

Anónima», prescindiendo de otros ingresos que pudiera tener, ajenos a su relación laboral con la empresa.

#### Fecha de aplicación de la nueva norma

Esta medida se aplicará a partir del día de la firma del presente Pacto, y tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del corriente año.

Para poner en práctica este nuevo sistema, las liquidaciones por gastos de viaje se harán de la siguiente forma:

Impreso «Abono de gastos de viaje».

En la liquidación de gastos de viaje, apartado Contrapartida (capítulo Kilómetros coche propio-interurbana), cuenta 610.203, el valor a tener presente para el cálculo será de 24 pesetas/kilómetro.

Cualquier liquidación presentada, que no se adapte a estos términos, no podrá ser computada para incluir el exceso que constituye renta como retribución a través de recibo de nómina.

#### Importe que se abonará por nómina

El resto devengado a cobrar según la compensación individual se incluirá en el recibo de salarios del propio mes bajo el concepto «Compensación por kilometraje», para el período 1 al 24 de cada mes.

El devengo generado por este concepto tendrá la retención por IRPF a cuenta que se esté practicando en el recibo de salarios.

Las liquidaciones presentadas a partir del día 25 de cada mes, inclusive, serán satisfechas en la nómina del mes siguiente.

Dado el carácter fluctuante de esta norma de liquidación, anualmente se revisará el precio del kilómetro según varíen los cuatro elementos que lo componen, base imponible de rentas del trabajo en «Erkímia, Sociedad Anónima», escala individual del IRPF. Según los presupuestos generales del Estado, el precio exento por kilómetro según Hacienda y el importe por kilómetro según el Convenio General de Industrias Químicas.

Por este motivo cada trabajador puede tener un precio final por kilómetro adaptado a su nivel de renta.

El precio personal por kilómetro se calculará según el siguiente esquema:

$$B = \frac{15}{1 - \frac{A}{100}}$$

Siendo:

15 = Diferencia del precio del kilometraje que constituye renta.

A = Porcentaje marginal sobre resto de base liquidable.

B = Pesetas por kilómetro compensado.

**23913** RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Disa-Andalucía, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Disa-Andalucía, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012432), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, 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, 25 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LOS AÑOS 1999 Y 2000 DE LA EMPRESA «DISA-ANDALUCÍA, SOCIEDAD LIMITADA», TRANSPORTISTA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS Y SUS TRABAJADORES

#### Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio afecta a todas las dependencias y centros de trabajo de la empresa y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la misma, y subrogados de la anterior empresa «Salas y Vorcy, y Damas, Sociedad Anónima», de las provincias de Sevilla, Córdoba, Huelva y Mérida.

#### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, y su aplicación será desde el día 1 de octubre de 1998 al 31 de diciembre del 2000. Si el mismo no fuera denunciado por alguna de las partes negociadoras con una antelación de un mes, anterior a la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas.

#### Artículo 3. *Vinculación en la totalidad.*

En el caso de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin efecto ya que las condiciones pactadas en el mismo forman un conjunto orgánico e indivisible.

#### Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal de esta empresa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a mil ochocientos veintiséis horas con veintisiete minutos anuales, de acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada de trabajo diaria será de ocho horas, dada la dificultad de computar a efectos económicos el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia, se entenderá que las ocho primeras horas de jornada serán efectivas de trabajo, y el exceso sobre dicha jornada diaria que se pudiera producir por necesidades de la actividad, será considerado como de presencia.

Se establecen dos días de descanso semanal. Se establece un descanso mínimo de doce horas entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente.

Para los descansos semanales, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores en el mes de enero, un cuadrante anual de descansos. Dicho cuadrante reflejará los descansos anuales de todos los trabajadores, sin que pueda modificarse el mismo sin el visto bueno de dichos representantes.

#### Artículo 5. *Horario de trabajo.*

Personal administrativo: El personal administrativo de las oficinas centrales iniciará su actividad laboral a las siete horas y la concluirá a las quince horas. No obstante, por necesidades del servicio y organización, se podrá modificar dicho horario de trabajo, estableciendo horarios diferentes en los distintos centros de trabajo.

Personal de talleres: El personal de talleres trabajará en jornada partida de lunes a sábados con el correspondiente descanso semanal y el horario de trabajo será de ocho a catorce y de quince a diecisiete horas.

Se establece un servicio de guardia de taller para los días festivos y domingos que se trabaje en transportes. El horario será de ocho a catorce horas si no hay averías.

El personal de talleres percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad de 1.700 pesetas mientras continúe vigente el horario de jornada partida.

Personal de tráfico: El personal de tráfico conducirá los camiones de la empresa con el horario establecido.

Personal vigilante: El personal vigilante se regirá por el horario establecido en cada momento.

#### Artículo 6. *Opciones del personal en los casos de trabajo en días festivos.*

El personal que trabaje en los días festivos podrá optar por cobrar el importe íntegro del salario incrementado en un 40 por 100, o bien, percibir solamente el salario ordinario y disfrutar de un día de descanso

o acumularlo a las vacaciones, dicho día podrá disfrutarlo en la semana siguiente, si así lo desea. Lo anterior excluye al personal contratado exclusivamente para trabajar en sábado y domingos o festivos.

#### Artículo 7. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, divididos en dos períodos de quince días cada uno de ellos. La distribución de estos períodos se hará de acuerdo entre la empresa y el Comité, se establecerá el calendario de vacaciones a principio de año.

La empresa podrá contratar a personal mediante contratos de interinidad para sustituir al personal que se encuentre disfrutando sus vacaciones reglamentarias.

#### Artículo 8. *Retribuciones.*

Salario base: El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en los anexos 1 y 2, por mensualidad.

Plus de Convenio: Se establece un plus de Convenio en cuyo importe se incluye asistencia al trabajo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, pero sin contraer responsabilidades específicas con el personal de dicha factoría. La cuantía de dicho plus es la que se especifica en los anexos números 1 y 2, en cantidad mensual.

Plus de distancia y comedor: Se establece un plus de distancia y comedor, cuyo importe será el que se especifica en los anexos números 1 y 2, en cantidad mensual.

Plus de transporte: Se establece un plus de transporte cuya cuantía será la que se especifica en los anexos números 1 y 2, para todas las categorías. En dicho importe va incluido, además de los gastos de transportes de personal, los originados por lo que se denomina «toma y deje» y será abonado por cuantía mensual.

Antigüedad: Se establece para todo el personal en plantilla a la firma del presente que el importe de la misma será el resultado de aplicar al salario base del Convenio los siguientes porcentajes:

Dos bienios al 5 por 100.

Cinco quinquenios al 10 por 100.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, quedará anulado el plus de antigüedad para las nuevas contrataciones.

Horas de presencia: Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 1.400 pesetas/hora.

#### Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de beneficios, verano y Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de beneficios, en la primera quincena del mes de marzo; la paga de verano, en la primera quincena del mes de julio, y la paga de Navidad, en la primera quincena del mes de diciembre.

Independientemente de los importes reseñados en el párrafo primero, dichas pagas se verán incrementadas cada una de ellas en la cantidad de 42.410 pesetas en concepto de deterioro de ropa. Esta cantidad, dado su carácter indemnizatorio, estará excluida de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 10. *Horas nocturnas.*

Tendrán consideración de horas nocturnas aquellas que los trabajadores, por su horario, realicen entre las veintidós y las seis horas, siendo su cuantía de 200 pesetas por cada hora realizada, computándose mensualmente. Todo trabajador que realice su jornada diaria o parte de la misma en horario nocturno percibirá plus de desayuno por valor de 250 pesetas/día.

#### Artículo 11. *Dietas y gasto de estancia.*

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen.

Personal de conducción: Los servicios que se programen para el personal de conducción, cuya finalización diaria con retorno a su base se establezca después de las quince horas, tendrán derecho al percibo de la dieta de comida y el derecho a realizar dicha comida entre

las trece y las quince horas. El tiempo de comida será de una hora y la cuantía que se establece para dicha dieta será de 1.700 pesetas. Al efecto de cumplimiento de este artículo, la empresa deberá programar para dichos servicios la hora en la cual el trabajador debe realizar la comida.

Cuando los servicios programados con finalización diaria sean antes de las quince horas, y por causa de incidencia en el mismo se produzca el retorno a la base después de las quince horas, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 1.300 pesetas como dieta de compensación, todo ello con independencia del abono que pudiera corresponder por el exceso de jornada.

Se percibirá la dieta de 1.700 pesetas por cena cuando el trabajador salga de la base iniciando su jornada antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas.

Personal de taller: Con respecto al personal de taller y con independencia de lo establecido en el artículo 5 del presente Convenio, cuando por necesidades del servicio se tengan que desplazar fuera del centro de trabajo, y realicen la comida percibirán la cantidad de 500 pesetas.

Personal administrativo: Para el personal de administración se establece la cantidad de 1.700 pesetas como dieta de comida cuando por necesidades del servicio se tenga que realizar.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida: 1.700 pesetas.

Cena: 1.700 pesetas.

Pernoctación: 1.700 pesetas.

Total: 5.100 pesetas.

En los supuestos que en el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo y abonará el gasto, previa justificación.

#### Artículo 12. *Movilidad geográfica y funcional.*

Se entiende por movilidad geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma:

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es de dos trabajadores en el mismo período.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de dos meses, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a viernes o de martes a sábados, para tener dos días consecutivos de descanso. La empresa admite que mientras dure se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

Desayuno, almuerzo y cena, además del abono por parte de la empresa de la pernoctación en un hostel, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el período en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

La compensación económica por gastos de viaje sólo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan al trabajador desplazado los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

#### Artículo 13. *Pago de salarios.*

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que el trabajador elija; el pago lo realizará la empresa entre los seis primeros días del mes.

#### Artículo 14. *Incapacidad transitoria.*

En los casos de incapacidad transitoria por enfermedad común debidamente justificada, la empresa complementará a su cargo con la cantidad de 400 pesetas por día, la que perciba el trabajador por imperativo legal, desde el primer día de la baja, con un máximo de seis meses.

En los casos de incapacidad transitoria por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará a su cargo la cantidad que perciba el trabajador por imperativo legal hasta el 100 por 100 de la que venía percibiendo, todo ello desde el primer día de la baja y con un plazo máximo de seis meses.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino.

#### Artículo 15. *Revisión salarial.*

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará en cuanto a retribuciones lo establecido en los anexos números 1 y 2 del presente Convenio y en el resto del articulado.

#### Artículo 16. *Fondo empresarial.*

La empresa dispondrá de un fondo de 1.000.000 de pesetas para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 50.000 pesetas.

Cuando la solicitud exceda de dicha cantidad, el Comité de Empresa, junto con la dirección de la misma, estudiará las motivaciones y circunstancias del solicitante, pudiendo acordar que se conceda el préstamo.

Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las normas legales vigentes.

Los préstamos concedidos deberán amortizarse a razón de 3.000 pesetas mensuales durante los doce meses del año, más las pagas de verano y Navidad.

Si el préstamo excede de las 50.000 pesetas se llegará a un acuerdo en la cantidad a amortizar.

#### Artículo 17. *Indemnización por muerte o invalidez.*

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 3.000.000 de pesetas para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo y de 1.500.000 pesetas para las mismas contingencias derivadas de enfermedad común. En ambos casos se establece el tope de sesenta y cinco años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

Asimismo, quedarán excluidos todos aquellos trabajadores cuyas causas sean rechazadas por la entidad aseguradora.

#### Artículo 18. *Prendas de trabajo.*

Al personal de tráfico se le facilitarán dos camisas y un pantalón para la temporada de verano en el mes de marzo y una camisa y un pantalón para la temporada de invierno que se entregarán en septiembre.

Independientemente de lo anterior, se les entregará un par de botas al año y cada dos un anorak.

En los casos de que el personal de taller tuviese que salir a la calle a reparar averías se le facilitará, si el tiempo lo requiere, ropa de agua. El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. Aquellos trabajadores que justifiquen la rotura del par de botas en el año recibirán otro par en esa misma anualidad.

Asimismo, se facilitará a todo el personal que por sus funciones lo necesite, un casco de seguridad, que será de uso personal.

#### Artículo 19. *Horario previsto de destino.*

Se establece el control del tacógrafo, el cual cumplirán los trabajadores, se podrá modificar una vez que entren nuevas normas de circulación en mercancías peligrosas. La empresa organizará los servicios de transporte en base a las tablas de distancia y tiempos con las que cuenta para su organización.

#### Artículo 20. *Retirada del carné de conducir.*

Durante la vigencia del presente Convenio, en el supuesto de retirada del carné de conducir por la autoridad administrativa o judicial, sin exceder de doce meses, la empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 120.000 pesetas netas y lo acoplará a otro puesto de trabajo, caso de ser posible, en tanto dure la privación del mismo, sin que tal privación pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo de conductor al extinguirse la privación del permiso.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya retirada del carné sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior sólo será de aplicación si la retirada del carné se origina conduciendo vehículos de la empresa en razón del trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio del trabajador en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

#### Artículo 21. *Garantías del Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa estarán facultados para disponer de quince horas mensuales de las de trabajo para atender gestiones propias de su función. La empresa admitirá una bolsa trimestral de horas sindicales entre todos los Delegados sindicales de una misma central sindical. Tendrán derecho a las garantías que la Ley establece, que les serán respetadas hasta dos años después de cesar en su función.

La empresa admite que la cuota sindical de cualquier trabajador pueda ser descontada por su nómina, previa solicitud del interesado por escrito, y abonada directamente a la central sindical correspondiente en la cuenta corriente que se indique.

#### Artículo 22. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes, normas de TPC, ADR y demás disposiciones vigentes al respecto.

#### Artículo 23. *Contratación laboral.*

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transporte por suministro o distribución, se acuerda de conformidad a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la posibilidad de la empresa de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción, los cuales tendrán la duración que contemplan los Convenios Colectivos Provinciales Sectoriales de Transporte de Mercancías de las provincias en que se encuentren los diferentes centros de trabajo de la empresa, Sevilla, Córdoba, Huelva y Mérida, y en su defecto, las que marcan sobre el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores las disposiciones mencionadas para los contratos eventuales por circunstancias de la producción. En todo caso, dicha contratación no podrá afectar a más de un 10 por 100 de los trabajadores en plantilla.

#### Artículo 24. *Comisión Paritaria.*

Se designa una Comisión Paritaria para la interpretación del propio Convenio o informes o cualquier reclamación previa.

Dicha Comisión queda integrada por las mismas personas que en representación de los trabajadores y empresa han llevado a cabo la negociación del presente Convenio, pudiendo reunirse la misma parcialmente con al menos tres miembros de cada parte.

#### Artículo 25. *Normas de calidad y seguridad.*

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la empresa con participación de personal especializado y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación, siempre dentro de la jornada laboral.

De la misma manera estarán obligadas ambas partes a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de desarrollo.

#### Artículo 26. *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general y el Estatuto de los Trabajadores por el presente Convenio, clasificándose en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.

c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.

e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Son faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el período de un mes sin causa justificada.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador, de las instrucciones técnicas de carga, transporte y descarga (IT-002), las instrucciones técnicas de seguridad (IT-004) y las instrucciones técnicas de incidencias y accidentes (IT-005), todas ellas incorporadas al Manual de Calidad y Seguridad de la empresa que obra, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores y del Comité de Empresa de «Disa-Andalucía, Sociedad Limitada».

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por «Disa-Andalucía, Sociedad Limitada», o de cualquier otra incidencia de las señaladas en las instrucciones técnicas de carga, transporte y descarga (IT-002), de seguridad (IT-004) y de accidentes/incidentes (IT-005), las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores de la empresa.

d) La alegación de causas falsas para las licencias.

e) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

f) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

g) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

h) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

C) Son faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.

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

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.

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

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

i) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

D) Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta y cinco días; despido disciplinario.

E) Procedimiento: En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral; no obstante, se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa será obligada a otorgar al trabajador un plazo de siete días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de siete días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento.

En los demás casos, y en los que afecten a representantes sindicales o Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en la ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

## ANEXO 1

### Tabla salarial 1-10-1998/31-12-1999

(Pesetas)

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Plus distancia comedor	Plus transporte
Jefe administrativo .....	135.000	35.000	20.000	5.000
Jefe de Área .....	120.000	35.000	20.000	5.000
Oficial primera administrativo .....	100.000	35.000	20.000	5.000
Auxiliar administrativo. ....	100.000	35.000	20.000	5.000
Conductor .....	100.000	35.000	20.000	5.000
Oficial primera Taller .....	100.000	35.000	20.000	5.000
Oficial tercera Taller .....	100.000	35.000	20.000	5.000
Peón .....	95.000	35.000	20.000	5.000
Guardas .....	95.000	35.000	20.000	5.000

Antigüedad:

5 por 100: 5.000 pesetas.

10 por 100: 10.000 pesetas.

20 por 100: 20.000 pesetas.

30 por 100: 30.000 pesetas.

40 por 100: 40.000 pesetas.

50 por 100: 50.000 pesetas.

60 por 100: 60.000 pesetas.

## ANEXO 2

### Tabla salarial 1-1-2000/31-12-2000

(Pesetas)

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Plus distancia comedor	Plus transporte
Jefe administrativo .....	139.050	36.050	20.600	5.150
Jefe de Área .....	123.600	36.050	20.600	5.150
Oficial primera administrativo .....	103.000	36.050	20.600	5.150
Auxiliar administrativo. ....	103.000	36.050	20.600	5.150
Conductor .....	103.000	36.050	20.600	5.150

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Plus distancia comedor	Plus transporte
Oficial primera Taller .....	103.000	36.050	20.600	5.150
Oficial tercera Taller .....	103.000	36.050	20.600	5.150
Peón .....	97.850	36.050	20.600	5.150
Guardas .....	97.850	36.050	20.600	5.150

**Antigüedad:**

- 5 por 100: 5.150 pesetas.
- 10 por 100: 10.300 pesetas.
- 20 por 100: 20.600 pesetas.
- 30 por 100: 30.900 pesetas.
- 40 por 100: 41.200 pesetas.
- 50 por 100: 51.500 pesetas.
- 60 por 100: 61.800 pesetas.

## 23914 RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways España».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways España» (código de Convenio número 9000702), que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, 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.

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

Madrid, 25 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XVI CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA «BRITISH AIRWAYS PLC» Y SUS TRABAJADORES EN ESPAÑA

#### Artículo 1. Finalidad.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways PLC», con domicilio social en Madrid, calle Santiago de Compostela, 100, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado Español, donde la empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centro de trabajo.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal contratado en España, con excepción de aquellos que desempeñan cargos de dirección, sin perjuicio de la aplicación a estos últimos de los aspectos que correspondan, en caso de estar comprendidos dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de abril de 1998, manteniendo su vigencia hasta el 31 de marzo de 2000.

Será prorrogable tácitamente por períodos de doce meses, si en el plazo de tres meses antes de su finalización no mediara denuncia expresa de las partes. En caso de prórroga los aspectos económicos se negociarán de año en año.

#### Artículo 5. Modificaciones e interpretación.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio, que represente una ventaja sobre éste en el cómputo global y anual a favor del personal incluido en el mismo, será incluida en éste con efecto desde la entrada en vigor de dicha disposición.

#### Artículo 6. Garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las anteriormente vigentes, no obstante y en todo caso se respetarán las situaciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, represente o suponga una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente «ad personam».

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible. Por tanto, si cualquiera de sus partes esenciales quedara sin efecto por disposición de cualquier rango se entenderá derogado en su totalidad, debiendo iniciarse de inmediato la negociación de un nuevo Convenio.

Expresamente se establece que el carácter de parte esencial de este Convenio de lo dispuesto en el artículo 16 no puede ser objeto de discusión.

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

La Dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo, ejercida a través de sus representantes legales en España y del personal ejecutivo que actúa bajo su mando.

#### Artículo 9. Ingreso, contratación, período de prueba y vacantes.

La contratación e ingreso de personal en la Compañía se efectuará de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento. La contratación de nuevo personal se realizará por la Empresa, previo establecimiento de las condiciones y pruebas, técnicas y experiencias, etc., que se determine conjunta y previamente con la representación sindical. Como norma general, a los nuevos empleados contratados se les asignará el nivel más bajo de su categoría profesional, salvo que la Dirección altere esta norma en beneficio de los intereses de la Compañía.

Los períodos de prueba se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa anunciará a todo el personal la existencia de vacantes, estableciendo una fecha límite, nunca inferior a quince días naturales para la recepción de las solicitudes.

#### Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, distribuidas en cinco días consecutivos durante todo el año.

Los horarios y turnos de los empleados serán revisados por los representantes de los trabajadores en cada Departamento o Estación.

#### Artículo 11. Horario.

El horario de trabajo será:

1. Personal de administración, marketing y apoyo de ventas: De lunes a viernes, de nueve a diecisiete horas, durante todo el año.
2. Departamento de Ventas por Teléfono: De lunes a viernes, en régimen de turnos, de nueve a diecinueve horas, y los sábados, de nueve a catorce horas.

Se forma una Comisión integrada por un número igual de miembros de la representación de los trabajadores y la Empresa, para estudiar las necesidades de apertura de los servicios de ventas por teléfono, a los efectos de valorar la conveniencia de ampliar o reducir estos horarios.

3. Departamento de Promoción de Ventas o Comercial, teniendo en cuenta las características especiales en las que se desarrolla su trabajo, trabajará de lunes a viernes en jornada continua, respetando la duración máxima establecida en el presente Convenio para el resto del personal de la Compañía.