desarrolle el Grupo Endesa.

En todo caso se entenderá que se produce la concurrencia comercial referida si los servicios antes mencionados fueran prestados para entidades que, por su actividad, estén encuadradas en el ámbito de la Ley del Sector Eléctrico.

En el supuesto que las situaciones prohibidas antes descritas, se produjeran sin mediar previa y expresa autorización por parte del Grupo Endesa, tendrán la consideración de incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, será causa de extinción del contrato por motivos disciplinarios.»

5.º Con fecha 30 de junio de 2003, D. Carlos Guiberteau Pérez, Secretario de Acción Sindical de UGT-Endesa, presenta a petición de este árbitro, una Manifestación de Parte de la que se deduce que, salvo en lo relativo a la Jornada de Trabajo (art. 17.1 del Convenio Marco), ninguno de los aspectos regulados por las cláusulas adicionales contractuales cuestionadas ha sido planteado o debatido en la negociación del I Convenio Marco.

Fundamentos de Derecho

Primero.—En lo relativo a la legalidad estatutaria de las cláusulas adicionales contractuales cuestionadas, conviene señalar lo siguiente:

1.º En relación con la cláusula 3.ª, relativa a la jornada de trabajo, cabe distinguir entre las afirmaciones vertidas en cada uno de sus tres párrafos. Así:

a) El primer párrafo, relativo a la jornada de trabajo anual de trabajo efectivo y a su distribución —«1716 horas de trabajo efectivo distribuidas con arreglo a los horarios de aplicación en la Empresa o centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios», se ajusta perfectamente a la legalidad (art. 35.1 del E.T.), por respetar la jornada máxima legal establecida en el art. 341 del ET.

b) Por lo que se refiere al párrafo segundo relativo a las horas extraordinarias, nada que objetar desde la perspectiva de su legalidad al compromiso del trabajador a realizar las horas extraordinarias que la Empresa le ordene «dentro de los topes legales establecidos», dado que el art. 35.4 del ET establece que la prestación de las horas extraordinarias puede ser obligatoria para el trabajador cuando su realización se hubiese pactado en el contrato individual de trabajo «dentro de los límites del apartado 2 de este artículo», relativo al número máximo de horas extraordinarias (por todas, S.T.S. de 20 de diciembre de 1990, Ar/210).

Ahora bien, resulta, por el contrario, clara la ilegalidad del establecimiento del tope máximo de 80 horas/año por encima de la duración máxima legal y no de la duración máxima convencional, por cuanto el art. 35.1 del E.T. define las horas extraordinarias como «aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior» y en el artículo anterior «la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos» (art. 35.1 del E.T.) (por todas, S.T.S. de 18 de septiembre de 2000, Ar/9667), sin que pueda proporcionar cobertura a una ilegalidad respecto del art. 35 del E.T. el hecho de que en el Acuerdo Complementario al XVI Convenio Colectivo Eléctrico de Endesa de 29 de mayo de 1996 (acuerdo 3) figure tal posibilidad.

c) En cuanto al tercer párrafo, en el que se afirma que, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca otra cosa «los excesos en la jornada que se produzcan por necesidades del servicio y que fueran solicitados expresamente por la Empresa serán compensados con tiempo equivalente de descanso, sin que tengan la consideración de horas extraordinarias», hay que señalar que, si lo que se pretende decir, con dicción desafortunada, es que estos «excesos de jornada» compensados con tiempo equivalente no computan a los efectos del número máximo de horas extraordinarias, resulta perfectamente legal ya que estos efectos son los que, con diferente dicción, y considerándolas «horas extraordinarias», establece el art. 35.2, 2.º párrafo del E.T. al señalar que «a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior (número máximo de horas extraordinarias a realizar) no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización». Ahora bien, a todos los demás efectos, hay que entender, con la ley (art. 35.1 del E.T.), que son horas extraordinarias y no un «tertium genus», como parece deducirse de la cláusula adicional contractual.

Se trata, por tanto, de una cláusula contractual nula por ilegal en lo relativo al cómputo del tope máximo de 80 horas/año por encima de la duración máxima legal y no de la duración máxima convencional como la ley exige; y en lo relativo a la calificación de los «excesos por necesidades del servicio» como horas no extraordinarias a efectos distintos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias. Cláusula contraria, por todo lo anterior, a lo dispuesto en el art. 35.1 del E.T.

2.º La cláusula 6.ª, sobre movilidad geográfica, tal como aparece redactada, no pasa de ser una mera «información» o «recordatorio» al trabajador de nuevo ingreso que se contrata de que, dadas las características del Grupo Endesa, suele haber traslados justificados por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas a localidad distinta que exige el cambio de residencia del trabajador ya que, según establece expresamente la cláusula, «en este supuesto, el traslado se realizará de acuerdo con la normativa existente al efecto», esto es, conforme a lo dispuesto en el art. 40 del E.T., con lo que esta cláusula adicional contractual no conculca propiamente la legalidad al remitirse a ella.

Por ello, en ningún caso, cabe interpretar la referencia del primer párrafo —«de estas circunstancias es conocedor el trabajador, quien manifiesta expresamente su conformidad con la participación formulada»—, como una «abdicación» o «renuncia» del trabajador a su derecho a que los traslados —individuales o colectivos— se hagan al margen del procedimiento establecido en el art. 40 del E.T., esto es, al margen de las causas, de los procedimientos y de los efectos en él establecidos, lo que resultaría contrario a los arts. 1256 del Código Civil y 3.5 del ET. Y, en particular, la existencia o no de causa (económica, técnica, organizativa o de producción) deberá juzgarse con independencia de esta cláusula contractual, sin que quepa deducir de ella la existencia de una presunción general de que existe causa justificativa en todos los casos, debiendo valorarse las circunstancias de cada caso.

Lo anterior no obsta, desde luego, a que, puntualmente, pueda haber un acuerdo o pacto individual en cada oportunidad de traslado ofertado

por la empresa al trabajador, ya que el régimen jurídico legal de los traslados sólo juega en defecto de pacto individual, eso sí, libre de vicios en el consentimiento de las partes (error, dolo, violencia e intimidación).

Se trata, por tanto, si rectamente interpretada, de una cláusula contractual legalmente válida.

3.º Respecto de la cláusula séptima, relativa a turnos, horarios y jornada, globalmente considerada, cabe afirmar su nulidad por ilegal ya que implica una renuncia anticipada al procedimiento legal de modificación sustancial de las condiciones que afectan al tiempo de trabajo (jornada, horarios y turnos) establecido en el art. 41 del ET, norma de derecho necesario absoluto —no dispositiva— que exige por ello el correspondiente respeto por parte del contrato individual.

No hay duda, en este sentido, de que pactar en el contrato individual que, durante «toda la vigencia del contrato», la empresa «podrá modificar el régimen de trabajo, con carácter temporal o permanente» supone un atentado a lo dispuesto con carácter imperativo en el art. 41 del E.T., respecto de las causas, el procedimiento y los efectos de estas modificaciones sustanciales, implicando una renuncia de derechos por parte del trabajador prohibida por el art. 3.5 del E.T. Ello sería tanto como aceptar que una parte muy importante de la ejecución del contrato —el tiempo de trabajo— se dejara en manos de una de las partes contratantes —el empresario— cosa contraria al principio general de los contratos establecido en el art. 1256 del Código Civil, según el que «la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes».

Lo que no obsta, desde luego, como sucedía con la cláusula anterior, a que, puntualmente, puedan realizarse pactos individuales, libres de vicios en el consentimiento de las partes, por los que el trabajador acepte un cambio de la jornada, del horario o de los turnos, aceptando las ofertas hechas por la empresa. Hay que diferenciar claramente, en este sentido, entre el pacto individual abstracto que establece una potencial discrecionalidad o unilateralidad de la empresa para modificar sustancialmente en el futuro las condiciones de trabajo (jornada, horario y turnos, en este caso) y el pacto individual concreto por el que el trabajador acepta la puntual oferta empresarial modificativa, dado que el régimen jurídico legal de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sólo juega en defecto del pacto individual, siempre y cuando, desde luego, este último sea respetuoso con la ley y con el convenio colectivo aplicable.

Se trata, por tanto, de una cláusula contractual nula por ilegal, contraria a los arts. 3.5 y 41 del E.T.

4.º En relación con la cláusula octava, relativa a la conducción de vehículos, aunque llame la atención, en el plano de la oportunidad, la inclusión de dicha cláusula en la generalidad de los contratos, incluidos los puestos de trabajo que no exigen desplazamientos, en sí misma no implica ilegalidad alguna, por cuanto la exigencia por la empresa al trabajador en el momento de contratar del carnet de conducir y/o de disponer de vehículo particular para ponerlo al servicio de la empresa, mediante la oportuna compensación económica, no constituye una exigencia contractual legalmente ilícita, existiendo muchas relaciones laborales en las que el trabajador aporta ciertos medios de producción sin que ello se considere ilegal o abusivo ni contrario a la esencia misma de las relaciones laborales por cuenta ajena.

Se trata, por tanto, de una cláusula contractual legalmente válida.

5.º Respecto de la cláusula décima, relativa a la compensación de deudas, con carácter general, el art. 1195 del Código Civil prevé la compensación de deudas «cuando dos personas por derecho propio sean recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra», siempre y cuando concurren los requisitos exigidos por el art. 1196 del mismo texto legal, sin que existan otros límites adicionales de orden público procedentes de norma laboral alguna.

Así, la compensación de deudas será lícita cuando:

- los dos obligados sean deudores principales,
- ambas deudas consistan en una cantidad de dinero,
- estén vencidas,
- sean líquidas y exigibles y
- no exista retención o contienda promovida por terceras personas.

En el presente caso, de darse todas las circunstancias exigidas por el tipo legal para que pueda existir una compensación de deudas entre empresario y trabajadores, no parece que exista inconveniente legal alguno para pactar la compensación de deudas en el contrato individual de trabajo. Así, existirán deudas del trabajador perfectamente concretas respecto de las cuales cabrá esta compensación sin problemas, sin que de las Sentencias del Tribunal Supremo de 12 de junio y de 18 de abril de 2002, referidas fundamentalmente a un problema de competencia jurisdiccional, se derive otra cosa.

Por lo que se refiere a la compensación en cuenta corriente bancaria, nada que objetar, por tratarse en el fondo de una mera domicialización del pago efectuada por una particular.

Se trata, por tanto, de una cláusula legalmente válida si se respetan los requisitos establecidos por el art. 1196 del Código Civil.

6.º Finalmente, respecto de la cláusula undécima, relativa a la no concurrencia e incompatibilidades, su tenor literal responde propiamente a una delimitación contractual de la «concurrencia desleal», concepto jurídico indeterminado a que se refiere el art. 21.1 del E.T., prohibiéndola.

En todo caso, en la integración o interpretación del concepto legal de «concurrencia desleal» deberán jugar los criterios jurisprudenciales, sin que, por pacto individual, pueda exigirse más que por ley en este punto, dado que está en juego el derecho al trabajo consagrado en el art. 35.1 de la Constitución, a salvo, desde luego, la posibilidad de establecer un «pacto de plena dedicación» para el que la ley exige una compensación económica expresa, estableciendo además la libertad de rescisión del pacto del trabajador en cualquier momento, si bien con obligación de preavisar con treinta días de antelación (art. 21.1 y 3 del E.T.).

Profundizando en esta lógica interpretativa, del análisis comparativo entre esta cláusula y la jurisprudencia interpretativa del art. 21.1 del E.T. es posible obtener las siguientes conclusiones:

a) La jurisprudencia incluye en la concurrencia desleal el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia (por todas, S.T.S. de 29 de marzo de 1990, Ar/2367), cosa que hace igualmente la cláusula contractual.

b) La jurisprudencia entiende que para que haya concurrencia desleal ha de tratarse de trabajos del mismo sector de actividad (por todas, S.T.S. de 22 de octubre de 1990, Ar/7322) si bien matiza que sólo habrá concurrencia desleal «cuando se utilicen los conocimientos adquiridos en la empresa» y no en caso contrario (por todas, S.T.S. de 22 de octubre de 1990, Ar/7932), mientras la cláusula contractual considera que hay «concurrencia comercial» si los servicios se prestan en el sector eléctrico, sin otros matices, excediéndose en este sentido del concepto legal de concurrencia desleal interpretado por los tribunales.

c) Para que haya concurrencia desleal es necesario que no exista consentimiento o autorización del empresario (por todas, S.T.S. de 5 de abril de 1990, Ar/3110), exigencia existente también en la cláusula contractual (párrafo tercero).

d) Finalmente, según la jurisprudencia, para que haya concurrencia desleal no es preciso que se deriven beneficios directos para el trabajador (por todas, S.T.S. de 30 de marzo de 1987, Ar/1756) ni que existan perjuicios efectivos o reales en la empresa, bastando con los potenciales que se presumen «iuris tantum» en el caso de que el trabajador trabaje en actividades análogas (por todas, S.T.S. de 8 de marzo de 1991, Ar/1840), mientras que para la cláusula contractual basta con que se trabaje en el sector eléctrico, sin admitir la prueba en contrario de la existencia de daño para la empresa y excediéndose también aquí respecto de la interpretación jurisprudencial del concepto legal de «concurrencia desleal».

En la medida en que la cláusula contractual es menos exigente que la jurisprudencia interpretativa de la ley en orden a la delimitación de la concurrencia desleal prohibida al trabajador, deberá considerarse ilegal.

Cabría, desde luego, salvar la legalidad de la cláusula, interpretando que se trata de un «pacto de cuasi-plena dedicación»; pero, en tal caso, como se indicó, la ley exige una compensación económica y la libertad de rescisión del pacto por el trabajador, aspectos que no aparecen en la cláusula contractual.

Por otra parte, el último párrafo de la cláusula contractual, referido al régimen disciplinario sancionador en el caso de incurrir el trabajador en la «concurrencia comercial» contractualmente prohibida, conculca frontalmente lo dispuesto en el art. 58.1 del E.T., según el cual «los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable», no siendo posible legalmente que los contratos tipifiquen las faltas y las correspondientes sanciones.

Se trata, por tanto, de una cláusula nula por ilegal, contraria a los arts. 35.1 de la Constitución y 21.1 —según la interpretación jurisprudencial del mismo— y 59.1 del E.T.

Segundo.—En lo relativo a la legalidad convencional de las cláusulas adicionales contractuales cuestionadas, una primera cuestión previa a plantear se refiere a si en el Acuerdo Decimotercero del Acuerdo Complementario, como sostiene la representación de los trabajadores, se establece una reserva material convencional que impediría el juego de la autonomía individual contractual se haya o no negociado colectivamente sobre esa cuestión o si, por el contrario, como sostiene la representación empresarial, no existe tal reserva convencional y el Acuerdo Decimotercero lo que pre-

tende es simplemente la articulación de la negociación colectiva en el Grupo Endesa tras la reorganización empresarial efectuada, en cuyo caso la autonomía contractual seguiría existiendo en cuanto a las materias no negociadas colectivamente, con base en los arts. 1255 del Código Civil y 3.1.c) del E.T. y con los límites en ellos establecidos: No tratarse de condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convencionales.

Aunque de la literalidad del primer párrafo del Acuerdo Decimotercero del Acuerdo Complementario, en relación con el segundo párrafo, apartado b), pudiera deducirse la existencia implícita de una renuncia absoluta de ambas partes a la autonomía contractual, esto es, la existencia de una reserva material convencional, me inclino a interpretar que se trata más bien de un «principio general» —como expresamente reconoce el párrafo segundo—, esto es, de una «recomendación» o «línea de comportamiento» de negociar colectivamente lo más posible, sin que ello pueda interpretarse como una norma convencional imperativa prohibitiva para las partes del contrato individual —y, en definitiva, para el empresario— de introducir cláusulas sobre materias no negociadas colectivamente.

Y ello, fundamentalmente, porque, aunque el Acuerdo analizado hubiera establecido con claridad mediana —cosa que, ciertamente, no sucede en este caso—, una reserva material convencional y una prohibición de actuación de la autonomía individual contractual, tal cláusula convencional debería considerarse ilegal por contraria a los arts. 1255 del Código Civil y 3.1.c) del E.T., donde, dentro del respeto a las lógicas limitaciones convencionales (y, por supuesto, legales), el pacto individual puede tener una eficacia normativa reguladora de las condiciones de trabajo.

Esta idea subyace, además, en la doctrina del Tribunal Constitucional interpretativa de las difíciles relaciones entre la autonomía colectiva y la autonomía individual, que podríamos sintetizar así: Ni la autonomía individual puede acabar con la autonomía colectiva, ni la autonomía colectiva puede acabar con la autonomía individual. En este sentido, la S.T.C.O. 34/1984 declara que si bien la «eficacia del principio de la autonomía de la voluntad (individual)... aparece fuertemente mitigado en el Derecho del Trabajo... no desaparece, dejando un margen en que el acuerdo privado... puede libremente disponer... respetando los mínimos legales o convencionales».

Parece, por tanto, que, dentro del obligado respeto a las normas legales y convencionales de derecho necesario absoluto y relativo, será posible lícitamente establecer cláusulas contractuales adicionales en las empresas del Grupo Endesa.

Tercero.—En este último sentido, de la literalidad de los arts. 1.º, apartados 2, 3 y 4; 3.º, apartado 1; 17.º; y Disposición Final Séptima del Convenio Marco, interpretados por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo, cabe concluir en el siguiente régimen jurídico aplicable a los trabajadores de ingreso posterior a la entrada en vigor del Convenio Marco:

a) En primer lugar, en las condiciones que hayan sido expresamente reguladas por el Convenio Marco y, en especial, en las cuatro condiciones enumeradas por el párrafo cuarto (clasificación profesional, tabla salarial, promoción y formación profesional y gastos de desplazamiento y locomoción), rige lo dispuesto en el Convenio Marco, no pudiendo las cláusulas contractuales contradecirlas, sino sólo mejorarlas.

b) En segundo lugar, en lo no regulado por el Convenio Marco, regirá lo establecido en los Convenios Colectivos del ámbito geográfico donde esté ubicado el centro de trabajo en el que el trabajador preste sus servicios, no pudiendo las cláusulas adicionales contractuales contradecirlas, sino sólo mejorarlas.

c) En tercer lugar, finalmente, en lo no regulado por el Convenio Marco o por los Convenios Colectivos de las empresas de origen, al no existir referente convencional, la empresa será, en principio, libre para establecer las cláusulas adicionales contractuales que estime oportunas, siempre que su contenido sea respetuoso con la legalidad estatutaria vigente.

d) Aplicando el esquema interpretativo anterior a la situación presente, es posible concluir, desde la perspectiva convencional, que:

1.º Las cláusulas contractuales adicionales 8.ª (Conducción de vehículos), 10.ª (Compensación de deudas) y 11.ª (No concurrencia: incompatibilidades) se refieren a materias no tratadas ni en el Convenio Marco ni en los Convenios Colectivos del ámbito donde se celebra el contrato, no conculcando por ello normativa convencional alguna aplicable.

2.º La cláusula 3.ª (Jornada de trabajo), por una parte, viene referida a un aspecto regulado por el Convenio Marco. Así, el art. 17.1 del Convenio Marco viene a coincidir casi literalmente con la cláusula contractual en cuanto a la duración máxima anual de la jornada y a su distribución horaria. La única diferencia apreciable se refiere al referente locacional de los horarios aplicables, la «empresa», el «centro de trabajo» o la «línea de negocio» en el Convenio Marco y la «empresa» y el «centro de trabajo»

en la cláusula contractual, debiendo en este punto considerar aplicable lo dispuesto en el Convenio Marco y nulo lo dispuesto en la cláusula contractual.

3.º La cláusula 6.ª (Movilidad geográfica) no contraría lo dispuesto en el Convenio Marco ya que en su Disposición Final Séptima, éste no hace sino remitirse a los convenios colectivos de origen. Así pues, la comparación habrá de hacerse con estos últimos.

En este sentido, en la medida en que la cláusula contractual se remite, al final de la misma, a «la normativa existente al efecto», incluyendo dentro de esta última, no sólo al art. 40 del ET sino también a las cláusulas de los convenios colectivo de las empresas de origen que sean aplicables y que mejoren lo dispuesto en aquel [así, el art. 22.e) del Convenio de Unelco, el art. 25.4 del Convenio de Gesa o el art. 7.1 del Convenio de Sevillana], no parece que pueda considerarse la cláusula contractual contraria a la normativa convencional aplicable.

4.º La cláusula 7.ª (Turnos, horario y jornadas) regula un aspecto —el de la modificación del tiempo de trabajo,— que no viene regulado ni por el Convenio Marco ni por los convenios colectivos de las empresas de origen, que se limitan a regular los turnos y los horarios pero no el mecanismo para su modificación, aspecto concreto al que se refiere la cláusula contractual, por lo que tampoco puede considerarse a la misma contraria a la normativa convencional aplicable.

Así pues, desde la perspectiva convencional, de las cláusulas contractuales adicionales cuestionadas sólo resulta ilegal la parte de la cláusula 3.ª (Jornada de trabajo) que establece el referente locacional para la aplicación de los horarios, por contraria a lo dispuesto en el art. 17.1 del Convenio Marco.

Cuarto.—Una última cuestión a resolver, planteada por la representación de los trabajadores, se refiere a si, no obstante lo anterior, la empresa ha incurrido en «conducta antisindical» al elaborar una serie de cláusulas contractuales adicionales, obviando así la vía de la negociación colectiva.

Para concluir, es preciso replantear mínimamente la doctrina constitucional acerca de las relaciones entre la autonomía colectiva y la autonomía individual, derivable de cuatro importantes sentencias sobre el tema: Las SS.TC 105/1992, de 1 de julio; 208/1993, de 28 de junio; 107/2000, de 4 de mayo; y 225/2001, de 26 de noviembre.

En síntesis, esta doctrina podría resumirse así:

a) El derecho fundamental a la libertad sindical, reconocido en los arts. 7 y 28.1 de la Constitución conlleva el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos, en tanto que manifestación del libre ejercicio de la actividad sindical. Por tanto, negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio del derecho de negociación colectiva ha de entenderse no sólo como una vulneración del art. 37.1 de la Constitución sino también como una violación del derecho constitucional a la libertad sindical.

b) Las cuatro sentencias contemplan el supuesto de unas medidas decididas por la empresa e introducidas a través del acuerdo individual con cada trabajador afectado, suplantando así la autonomía colectiva por la autonomía individual a través de una «contratación en masa», de donde deduce el Tribunal Constitucional la existencia de una conducta antisindical del empresario.

c) En unos casos, las sentencias contemplan supuestos de modificación, vulneración o alteración a través de la contratación individual de lo dispuesto en el convenio colectivo (tal sucede en las SS.TC 103/1992 y 225/2001). En otros, sin embargo, las sentencias se refieren a supuestos en los que no se produce una modificación, vulneración o alteración de un convenio colectivo, por no existir un convenio colectivo regulador de la condición introducida por la contratación individual (tal sucede en las SS.TC 208/1993 y 107/2000).

d) En todo caso, el mínimo denominador común de estas sentencias pasa por la existencia de una contratación individual en masa de determinadas condiciones que, o bien se han pactado en convenio colectivo en sentido distinto, o bien se han negociado colectivamente y no se ha conseguido el acuerdo, habiéndose demostrado de los hechos probados que no existía por parte empresarial una real voluntad de negociación colectiva. Otro elemento adicional tenido en cuenta por estas Sentencias ha sido el de la mayor o menor importancia de las materias incluidas en la contratación individual en masa, entendiendo que existen materias importantes propias de la negociación colectiva y otras secundarias que considera irrelevantes para ella.

Así pues, a la luz de esta doctrina del Tribunal Constitucional, ciertamente indicativa de una línea dominante de protección de la autonomía colectiva frente a la autonomía individual, sin hacer, desde luego,

desaparecer ésta, es posible valorar la actuación de Endesa en el presente caso:

a) De una parte, ciertamente, se ha producido la introducción generalizada de una serie de cláusulas sobre distintas materias por la vía contractual individual. Cabe, por tanto, hablar de la utilización del cauce de la autonomía individual en masa, dándose así uno de los dos elementos de la conducta antisindical, a juicio del Tribunal Constitucional.

b) Por otra parte, sin embargo, en el presente caso, hasta el momento presente, ninguna de las cláusulas contractuales adicionales cuestionadas ha sido objeto de inclusión en las tablas reivindicativas en las mesas de negociación, tanto del Convenio Marco como de los distintos Convenios Colectivos de empresa vigentes, salvo en lo referente a la duración máxima de la jornada y su distribución horaria (ver supra), como se deduce de la Manifestación de Parte del Secretario de Acción Sindical de UGT-Endesa, de fecha 30 de junio de 2003, no dándose, por tanto, el segundo de los elementos de la conducta antisindical, esto es, la invasión, deliberada o no, del espacio que la negociación colectiva ha ocupado o pretendía ocupar.

c) Por su parte, las materias contempladas en las cláusulas adicionales se refieren en algunos casos a materias de escasa importancia (conducción de vehículos o compensación de deudas), aunque no así en otros (tiempo de trabajo, movilidad geográfica, jornada o concurrencia desleal).

Por todo ello, no creo que pueda hablarse en este caso, propiamente, de conducta antisindical por parte de la empresa que, tan sólo, ha pretendido ocupar un espacio no ocupado por la negociación colectiva y ni siquiera debatido en las mesas de negociación (cláusulas 7.ª, 8.ª, 10.ª y 11.ª). Y, en los casos en que la negociación colectiva se ha referido a estas materias, la cláusula adicional contractual repite básicamente su contenido (cláusula 3.ª) o, sencillamente, se remite a ella (cláusula 6.ª).

Así pues, desde la perspectiva convencional, con independencia de su eventual ilegalidad por otros motivos (ver supra), las cláusulas adicionales contractuales cuestionadas no resultan anulables por no apreciarse en su utilización una conducta empresarial antisindical.

Por todo lo anterior, se concreta en los siguientes términos la parte dispositiva del presente

Laudo arbitral

«Declarar:

1.º Que, de las seis cláusulas adicionales contractuales impugnadas, son nulas, por ilegales, las tres siguientes:

a) La cláusula adicional 3.ª (Jornada de trabajo) en lo relativo al cómputo del tope máximo de 80 horas/año por encima de la duración máxima legal y a la calificación de horas no extraordinarias de los «excesos por necesidades del servicio», por contraria al art. 35.1 del E.T. y en lo relativo al referente locacional para la aplicación de los horarios, por contrario al art. 17.1 del Convenio Marco.

b) La cláusula 7.ª (Turnos, horarios y jornada), por contraria a los arts. 3.5 y 41 del E.T.

c) La cláusula 11.ª (No concurrencia e incompatibilidad), por contraria a los arts. 35.1 de la Constitución y 21.1 y 59.1 del E.T.

2.º Que no se aprecia, sin embargo, la existencia de una reserva material convencional en el Acuerdo Decimotercero del Acuerdo Complementario ni tampoco una actuación antisindical por parte de la empresa.»

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un convenio colectivo, en los términos establecidos por los arts. 82 del E.T. y 11.7 del A.S.E.C. Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante, L.P.L.).

El presente Laudo Arbitral puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de conformidad con el art. 91 del E.T. y a tenor de lo establecido en los arts. 161 y siguientes de la L.P.L. para el procedimiento de impugnación de los convenios colectivos.

Por el S.I.M.A. se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la Autoridad Laboral a efectos de depósito, registro y publicación oficial en los términos previstos en los arts. 90 y 91 del E.T. y 11.7 del A.S.E.C.

Perfil socioeconómico de la zona de influencia del Centro:

Alto ☐ Medio ☐ Bajo ☐

Breve historia del Centro haciendo mención a su participación en actividades relacionadas con temas de salud, educación ambiental, talleres, consumo, aulas de naturaleza, etc.

.....

6. Documentación aportada por el centro

El Director del solicita participar en la convocatoria de ayudas del Programa de recuperación y utilización educativa de Pueblos Abandonados de 2004, de acuerdo con el programa presentado, para lo que adjunta la siguiente documentación:

☐ Solicitud formalizada. Apartado cuarto.2.

☐ Proyecto pedagógico. Apartado cuarto.2.

☐ Fotocopia del Acta del Consejo Escolar del Centro. Apartado cuarto.3.

☐ Relación nominal de 25 alumnos. Apartado cuarto.1.

(Firma del Director/a del Centro y sello.)

Ilmo. Sr. Director general de Cooperación Territorial y Alta Inspección, Subdirección General de Becas y Promoción Educativa, c/ Torrelaguna, 58, 28027 Madrid.

Relación nominal del alumnado participante

(Cuyas autorizaciones de participación están archivadas en el Centro)

Nombre y apellidos	Edad	Curso
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		

ANEXO III

Autorización paterna

(Alumnos menores de edad)

Don/doña padre/madre/tutor del alumno/a otorga su autorización para que participe en la actividad de recuperación y utilización educativa de pueblos abandonados organizada por el Ministerio de Educación,Cultura y Deporte y manifiesta su conocimiento de que en el caso de que se produjera algún incidente que aconsejara la interrupción del Programa, pueda regresar a su domicilio antes de la fecha prevista.

....., a de de 2003.

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

18722 *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral de 25 de junio de 2003 en relación con el cumplimiento del artículo 14.2 del II Acuerdo Complementario sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo ENDESA, en materia de reposición de plantilla y de su distribución porcentual para el año 2002.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 25 de junio de 2003 dictado por D. Tomás Sala Franco en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje sobre discrepancias en relación con el cumplimiento del artículo 14.2 del II Acuerdo Complementario sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo ENDESA (BOE. 14.6.2002), en materia de reposición de plantilla y de su distribución porcentual para el año 2002, y del que han sido parte, de un lado, las Secciones Sindicales de FIA-UGT y de CC.OO. en el Grupo ENDESA y, de otro, la representación del citado Grupo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 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, artículo 11.7 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 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, 18 de julio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL

Que emite el árbitro D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Estudio General, en el conflicto jurídico laboral de ámbito estatal sometido a su arbitraje por las secciones sindicales estatales de FIA-UGT y de CCOO en el Grupo Endesa, conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 13 de mayo de 2003, en el marco de las previsiones enunciadas en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante, ASEC) y de su Reglamento de Aplicación (en adelante, RASEC), siendo partes, de un lado, D. Manuel García Sánchez y D. José María Fernández Arche, Secretarios Generales de la Secciones Sindicales Estatales de FIA-UGT y de CCOO en el Grupo Endesa y, de otro, D. Juan Riquelme Brotóns, representante legal de «Empresas ámbito de aplicación (art. 3) Acuerdo 26/4/2002».

En Madrid, a veinticinco de junio de dos mil tres, tras el análisis del conflicto sometido a arbitraje, procedo a dictar el presente Laudo Arbitral, de conformidad con los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—El 4 de abril de 2003, las Secciones Sindicales estatales de FIA-UGT y de CCOO en el Grupo Endesa presentan escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA) por el que promueven procedimiento de arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.4, párrafo segundo, del Segundo Acuerdo Complementario de los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa (en adelante, II Acuerdo) y en el Capítulo III del RASEC, en concordancia con el art. 10.3 del ASEC, para la solución del conflicto suscitado por la aplicación del art. 14.2 del II Acuerdo.

Segundo.—Con fecha 13 de mayo de 2003, las partes firman el compromiso arbitral, designando de común acuerdo como árbitro a D. Tomás Sala Franco y señalando como objeto del conflicto «las discrepancias en relación con el cumplimiento del art. 14.2 del II Acuerdo en materia de reposición de plantilla y su distribución porcentual para el año 2002, en

los términos fijados en los apartados 4 y 5 de dicho artículo». El plazo acordado para la emisión del Laudo Arbitral finalizaba el 15 de junio.

Tercero.—En el trámite de comparecencia de las partes en presencia del árbitro en la sede del SIMA el 28 de mayo de 2003, tras solicitar la representación de los trabajadores de la representación empresarial una serie de documentos y de exponer ambas representaciones sucintamente sus posiciones acerca del conflicto planteado, se acuerda celebrar una nueva reunión el día 10 de junio de 2003, donde, a la vista de la documentación aportada por la empresa, se concretarían las discrepancias en la ejecución del art. 14.2 del II Acuerdo, objeto del conflicto.

Cuarto.—En el interín entre las dos reuniones, la representación de los trabajadores obtiene aquella parte de la documentación requerida de la parte empresarial que, a juicio del árbitro, resulta necesaria para la defensa de su posición en el conflicto y remite un escrito, de fecha 4 de junio de 2003 (Informe relativo al cumplimiento de lo establecido en el art. 14.2 del II Acuerdo), donde se concretan las discrepancias en la aplicación del art. 14.2 del II Acuerdo, escrito del que se remite copia para su conocimiento a la representación empresarial. De esta manera, la representación de los trabajadores denuncia:

Respecto de los diecisiete (17) ingresos de Endesa Distribución:

- a) Que tres (3) ingresos se han producido con anterioridad a la firma del II Acuerdo.
- b) Que tres (3) trabajadores han sido incorporados a Endesa Distribución por sentencia judicial y que trabajaban desde antes de 2002 a través de ETT o vinculados por contratos ilegalmente.
- c) Que un (1) trabajador, si bien ha sido contratado en plazo, figura como baja en la empresa el 10/4/2003.

Entiende, en consecuencia, que, de los diecisiete (17) relacionados por la representación empresarial, sólo resultan computables diez (10) ingresos.

Respecto de los veintidós (22) ingresos de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, que diecisiete (17) trabajadores han sido adscritos a un Departamento de nueva creación (el Centro de Facturación y Cobro de Sevilla), por lo que entiende que no son reposiciones de puestos de trabajo que han sido dejados por trabajadores que marcharon con ocasión del correspondiente ERE sino nuevos ingresos por lanzamiento de una nueva actividad empresarial.

Entiende, en consecuencia, que de los veintidós (22) ingresos relacionados por la representación empresarial, sólo resultan computables cinco (5) ingresos.

Respecto de los ciento dieciséis (116) ingresos de Endesa Generación:

- a) Que los sesenta y seis (66) trabajadores incorporados a Puentes realizan trabajos para la mina o para el parque de carbones y cenizas en puestos de trabajo adscritos al coeficiente reductor de la minería, encontrándose dentro del ámbito funcional y personal del ERE de Endesa/Sector Minero y no del ERE de Endesa/Sector Eléctrico, considerando, además, que el Acuerdo firmado el 13 de noviembre de 2001 con el Comité de Empresa de Puentes por el que se admiten las incorporaciones al ERE de Endesa/Sector Eléctrico es nulo por falta de legitimación de la representación de los trabajadores firmante y que no pueden ser consideradas reposiciones ya que todos los trabajadores han sido ingresados para prejubilarse según el ERE de Endesa/Sector Minero. Por otra parte, se denuncia que en las certificaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social treinta y cuatro (34) de estos trabajadores aparecen como dados de baja en abril de 2003.
- b) Que los dieciséis (16) trabajadores imputados al Centro de San Roque, adscrito a la Central Térmica de Los Barrios lo han sido a un centro que en la fecha del acuerdo del ERE de Sevillana de Electricidad no pertenecía a su ámbito funcional y territorial, por lo que no pueden computarse como ingresos comprometidos por el ERE de Sevillana.
- c) Que los quince (15) trabajadores adscritos a la Central Térmica del Besós, construida el año 2002, tampoco pueden ser computados como ingresos comprometidos por el correspondiente ERE ya que esta Central Térmica no existía en el momento de la firma del mismo, no habiendo desaparecido tampoco otra central térmica en el territorio a la que hubiera sustituido.

Entiende, en consecuencia, que de los ciento dieciséis (116) ingresos relacionados por la representación empresarial, sólo resultan computables diecinueve (19).

Respecto de los cuatro (4) ingresos de Unelco Generación, que las cuatro (4) contrataciones fueron realizadas con anterioridad a la firma del II Acuerdo, por lo que ya formaban parte de la plantilla estructural que en aquel momento se negoció.

Entiende, en consecuencia, que no resultan computables estos cuatro (4) ingresos.

Respecto de los veintiún (21) ingresos de Endesa Energía:

- a) Que siete (7) trabajadores ya lo eran de Endesa Web o de Endesa Markplacet antes del 2002, empresas que se fusionaron con Endesa Energía, por lo que no se pueden considerar reposiciones.
- b) Que un (1) trabajador, contratado en plazo, ha causado baja en el período de prueba, por lo que no puede considerarse reposición.

Entiende, en consecuencia, que de los veintiún (21) ingresos relacionados por la representación empresarial, sólo son computables trece (13).

De esta manera, de los ciento ochenta ingresos relacionados por la representación empresarial en el año 2002 para el Negocio Eléctrico, sólo resultarían computables, a juicio de la representación de los trabajadores, cuarenta y siete (47) ingresos, por lo que de los ciento diecinueve (119) comprometidos restarían por cumplir setenta y dos (72) reposiciones en los Grupos profesionales III, IV y V.

Quinto.—En la segunda reunión, celebrada en la sede del SIMA el 10 de junio de 2003, se personan por separado, a requerimiento del árbitro, primero la representación de los trabajadores y, más tarde, la representación empresarial. En ambas comparecencias, las partes concretan sus discrepancias en la aplicación del art. 14.2 del II Acuerdo en el año 2002 partiendo del escrito presentado por la representación de los trabajadores y aceptan una ampliación del plazo acordado para la emisión del Laudo Arbitral hasta el 26 de junio.

Sexto.—De las alegaciones y documentos presentados, y de las aclaraciones que a las preguntas del árbitro realizaron las partes en sus comparecencias han resultado probados una serie de hechos relevantes que constituyen el punto de partida necesario para resolver el conflicto sometido a arbitraje. Estos hechos son los siguientes:

1.º En el año 1998 se producen una serie de expedientes de regulación empleo que afectan a Endesa SA (uno, en el sector eléctrico y, otro, en el sector minero), Sevillana de Electricidad, Enher, Terbesa y Hecsa, donde se pactan unos compromisos de renovación de plantillas, acordando contratar a un determinado porcentaje del número de bajas que se produzcan por prejubilación en el ámbito temporal de los acuerdos que, en todos los casos, abarca el año 2002.

2.º En el año 2000 se pacta un Plan Voluntario de Salidas del Grupo Endesa, con un compromiso porcentual de reposición de la plantilla por las bajas producidas por aplicación del correspondiente ERE dentro del ámbito temporal de vigencia del acuerdo, que incluye igualmente el año 2002.

3.º Tras el proceso de reordenación societaria y consolidación corporativa del Grupo Endesa, que supuso sucesión de empresas con escisión parcial de las anteriores sociedades, creación de nuevas sociedades, fusión de filiales anteriormente existentes y fusión por absorción de las filiales anteriormente existentes, para garantizar en este proceso la estabilidad en el empleo el mantenimiento de las condiciones laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores, se pacta el Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa el 27 de abril de 1999 (BOE de 22 de julio) (en adelante, I Acuerdo), en cuyo artículo 14.1 se establece que «las nuevas empresas derivadas de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa se subrogarán íntegramente en los derechos y obligaciones de las empresas cedentes, respetando la totalidad de los derechos laborales, económicos y sociales que corresponden a los diferentes colectivos de personal afectados por la sucesión de empresas». Y, en su párrafo 2.b), que «la aplicación de la garantía subrogatoria mencionada en el número anterior significará:...b) El mantenimiento de los pactos acordados en el marco de los ERES y/o de los convenios colectivos vigentes, tanto en su vertiente de condiciones económicas y sociales de los sistemas de prejubilación como en la de los compromisos de renovación de plantillas, dando cumplimiento, en este caso, a la reposición dentro del ámbito geográfico en que fue pactada y en función de las nuevas realidades empresariales en las actividades de producción, distribución y comercialización de energía derivadas del proceso de reordenación societaria establecido en la Ley 54/1997. En los ámbitos geográficos referenciados y en la medida en que se concrete el diseño de la reorganización empresarial, podrá extenderse la reposición a otras actividades principales de las empresas del grupo por mutuo acuerdo de las partes, que se obligan a negociar bajo el principio de la buena fe y en el espíritu de este acuerdo».

4.º Tres años más tarde, se firma el II Acuerdo, el 26 de abril de 2002 (BOE de 14 de junio), en cuyo art. 14.1 se establece que «con carácter general, el Grupo Endesa mantendrá con su plantilla estructural, en función de las especificidades del negocio eléctrico (generación, distribución y comercialización), la gestión técnica y administrativa, la supervisión de actividades, el control de la operación y mantenimiento especializado en instalaciones de producción y distribución, la ejecución de maniobras de

localización, aislamiento y reparación de averías, el montaje de equipos de medida especializados, la inspección y verificación preventiva y correctiva, la facturación, el cobro y aquellas actividades que conllevan relación directa con los clientes. La plantilla estructural será aquella que, partiendo de la situación actual, sume, por territorios, los ingresos pendientes de materializar, tanto de los ERES de origen como del Plan Voluntario de Salida en las condiciones y números previstos en los acuerdos que los sustentan, más los ingresos necesarios hasta completar el número total de incorporaciones previstas en el POA anual para el negocio eléctrico, descontando el número de salidas producidas año a año. En todo caso, el número total del POA no podrá ser inferior al de las comprometidas por los ERES». Y, en su párrafo 2, que «a efectos de lo previsto en el punto anterior, las partes convienen que del total de ingresos comprometidos en el negocio eléctrico (generación distribución y comercialización), hasta el 31.12.2006, un mínimo de 475 ingresos corresponderá a los Grupos Profesionales 3, 4 y 5 a razón de un 25%, 25%, 20%, 15% y 15% anual, respectivamente».

5.º El 13 de noviembre de 2001 se firma el Acuerdo sobre contrataciones de personal en el centro de Puentes entre las secciones sindicales de empresa de CIG, UGT y CCOO y la representación de la Dirección, en cuyo art. 3 se establece que «las contrataciones derivadas del Plan de Prejubilaciones Eléctrico, de 15.6.1998, cláusula adicional 1) Empleo, correspondientes a las bajas por prejubilación del Plan de la Minería de As Pontes, se harán efectivas, en base a las necesidades organizativas de la empresa, en aquellas unidades y centros en que resulte más adecuado».

6.º Ambas partes admiten que por «Negocio Eléctrico» hay que entender, con base en lo dispuesto en el art. 1.º de la Ley 54/1997, de 17 de noviembre, del Sector Eléctrico, «las actividades destinadas al suministro de energía eléctrica consistentes en su generación, transporte, distribución, comercialización e intercambios comunitarios e internacionales, así como la gestión económica y técnica del sistema eléctrico».

7.º En relación con treinta y cuatro (34) trabajadores ingresados en Puentes y un trabajador ingresado en Endesa Energía (D. Santiago Martín de las Heras), respecto de los que la representación de los trabajadores denuncia la baja producida en abril de 2003, la empresa demuestra suficientemente con la presentación de las nóminas del mes de mayo de 2003 que, si bien fueron dados de baja el 10 de abril de 2003, se trató de una variación de baja/alta correspondiente a la huelga convocada con motivo de la guerra de Iraq, encontrándose actualmente estos trabajadores en situación de alta en la empresa.

8.º En relación con siete (7) trabajadores de Endesa Distribución (D. Luis Miguel Cáncer Torralba, D.ª Nuria Cuello Samper, D. Daniel Viejo Gimeno, D.ª Yolanda Fuertes Ramón, D.º Ana Pilar Oliva Cazo, D.ª Noemí Raquel Palomera Molins y D.ª Susana Milla Riza) ha quedado demostrado con la presentación de la STSJ de Aragón, de 29 de noviembre de 2001, que se trata trabajadores declarados fijos por sentencia judicial con efectos anteriores al 2002, por entender la existencia de una cesión ilegal de trabajadores del art. 43 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

9.º En relación con los puestos de trabajo del Parque de carbones y cenizas de Puentes, ha quedado igualmente demostrado que, por Resolución del Director General de Trabajo y Seguridad Social de 28 de junio de 1995, se les ha asignado los coeficientes reductores de la edad de jubilación y, paralelamente, que por ello la empresa puede beneficiarse del régimen de ayudas que para la minería del carbón establece el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre (Disposición Adicional Segunda).

10.º En relación con los siete (7) trabajadores procedentes de Endesa Webhogar y Endesa Markplacet ingresados en Endesa Energía en el año 2002, la empresa ha probado la concreta naturaleza de la operación realizada, consistente en la baja voluntaria en la empresa de origen y una nueva contratación por parte de Endesa Energía, sin respeto de la antigüedad pero sí de las condiciones económicas anteriores, aportando para ello las cartas de baja voluntaria firmadas por estos siete trabajadores así como los correspondientes nuevos contratos suscritos con Endesa Energía.

11.º Finalmente, ha quedado probado que en el centro sevillano de Facturación y Cobro, además de actividades correspondientes al Negocio Eléctrico, se realizan actividades correspondientes a otras actividades del Grupo Endesa, tales como la facturación y cobro del gas o la comercialización de seguros y de alarmas.

Fundamentos de Derecho

Primero.—A la vista de la literalidad y del espíritu de los correspondientes arts. 14.1 y 2 del I y II Acuerdo y de los respectivos Acuerdos de los ERES, interpreto:

1.º En primer lugar, que las nuevas empresas del Grupo Endesa derivadas de los procesos de reordenación societaria y de reorganización

empresarial son sucesoras y, por ello, se subrogan, en el mantenimiento de los pactos de renovación de plantillas acordados en el marco de los ERES de las empresas de origen fusionadas con ellas y del Plan Voluntario de Salidas de Endesa SA/Grupo de Empresas (art. 14. 1 del I Acuerdo).

2.º En segundo lugar, que el compromiso de contratación para el año 2002 por ingresos comprometidos por ERES es del 25 por 100 de 474, esto es, de 119 trabajadores (art. 14.2 del II Acuerdo).

3.º En tercer lugar, que esta contratación comprometida no tendrá otros límites que los siguientes:

a) Los ingresos habrán de producirse a partir de la fecha de entrada en vigor del II Acuerdo (art. 3.4: «El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su firma»), esto es, a partir del 26 de abril de 2002 y no antes, esto es, entre el 1 de enero y el 25 de abril de 2002. Aunque es cierto que el art. 14.2 del II Acuerdo alude por dos veces al año natural, este párrafo está indisolublemente unido al anterior por cuanto se inicia diciendo «a efectos de lo previsto en el punto anterior» y en el párrafo primero se ha pactado el mantenimiento de una plantilla estructural «partiendo de la situación actual», esto es, de la fecha de la firma del Acuerdo y no del 1 de enero de 2002, a la que se añadirán «los ingresos pendientes de materializar, tanto de los ERES de origen como del Plan Voluntario de Salidas», no pudiendo por ello computarse a los efectos del cumplimiento del compromiso de contratación de 119 trabajadores en el año 2002 los contratados con anterioridad a la fecha de la firma del Acuerdo (art. 14. 1 y 2 del II Acuerdo).

b) Los ingresos corresponderán a los Grupos Profesionales III, IV y V previstos en el art. 9 del I Convenio Marco del Grupo Endesa de 25 de octubre de 2000 (BOE de 13 de diciembre) (art. 14.2 del II Acuerdo).

c) Los ingresos habrán de realizarse en el Negocio Eléctrico, entendido con el alcance marcado por el art. 1 de la Ley 54/1997, de 17 de noviembre, del Sector Eléctrico, esto es, en la generación, distribución y comercialización de la energía eléctrica (arts. 14.2.b) del I Acuerdo y 14.1 y 2 del II Acuerdo).

d) Los ingresos habrán de realizarse en el ámbito geográfico o territorial correspondiente al acuerdo del ERE de origen («dentro del ámbito geográfico en que fue pactada», dirá el art. 14.2.b) del I Acuerdo; «por territorios» dirá el art. 14.1 del II Acuerdo).

e) No cabe exigir a la empresa que los ingresos se imputen únicamente a Centros o a Departamentos existentes en el momento de la firma de los acuerdos de los ERES y no a Centros o Departamentos de nueva creación, o a Centros o Departamentos que hayan sustituido a los anteriormente existentes en tales fechas, dado que la literalidad de los dos Acuerdos de Grupo (I y II Acuerdo) solamente establece un límite funcional —que las reposiciones se hagan el Negocio Eléctrico— y un límite territorial —que las reposiciones se hagan el ámbito geográfico del correspondiente ERE— sin acepción de antigüedad de los Centros o Departamentos a los que se imputan éstas.

f) Para el caso de que se quisiera extender al ámbito de imputación de estos ingresos o reposiciones a «otras actividades principales» de las empresas del Grupo —esto es, a actividades del sector minero, del sector del gas, del sector de los seguros o del sector de telecomunicaciones, por ejemplo,— se exige el «mutuo acuerdo de las partes» negociadoras de los Acuerdos de grupo, que están obligadas a negociar «bajo el principio de la buena fe y en el espíritu de este Acuerdo» (art. 14.2.b) del I Acuerdo).

g) Los ingresos deberán realizarse «en las condiciones previstas en los acuerdos que los sustentan» (art. 14.1 del II Acuerdo), esto es, con las modalidades en ellos previstas (así, por ejemplo, el ERE de Sevilla de Electricidad establece el compromiso de contratar cuarenta (40) trabajadores en el año 2002 «por tiempo indefinido y a jornada completa»).

Segundo.—Aplicando los criterios interpretativos anteriores a las concretas discrepancias existentes en la ejecución del art. 14.2 del II Acuerdo en el año 2002, cabe señalar lo siguiente:

1.º Respecto de los diecisiete (17) ingresos de Endesa Distribución:

a) Que, efectivamente, uno (1) de los ingresos relacionados por la empresa se ha producido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del II Acuerdo (26 de abril de 2002), por lo que no resulta computable. Tal ha sucedido con D. Antonio Arrabal Calvete, cuya fecha de alta data de 1/1/2002.

b) Que otros siete (7) trabajadores han sido incorporados a Endesa Distribución por sentencia judicial (STSJ de Aragón, de 29 de noviembre de 2001), por entender la existencia de una cesión ilegal de trabajadores, como ha quedado demostrado y es pacífico para ambas partes, con efectos anteriores al 26 de abril de 2002. No puede, en consecuencia, tampoco, y por las mismas razones que el trabajador anterior, computarse dentro

de los 119 ingresos comprometidos. Tal ha sucedido con D. Luis Miguel Cáncer Torralba, con D.^a Nuria Cuello Samper, con D.^a Yolanda Fuertes Ramón, con D.^o Noemí Raquel Palomera Molins, con D. Daniel Viejo Gimeno y con D.^a Susana Milla Riza, debiendo entenderse que tales ingresos se han producido en fechas anteriores a 2002 y no en el año 2002, como argumenta la representación empresarial.

Entiendo, en consecuencia que, de los diecisiete (17) ingresos relacionados por la representación empresarial, son computables ocho (8).

2.º Respecto de los veintidos (22) ingresos de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, que los diecisiete (17) trabajadores adscritos al Centro de Facturación y Cobro (Avda. de la Borbolla. Sevilla) lo han sido a un Centro histórico y no de nueva creación, existente ya al tiempo del ERE de Sevillana de Electricidad en 1998, si bien con funciones reducidas al ámbito territorial de Andalucía y no nacional como ahora. Una tal reestructuración funcional no resulta en sí misma relevante a los efectos de poder imputar o no a este centro los ingresos comprometidos por el ERE de Sevillana de Electricidad por cuanto se trata de ingresos imputables al mismo ámbito geográfico andaluz. Pero, aunque se tratara de un centro de nueva creación dentro del Grupo Endesa en el Negocio Eléctrico, también resultarían computables estos ingresos a los efectos analizados a que, como se señaló anteriormente, no se deriva este límite ni del acuerdo del ERE de Sevillana de Electricidad ni de los Acuerdos I y II del Grupo Endesa, existiendo libertad empresarial para ello.

Ello no obstante, ha quedado suficientemente probado que, tras la reorganización empresarial, en el centro sevillano se realizan, junto a las actividades del Negocio Eléctrico tradicionales de facturación y cobro, otras actividades distintas correspondientes a sectores tales como a la facturación y cobro del Gas y a la comercialización de Seguros o de alarmas de seguridad.

Así las cosas, en la medida en que se trata por ello de un centro de actividad mixta, quedaría dentro de lo previsto en el art. 14.2.b) del I Acuerdo según el cual, para imputarle ingresos comprometidos por ERES del Negocio Eléctrico, se haría necesario previamente el «mutuo acuerdo» de las partes negociadoras de aquel, cosa que no se ha probado que se haya producido hasta la fecha, siendo irrelevante a estos efectos el que el acuerdo del ERE de Sevillana de Electricidad previera esta posibilidad, dado que el I Acuerdo es posterior a él y su art. 14.2. b) lo modifica, siendo éste último claro y taxativo al exigir el «mutuo acuerdo» de las partes negociadoras del mismo para «extender la reposición a otras actividades principales de las empresas del grupo».

Entiendo, en consecuencia, que de los veintidos (22) ingresos relacionados por la representación empresarial, son computables cinco (5).

3.º Respecto de los ciento dieciséis (116) ingresos en Endesa Generación:

a) Que, de los sesenta y seis (66) ingresos adscritos al centro de Puentes, treinta y cuatro (34) trabajadores se han incorporado a la mina, habiendo sido este dato confirmado por ambas partes, por lo que no resultarán computables dentro de los ciento diecinueve (119) ingresos comprometidos para el año 2002 por el Grupo Endesa en el Negocio Eléctrico.

b) Que los otros treinta y dos (32) ingresos adscritos al centro de Puentes se incorporaron al parque de carbones y cenizas de la Central Térmica. Respecto de ellos la cuestión se reduce a dilucidar si el trabajo en este parque de carbones y cenizas pertenece al Negocio Eléctrico o al Sector Minero:

No parece existir duda, según testimonio de ambas partes, de que en todas las centrales térmicas que utilizan carbón existen estos parques de almacenaje del mismo, perteneciendo por ello propiamente sus puestos de trabajo al Negocio Eléctrico por razón de su necesidad para la producción de energía en la central.

Sin embargo, dadas las características de esta central térmica de Puentes, ubicada junto a una mina de carbón a roza abierta, propiedad también del Grupo Endesa, el parque de carbones y cenizas cumple funciones, a la vez, de almacenaje de la mina y de la central térmica, planteando problemas a la hora de delimitar la frontera entre la mina y la central térmica a estos efectos.

De otra parte, en este concreto caso, la empresa ha conseguido de la Autoridad Laboral (Resolución del Director General de Trabajo y Seguridad Social de 28 de junio de 1995) la asignación de coeficientes reductores de la edad de jubilación a los puestos de trabajo del parque de carbones y cenizas de la central térmica, según figura claramente en el Anexo I de la Resolución. En esta misma línea, con fecha 30 de diciembre de 1997, el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, por el que se establece un régimen de ayudas para la minería del carbón, en su Disposición Adicional Segunda contempla la posibilidad de que la empresa sea beneficiaria de las ayudas por costos laborales del art. 9 del Real Decreto para las

categorías que puedan tener acceso a las prejubilaciones a las que se les ha asignado coeficiente reductor por la Subdirección General de Asistencia Técnico-Jurídica de la Seguridad Social, como ha sucedido con las categorías del parque de carbones y cenizas de Puentes.

No parece, en consideración a todo lo anterior, y a falta de otros factores o elementos de diferenciación entre ambos sectores de actividad, que se trate de ingresos imputables al Negocio Eléctrico sino al sector Minero y, por ello, no computables entre los ciento diecinueve (119) comprometidos para 2002.

El hecho de que exista un Acuerdo con las representaciones sindicales de CIG, UGT y CCOO del centro de Puentes, admitiendo expresamente la posibilidad de imputar estos ingresos al Negocio Eléctrico resulta irrelevante a estos efectos. En primer lugar, por cuanto el Acuerdo en sí mismo resulta demostrativo de la inseguridad de la empresa de poder actuar de esta manera, pretendiendo asegurar esta posibilidad a través del Acuerdo. En segundo lugar, y sobre todo, por cuanto se trata de un acuerdo no negociado por las partes legitimadas para ello, que son las partes que negociaron el I y el II Acuerdo sobre materias concretas del Grupo Endesa, únicas legitimadas para ampliar el ámbito de imputación de las reposiciones del Negocio Eléctrico a otras actividades principales del Grupo, como establece, según se constató anteriormente, el art. 14. 2.b), in fine del I Acuerdo.

Por lo demás, está suficientemente demostrado por la empresa que la variación de baja y alta del 10 de abril de 2003 corresponde a la huelga convocada por la guerra de Iraq, encontrándose actualmente los treinta y cuatro (34) trabajadores denunciados en situación de alta, como se acredita con las nóminas del mes de mayo de 2003.

c) Que el hecho de que los dieciséis (16) trabajadores adscritos al Centro de San Roque lo hayan sido a un centro o departamento de nueva creación de Endesa Generación que no existía al tiempo de producirse el ERE de Sevillana de Electricidad y de que este Departamento esté adscrito organizativamente a la Central Térmica de Los Barrios que en el año 1998, fecha en que se acordó el ERE de Sevillana, no pertenecía a ésta y era propiedad de una AIE, no resultan en absoluto relevantes a los efectos del cómputo de estos ingresos dentro de los ciento diecinueve (119) comprometidos por ERES en 2002 en el Negocio Eléctrico, dado que, como se señaló anteriormente respecto de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, el que el centro o departamento sea de nueva creación no impide imputarle los ingresos comprometidos por ERES de empresa hoy integradas en el Grupo Endesa, siempre y cuando se haga en su ámbito territorial o geográfico, cosa que se respeta en el presente caso. Por ello, estos dieciséis (16) ingresos será computables dentro de los ciento diecinueve (119) comprometidos para 2002.

d) Que los quince (15) trabajadores adscritos a la Central Térmica del Besós, construida recientemente en 2002, se encuentran en la misma situación que los anteriores trabajadores adscritos al Centro de San Roque, esto es, que el hecho de que la Central Térmica del Besós no existiese en la fecha de la firma del acuerdo del ERE del que nacen los compromisos de empleo en esta área territorial, no impide que el Grupo Endesa pueda imputar tales ingresos comprometidos a esta Central. Por ello, estos quince (15) ingresos computarán a efectos del cumplimiento del compromiso de ciento diecinueve (119) ingresos en el año 2002.

Entiendo, en consecuencia, que de los ciento dieciséis (116) ingresos relacionados por la representación empresarial, son computables cincuenta (50).

4.º Respecto de los cuatro (4) ingresos de Unelco, habrá que aceptar que, efectivamente, se han producido antes del 26 de abril de 2002. fecha de entrada en vigor del II Acuerdo, por lo que no resultarán computables. Tal ha sucedido con D. Víctor Manuel González Padrón (fecha de alta: 1/2/2002), con D. Luis Alfonso Marichal Pérez (fecha de alta: 1/2/2002), con D. Pedro Ramón Padilla Morales (fecha de alta: 1/2/2002) y con D. Julián Ramón Quintero Méndez (fecha de alta: 1/2/2002).

5.º Respecto de los veintiun (21) ingresos en Endesa Energía:

a) Que los siete (7) trabajadores de Endesa Webhogar o de Endesa Markplacet han ingresado en al año 2002, tras el 24 de abril, en Endesa Energía a partir de las bajas voluntarias producidas en las empresas de origen y de los nuevos contratos firmados con esta última. No existe, en este sentido, en los Acuerdos de los ERES ni tampoco en los Acuerdos del Grupo (Acuerdos I y II) limitación alguna en cuanto a la causa de los ingresos comprometidos en el Negocio Eléctrico del Grupo Endesa, valiendo tanto la contratación directa de trabajadores de fuera del Grupo como la contratación derivada de una operación como la realizada, ya que en ambos casos se produce una ampliación de la plantilla del Negocio Eléctrico del Grupo Endesa. Por ello, entiendo computables estos siete (7)

ingresos dentro de los ciento diecinueve (119) comprometidos para el año 2002.

b) En relación con D. Santiago Martín de las Heras, trabajador contratado dentro del plazo que, si bien fue dado de baja el 30 de abril de 2003, la empresa ha demostrado suficientemente que se trata, como en los casos anteriores, de una variación de baja y alta correspondiente a la huelga convocada por la guerra de Iraq, encontrándose actualmente en situación de alta, como acredita la nómina de mayo de 2003. Por lo que el ingreso de este trabajador computará a los efectos correspondientes.

Entiendo, en consecuencia, que son compatibles los veintinueve (2) ingresos relacionados por la representación empresarial.

Por todo lo anterior, se concreta en los siguientes términos la parte dispositiva del presente

Laudo Arbitral

«Declarar que, del total de los cientos diecinueve (119) ingresos comprometidos en el Negocio Eléctrico en el año 2000, se han producido ochenta y cinco (85) contrataciones de trabajadores de los Grupos III, IV y V computables, por lo que, para el cumplimiento total de lo acordado en el art. 14.2 del II Acuerdo, restan por realizar treinta y cuatro contrataciones.»

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un convenio colectivo, en los términos establecidos por el art. 82 del ET y el art. 11.7 del ASEC. Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la Disposición Adicional Séptima del la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante, LPL).

El presente Laudo Arbitral puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de conformidad con el art. 91 del ET y a tenor de lo establecido en los arts. 161 y siguientes de la LPL para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el SIMA se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la Autoridad Laboral a efectos de depósito, registro y publicación oficial en los términos previstos en los arts. 90 y 91 del ET y 11.7 del ASEC.

Así lo resuelvo y firmo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del Laudo.

18723

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las actas de 15 de abril de 2003 y 19 de diciembre de 2002, donde se recogen los acuerdos referentes a las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes a la valoración del segundo semestre de 1999 y al arbitraje de la valoración del primer semestre de 1999 en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

Visto el texto de las actas de fechas 15 de abril de 2003 y 19 de diciembre de 2002 donde se recogen los acuerdos referentes a las modificaciones de nivel salarial, y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes a la valoración del segundo semestre de 1999 y al arbitraje de la valoración del primer semestre de 1999 en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (Código de Convenio 9002052), que forman parte del IX Convenio Colectivo, acuerdos que han sido alcanzados por la Comisión Mixta de Valoración de la que forman parte la representación de la empresa y el Comité de empresa, acompañándose informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento

de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 22 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta final

Representantes de Dirección:

D. Fernando Lobo de Dios
D.ª M.ª Carmen Martín Sierra (asesor)

Representantes de los Trabajadores:

D. Francisco Galán Roncero
D. Rafael Luque Jurado (asesor)

En Madrid, a 15 de abril de 2003, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta de Valoración citados anteriormente, elaborando este acta final, donde se recogen los resultados de valoración de los puestos de trabajo correspondientes al segundo semestre de 1999.

Puestos valorados o revisados a petición de los departamentos

Puestos de nueva creación:

Personal Operario
Operario de Personalización DNI. Imprenta: 8

Puestos de trabajo que suben de nivel:

Personal Técnico.
Fotógrafo-Filmador. Servicios Generales: 11.

Puestos que no suben de nivel:

Personal Mando.
Jefe de Especialista Técnicos. Sistemas de Información: 11.

Puestos revisados por reclamación de sus ocupantes

Puestos de nueva creación:

Personal Operario.
Cortador de Materias Primas. Mantenimiento 5.

Puestos de trabajo que suben de nivel:

Personal Operario.
Oficial 1.ª Jefe de Equipo Rotativa de Boletos. Imprenta: 10
Encuadernador de Lujo. Imprenta: 9.

Puestos revisados a petición de los departamentos sin acuerdo en algún factor

Administrativo Caja Metálico. Economía y Finanzas
Oficial 1.ª Jefe de Equipo Máquina Calcográfica 2 o + colores. Documentos de Valor.
Maquinista Serigrafía/Minerva Tipografía. Imprenta.

El puesto de trabajo de Conductor-Almacenero. Fábrica de Papel no se ha valorado por no existir acuerdo entre ambas partes respecto si los cambios introducidos en el puesto implican o no una revisión en la valoración del mismo, según se refleja en las actas diarias.

Puestos revisados por reclamación de sus ocupantes sin acuerdo en algún factor

Jefe de Almacén. Secretaría General.
Jefe de Expediciones. Secretaría General.
Oficial 1.ª Jefe de Equipo Hincado y Pulido. Moneda.
Oficial 1.ª Hincado y Pulido. Moneda.
Oficial 1.ª Hincado y Pulido + Pulido cospeles. Moneda.
Oficial 2.ª Máquina Rotativa de Boletos. Imprenta.

El puesto de trabajo de Auxiliar de Mantenimiento. Fábrica de Papel no se ha valorado por no existir acuerdo entre ambas partes respecto si los cambios introducidos en el puesto implican o no una revisión en la valoración del mismo, según se refleja en las actas diarias.

El puesto de trabajo de Oficial 1.ª Guillotiner. Timbre no se ha valorado por no existir acuerdo entre ambas partes respecto si los cambios introducidos en el puesto implican o no una revisión en la valoración del mismo, según se refleja en las actas diarias.