

Disposición derogatoria.

Los trabajadores de la asociación Asociación Diagrama Intervención Psicosocial ante la firma de este Convenio asumen los nuevos salarios y pluses, quedando derogados los anteriores salarios y pluses que eran de aplicación.

ANEXO I

Categorías	Salario base — Pesetas
A) Personal docente	
1. Coordinador de centros y programas	95.000
2. Director de centro	95.000
3. Subdirector de centro	95.000
4. Coordinador de centro	95.000
5. Psicólogo	100.000
6. Pedagogo	100.000
7. Asistente social	95.000
8. Profesor de EGB	95.000
9. Educador	95.000
10. ATE	90.000
11. Monitor	90.000
12. Cuidador	90.000
13. Médico	100.000
14. ATS	100.000
15. Psiquiatra	100.000
B) Personal administrativo	
16. Gerente	100.000
17. Graduado social	100.000
18. Informático	100.000
19. Traductor	100.000
20. Economista	100.000
21. Abogado	100.000
22. Contable	100.000
23. Administrativo	100.000
24. Auxiliar administrativo	90.000
25. Aspirantes	80.000
C) Personal de servicios generales	
26. Personal de mantenimiento	85.000
27. Maestro de Obras	80.000
28. Cocinero	80.000
29. Ayudante de Cocinero	80.000
30. Portero-Vigilante	95.000
31. Portero-Conserje	95.000
32. Limpiadora	80.000
33. Lavandera	80.000
34. Conductor	80.000
35. Peón	62.700

2700

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo para el personal de tierra de «Iberia, Líneas Aéreas Españolas».

Visto en texto del acta de acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo para el personal de tierra de «Iberia, Líneas Aéreas Españolas» (número de código 9002660), que fue suscrita con fecha 20 de noviembre de 1996 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 y Migraciones acuerda:

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, 17 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE «IBERIA, LÍNEAS AÉREAS ESPAÑOLAS»

En Madrid, a las diecisiete treinta horas del día 20 de noviembre de 1996, se reúnen las personas que se relacionan, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo entre «Iberia, Líneas Aéreas Españolas» y su personal de tierra, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87, punto 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Asistentes:

En representación de Iberia: Don Guillermo de Miguel Gala. Don Juan Bueno Gracia. Don Antonio Jiménez Castro. Don Francisco del Cura Arribas. Doña Luz Álvarez Hernández. Doña Beatriz Gatell Poblador.

En representación de los trabajadores: Don Francisco Rodríguez Martín. Don Francisco Codesal Martín. Don Alberto Garrido Lafuente. Don José A. Herráez Jiménez. Don Pedro Galán Paz. Doña Ana Valverde Mordt. Don Raúl Melero Sánchez. Don Joaquín Salguero Pérez. Don Jesús Saldaña Gualix.

MANIFIESTAN

Que agotado el pasado día 31 de octubre de 1996 el plazo acordado en el acta de fecha 28 de junio de 1996, sin haberse alcanzado un acuerdo definitivo sobre la totalidad de las materias y encontrándose las posturas muy próximas a un acuerdo, ambas partes estiman conveniente continuar las negociaciones que modificarán los artículos, anexos o disposiciones afectadas del XIII Convenio Colectivo, llegándose a los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Ampliar el plazo establecido en el acta de fecha 28 de junio de 1996, hasta el 20 de noviembre de 1996.

Segundo.—Se modifica el artículo 1 de la segunda parte del Convenio Colectivo «Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial», quedando redactado como sigue:

«Se considera trabajador fijo de actividad continuada a tiempo parcial, a efectos de esta regulación, a aquel expresamente contratado para prestar sus servicios, todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a lo establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

El número de horas efectivas de trabajo no podrá exceder del 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en Convenio Colectivo, si ser menor del 50 por 100 de la misma.

La jornada semanal no podrá ser inferior a doce horas ni superior al 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo en cómputo semanal, pactada en cada momento.

La jornada a la que se hace referencia en los dos párrafos anteriores es la pactada para los fijos a tiempo completo (actualmente 1.722 horas anuales de trabajo efectivo y 40 horas semanales en cómputo anual).»

Tercero.—Se modifica el párrafo segundo del artículo 4.º de la segunda parte del Convenio Colectivo, quedando redactado como sigue:

«De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir sin que ello implique, en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el preaviso citado, la empresa podrá igual-

mente variar la jornada y/o el horario, informando previamente de tales necesidades a la representación de los trabajadores.»

Cuarto.—Se modifica el tercer párrafo del artículo 6 de la segunda parte del Convenio Colectivo, quedando redactado como sigue:

«Serán vacacionables los doce meses del año y la programación cuantitativa se efectuará por la dirección en función de las necesidades de carga de trabajo con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Para la determinación del orden de preferencia en la elección de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en el artículo 169 del XIII Convenio Colectivo para los fijos de actividad continuada a tiempo completo.»

Quinto.—Se añade un párrafo, que será el penúltimo, al artículo 4.º de la segunda parte del XIII Convenio Colectivo, que queda redactado en los siguientes términos:

«A efectos del cómputo de jornada, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 91 de la primera parte del XIII Convenio Colectivo.»

Sexto.—Se introduce en la segunda parte del Convenio Colectivo «Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial» un artículo 10 nuevo, con la siguiente redacción:

«No podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, fijos discontinuos o cualquier otro de duración determinada, siempre que haya en el momento de la contratación trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial por debajo del límite máximo semanal pactado para el mismo grupo laboral y centro de trabajo de que se trate.

No bastante lo anterior, dichas contrataciones temporales o de fijos discontinuos podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que por razón de aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores y ya estuvieran contratados todos los fijos de actividad continuada a tiempo parcial que fuera posible, aun cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo semanal pactado.»

Séptimo.—Se modifica el artículo 7 de la segunda parte del XIII Convenio Colectivo incluyendo un tercer párrafo en el mismo con el siguiente texto:

«A los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 180 del vigente Convenio Colectivo, cotizando a dicho fondo en proporción al sueldo base y antigüedad, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.»

Octavo.—Se introduce un párrafo —que será el tercero— dentro del artículo 6 de la tercera parte del Convenio Colectivo que regula las condiciones de los trabajadores fijos discontinuos, con la siguiente redacción:

«No podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado o cualquier otro de duración determinada, siempre que haya en los períodos de contratación a que se refieren los dos párrafos anteriores de este artículo trabajadores fijos discontinuos por debajo del límite máximo de horas semanales para el mismo grupo laboral y centro de trabajo de que se trate.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón de aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores y ya estuvieran contratados todos los fijos discontinuos que fuera posible.»

Noveno.—Se modifica el último párrafo de la disposición transitoria tercera de la primera parte del Convenio Colectivo «Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores fijos de actividad continuada», en los siguientes términos:

«No obstante lo anterior, de 1 de enero de 1993 hasta 31 de diciembre de 1997 no será de aplicación el contenido de esta disposición transitoria.»

Décimo.—Dado que es preciso regularizar las modalidades de contratación actuales necesarias para el mantenimiento de los niveles de productividad, es por lo que se modifica la disposición transitoria octava del XIII Convenio Colectivo, que quedará redactada en los siguientes términos:

«Se procederá a la transformación de 961 contratos a fijos de actividad continuada a tiempo parcial. Dichas transformaciones se realizarán durante la primera quincena del mes de enero de 1997.

Los criterios para la realización de las citadas transformaciones se establecerán en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo.»

Undécimo.—Se crea una disposición final en la segunda parte del XIII Convenio Colectivo, con el siguiente texto:

«Las transformaciones de eventuales y fijos discontinuos a fijos de actividad continuada a tiempo parcial se acordarán en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo.

En estos momentos, el número máximo de trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial se fija en 2.400, quedando facultada dicha Comisión para modificar tal número.

El número que se acuerde pasará a formar parte del texto del Convenio Colectivo vigente en cada momento.»

Duodécimo.—Se crea una disposición transitoria con el siguiente texto:

«Al personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo.

La experiencia y aplicación práctica en el seno interior de la empresa es, pues, un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades técnicas en la empresa.

En base a lo anterior, ambas partes acuerdan instar a la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo la apertura de niveles de entrada conforme a lo estipulado en el apartado tercero del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de fecha 29 de marzo de 1996, que modifica el punto quinto del Acta de Acuerdo de 20 de febrero de 1995, así como la regulación del tiempo de permanencia en cada uno de esos niveles a efectos de progresión.

En tanto se regula lo anterior en la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo, para el personal de nuevo ingreso que no haya tenido relación contractual con la compañía con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición transitoria, en el grupo laboral para el que se le contrata, ambas partes convienen aplicar el siguiente sistema salarial y de progresión que entrará en vigor una vez aprobados los ordenamientos laborales de los colectivos pendientes de reclasificar y con efectos de dicho acuerdo:

Durante el primer año de trabajo, percibirá el 90 por 100 de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca. A esta cantidad se le aplicarán los acuerdos de reducción salarial contemplados en el Acta de la Comisión Negociadora, de 20 de febrero de 1995, para el citado nivel de entrada.

Durante el segundo año de trabajo, percibirá el 95 por 100 de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca. A esta cantidad se le aplicarán los acuerdos de reducción salarial contemplados en el Acta de la Comisión Negociadora, de 20 de febrero de 1995, para el citado nivel de entrada.

Durante el período de estos dos años, no les será de aplicación los tiempos de progresión establecidos en el capítulo V del vigente Convenio Colectivo.

Transcurridos estos dos años de trabajo, accederán al nivel de entrada de su grupo laboral, rigiéndose a partir de ese momento por las disposiciones que sobre progresión están establecidas en el Convenio Colectivo.

Transcurridos estos dos años de trabajo, accederán al nivel de entrada de su grupo laboral, rigiéndose a partir de ese momento por las disposiciones que sobre progresión están establecidas en el Convenio Colectivo.

A estos efectos, no computarán los períodos de no actividad. Durante los dos primeros años a que se refiere esta disposición transitoria, el salario hora base se verá modificado en los mismos porcentajes.

Todos los ingresos en los distintos grupos laborales se efectuarán por esta modalidad. No obstante lo anterior, la compañía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 55 del XIII Convenio Colectivo, podrá realizar el ingreso en la misma por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral.

El artículo 45 del vigente Convenio Colectivo queda adaptado en su expresión «nivel de entrada» a lo especificado en esta disposición transitoria.»

Decimotercero.—Se incluye como anexo al XIII Convenio Colectivo el régimen disciplinario que se adjunta a este Acta, quedando anulada la disposición transitoria que recogía el punto «undécimo. «Régimen disciplinario», del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo para el personal de tierra, de 29 de marzo de 1996.

Decimocuarto.—Ambas partes acuerdan instar a la Comisión Mixta para que desarrolle el procedimiento que deberá seguir cualquier trabajador para realizar trabajos para otra empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia en relación con lo dispuesto en el punto cuarto de las faltas muy graves, del régimen disciplinario.

Decimoquinto.—En el Acta de Acuerdo, de 29 de marzo de 1996, de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo para el personal de tierra de «Iberia, Líneas Aéreas Españolas», y concretamente en su punto segundo —ordenamientos laborales—, ambas partes se comprometieron a iniciar la negociación de los ordenamientos laborales de los colectivos del personal de tierra que no se habían visto afectados por los mismos o, en su caso, la adscripción a alguno de ellos.

Dada la diversidad y heterogeneidad de los colectivos a que se refiere el párrafo anterior, y teniendo en cuenta que algunos, por su afinidad y características profesionales, deben ser integrados en los ordenamientos laborales existentes y otros requieren un desarrollo específico, se crea un grupo de trabajo que elaborará los textos definitivos.

La Dirección entregará a la representación de los trabajadores la propuesta relativa a los colectivos que se citan en las fechas indicadas:

Colectivo: Técnicos de O. P. C. y Delineantes. Fecha: 22 de noviembre.

Colectivo: Técnicos de O. P. S. Fecha: 27 de noviembre.

Colectivo: Especialistas Simuladores. Fecha: 4 de diciembre.

Colectivos: Especialistas de Mantenimiento Digital, Especialistas de Radiocomunicación, Especialistas del Ámbito de Infraestructura, Especialistas de Artes Gráficas, Técnicos y Especialistas de Proceso de datos, Técnicos de Comunicaciones, Operadores de Proceso de Datos, Operadores de Comunicaciones, Medios Audiovisuales, T. G. S. y T. G. M. Fecha: 13 de diciembre.

Independientemente de lo anterior, ambas partes se comprometen a fijar como fecha límite de esta negociación la del 31 de enero de 1997.

A medida que las conclusiones del grupo de trabajo se eleven a definitivas, se irán incorporando al Convenio Colectivo.

Suscriben el presente Acuerdo la mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora a tenor de lo establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Distribución de transformaciones a FACTP a que se refiere el punto sexto del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de Tierra, de 30 de octubre de 1996

	Advo.	AGSA
ALC	2	38
LEI	11	11
ACE	40	55
BCN	60	109
BIO	12	4
FUE	30	32
GRO	0	0
IBZ	0	1
LPA	1	0
BJS	124	227
OVD	2	2
PMI	0	42
AGP	7	27
SPC	6	6

	Advo.	AGSA
MJV	0	0
SVQ	2	2
TCI	24	56
ZAZ	2	0
VIT	0	0
VLL	1	2
VLC	6	5
VDE	1	0
MLN	4	0
GRX	2	2
SCQ	1	1
Total ...	339	622

Régimen disciplinario

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria de la empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 2. Competencia sancionadora.

La Dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores de tierra a través del Director y/o Subdirector de Personal, cualquiera que sea su grado y gravedad. En la imposición de sanciones de carácter leve también tendrán competencia los Delegados de Aeropuerto/Comercial y Unidad de Personal de ellos dependientes.

Cuando una Unidad (Dirección, Subdirección, Delegación, etc.) tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral y cuya competencia no le esté expresamente atribuida, lo pondrá en conocimiento inmediato de la unidad correspondiente, con relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

Artículo 3. Requisitos formales.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves. Se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado concediéndosele un plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquellas otras que le Instructor estime oportuno. La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta dos meses, a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 4. Registro.

Las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves y muy graves deberán ser trasladadas por el órgano que las haya acordado a la Asesoría Jurídico Laboral, quien llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

Artículo 5. Antecedentes.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción según la siguiente escala:

- Las faltas leves: Seis meses.
- Las faltas graves: Un año.
- Las faltas muy graves: Dos años.

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 6. *Son faltas leves:*

1. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la empresa.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.
7. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Oficina de Personal el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 7. *Son faltas graves:*

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente para sí o sus compañeros.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la compañía.
13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
14. La divulgación a personas ajenas a la empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la empresa.
15. La falta de atención y cortesía con el público reiterada.
16. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
17. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días; asimismo, los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo semanal.
18. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
19. El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 8. *Son faltas muy graves.*

1. La falta de más de tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
2. La embriaguez ocasional tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.

3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción sera extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

4. Realizar trabajos sin autorización de la compañía para otra empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia.

5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.

6. Violar secretos de la empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

8. Originar riñas y peticiones con sus compañeros de trabajo cuando de ello se deriven perjuicios para la empresa.

9. La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.

10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la compañía.

11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

12. La falta de atención o cortesía con el público reiterada e inexcusable.

13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la compañía.

14. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.

15. La prestación de tarjeta de billetes por el titular o beneficiarios a personas no autorizadas para su uso, así como cesión por los mismos de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.

16. Divulgación de algún dato interno de la compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la empresa o los pasajeros.

17. El abuso de autoridad por parte de los Jefes.

18. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 9. *Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:*

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Artículo 10. *Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:*

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes por un período de hasta tres años.

Artículo 11. *Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:*

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes.
4. Despido.

2701

CORRECCIÓN de erratas en la Resolución de 14 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (COLEBEGA, S. A.).

Advertidas erratas en la inserción del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 262, de fecha 30 de octubre de 1996, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones: