

del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del citado Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 20 de mayo de 2002.—El Secretario general técnico, Luis Martínez-Sicluna Sepúlveda

ANEXO

Convenio de modificación al Convenio suscrito el 4 de septiembre de 2001 entre el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), y la Ciudad de Ceuta para la realización de obras de reparación y rehabilitación en la residencia de la tercera edad «Nuestra Señora de África» de Ceuta

En Madrid, 10 de abril de 2002.

REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Alberto Galerón de Miguel, Director General del IMSERSO, nombrado por Real Decreto 872/2000 de 19 de mayo y en virtud de la competencia atribuida en el artículo 6.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999.

Y de otra: El excelentísimo señor don Justo Ostalé Blanco Consejero de Sanidad, Consumo y Deportes de la Ciudad de Ceuta, en virtud de los Decretos de la Presidencia de 16 de febrero y 31 de julio de 2001.

INTERVIENEN

En nombre y representación de sus respectivas instituciones, en ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas, reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad para obligarse mediante el presente Convenio en los términos que en él se contienen, y

EXPONEN

El 3 de octubre de 2000 se suscribió un Convenio de colaboración entre el IMSERSO y la Ciudad de Ceuta para la realización de obras de reparación y rehabilitación en la residencia de la tercera edad de «Nuestra Señora de África».

La Consejería de Salud Pública, Bienestar Social y Mercados del Gobierno de la Ciudad de Ceuta, solicitó en febrero de 2001 la modificación del citado Convenio ya que por razones de índole administrativo no pudo justificar el cumplimiento del Convenio.

Como consecuencia se suscribió el 4 de septiembre de 2001, un Convenio de Modificación al Convenio de 3 de octubre de 2000.

En noviembre del presente año la Consejería de Sanidad, Consumo y Deportes de la Ciudad de Ceuta, comunica al IMSERSO la imposibilidad de justificar las cantidades derivadas del Convenio, debido a circunstancias de imposible control tales como:

Las distintas modificaciones que la estructura del gobierno de la Ciudad de Ceuta ha sufrido a lo largo de 2001 que ha conllevado la existencia de equipos de trabajo diferentes en las Consejerías implicadas, retrasando inevitablemente la toma de decisiones.

El volumen de trabajo de la Consejería de Obras Públicas de la Ciudad, unido a la magnitud y complejidad de la obra, ha impedido la aceleración de los proyectos necesarios para el cumplimiento del convenio.

Por estas razones y por la voluntad de la Consejería de cumplir finalmente el Convenio firmado, cuya vigencia se extiende hasta el año 2002, solicita al IMSERSO la nueva modificación del mismo.

Estas circunstancias obligan a que el órgano mixto, previsto en la cláusula sexta del Convenio original acuerden modificar nuevamente el Convenio de modificación suscrito el 4 de septiembre de 2001.

Por tanto ambas partes acuerdan suscribir un nuevo Convenio de modificación al Convenio de 4 de septiembre de 2001 con arreglo a las siguientes cláusulas:

Primera.—El objeto del presente Convenio, es la modificación de la cláusula primera del Convenio de 4 de septiembre de 2001, de tal manera que la cantidad prevista para la anualidad del 2001 se una a la del 2002, no variando la cuantía total a aportar por el IMSERSO que asciende a 76.000.000 pesetas (456.769,19 euros) con cargo a la aplicación presupuestaria 32.32.759.9 del año 2002.

Segunda.—La Ciudad de Ceuta será la encargada de adjudicar la redacción del proyecto Técnico, así como de adjudicar y contratar tanto las obras como la dirección facultativa, corriendo a su cargo todos los gastos de honorarios respectivos.

Tercera.—Los sucesivos pagos que realizará el IMSERSO a la Ciudad de Ceuta, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social se harán efectivos previa presentación de las oportunas certificaciones de obra, debidamente extendidas por la dirección facultativa y conformadas por la Administración de la Ciudad de Ceuta.

Cuarta.—Para la gestión, vigilancia y control de lo pactado en el Convenio se creará un órgano mixto, constituido por dos representantes de la Ciudad de Ceuta y dos representantes de la Administración General del Estado, uno de los cuales lo será de la Delegación de Gobierno de la Ciudad de Ceuta. Dicho órgano resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto al Convenio de colaboración sin perjuicio de las competencias de orden jurisdiccional de lo contencioso-administrativo y en su caso de la competencia del Tribunal Constitucional.

Quinta.—El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

Sexta.—Será causa de resolución del presente Convenio el incumplimiento por las partes intervinientes de las obligaciones contenidas en sus cláusulas. En caso de resolución por incumplimiento de la Ciudad de Ceuta, continuará a su cargo con el resto de las actuaciones y en su caso, reintegrará al IMSERSO su aportación.

Séptima.—El presente Convenio de Colaboración se halla excluido del ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) de dicho texto legal.

Octava.—La jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las Partes en el desarrollo del presente Convenio, dada en su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio en cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha anteriormente indicados.—El Director general, Alberto Galerón de Miguel.—El Consejero de la Comunidad Autónoma, Justo Ostalé Blanco.

11468 RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2002, 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» (Cód. Convenio número 9012432), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y el 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, 24 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL AÑO 2002 Y 2003 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 y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de «Disa Andalucía, Sociedad Limitada», de los centros 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 enero de 2002 al 31 de diciembre de 2003. Si el mismo no fuera denunciado por algunas de las partes negociadoras con una antelación de un mes, antes de 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 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a mil ochocientas diez horas con veintisiete minutos anuales, para el año 2002, y de mil ochocientas seis horas con veintisiete minutos anuales, para el año 2003.

La jornada de trabajo diario 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 7 de la mañana y la concluirá a las 15 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 8 a 14 horas y de 15 a 17 horas.

El personal de talleres percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad de 11,13 euros en concepto de plus de taller.

Personal de Tráfico: El personal de tráfico conducirá los camiones de la Empresa con el horario establecido. El personal de tráfico que preste servicio en vehículo de doble turno, lo hará de forma rotativa con el resto de los servicios.

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.*

Conforme establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

No obstante ello, cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas de la empresa, dada su actividad de distribución de combustibles con directa relevancia para el interés y el servicio público, se haga necesario trabajar un festivo, las partes se remiten al artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, que podrán disfrutarse por su período completo, excepto en los meses de verano, o divididos en dos periodos de 15 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.

Para la vigencia del presente Convenio, cada trabajador podrá disfrutar de dos días de asuntos propios para 2002 y dos días y medio para 2003,

todo ello como consecuencia de la jornada anual establecida en el artículo 4 de este Convenio.

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 el anexo 1, 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 el anexo número 1, en cantidad mensual.

Plus de Distancia y Comedor: Se establece un plus de distancia y comedor, cuyo importe será el que se especifica en el anexo número 1, en cantidad mensual.

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

Plus para camión de fuel y bomba: Se establece un plus que percibirá el conductor del camión de fuel y bomba por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos, cuyo importe será de 1,75 euros por día efectivo de trabajo, abonándose con carácter mensual.

Plus de Productividad: Los trabajadores de la empresa «Disa Andalucía, Sociedad Limitada», a quienes la empresa hace partícipes de su actividad productiva, percibirán durante la vigencia del presente convenio el plus variable de productividad, el cual consistirá en el percibo de la cantidad que resulte de multiplicar el total de los kilómetros recorridos en el año por la flota propia de la empresa por 0,0036 euros/kilómetro. La cantidad total resultante en cómputo anual se dividirá entre el número total de trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional, y será satisfecha con carácter mensual por día efectivo de trabajo, incluidas vacaciones y festivos.

El presente plus se percibirá con carácter mensual, para la vigencia del presente convenio (años 2002 y 2003), a razón de 18 euros mensuales. Se toma como referencia de este plus la cantidad de 3.462.966 kms/año.

A final de año, dada la dificultad de realizar los cálculos con carácter mensual, se regularizarán las diferencias al alza que pudieran existir por trabajador entre lo percibido y el importe que resulte de los kilómetros reales realizados en el año por la totalidad de la flota de vehículos propios de la empresa.

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.

Conforme se acordó en el convenio colectivo de la empresa para el período 1 de octubre de 1998 a 31 de diciembre de 2000, el plus de antigüedad queda anulado para todos los trabajadores incorporados a la empresa con posterioridad a la fecha citada.

Horas de presencia: Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 9 euros/hora.

Para las 2.^a anualidad del convenio, 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2003, todas las retribuciones se incrementarán a efectos de 1 de enero de 2003 conforme al IPC previsto más 0,5 puntos, para dicho período anual, regularizándose el pago de los atrasos entre IPC previsto e IPC real, si proceden, a efectos 31 de diciembre de 2003, conforme al IPC real resultante para la anualidad 2003.

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, cuyos importes se reflejan en el anexo número 1.

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 establecida en tablas anexo, en concepto de deterioro de ropa.

Artículo 10. Horas nocturnas.

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 1,87 euros por cada hora realizada, computándose mensualmente. Todo trabajador que realice jornada nocturna entre las 0 horas y las 4 horas, percibirá la cantidad equivalente a una dieta de compensación (8,48 euros). Todo trabajador que realice su jornada diaria o parte de la misma en horario nocturno, percibirá plus de desayuno por valor de 1,61 euros/día, siempre que no haya percibido dieta de compensación, ya que ambos conceptos no son acumulables para el horario nocturno.

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 15 horas, tendrán derecho al percibo de la dieta de comida y el derecho a realizar dicha comida entre las 13 y las 15 horas. El tiempo de comida será de una hora y la cuantía que se establece para dicha dieta será de 10,91 euros. 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 15 horas, y por causa de incidencia en el mismo se produzca el retorno a la base después de las 15 horas, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 8,48 euros como dieta de compensación, todo ello con independencia del abono que pudiera corresponder por el exceso de jornada.

Se percibirá la dieta de 10,91 euros por cena cuando el trabajador salga de la base iniciando su jornada antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

Personal de taller: Con respecto al personal de taller y con independencia de lo establecido en el artículo 5.º 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 3,20 euros.

Personal administrativo: Para el personal de administración se establece la cantidad de 10,91 euros 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 10,91 euros.
Cena 10,91 euros.
Pernoctación 10,91 euros.
Total 32,73 euros.

En los supuestos que 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 un mes, 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 hostal, 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 cinco primeros días del mes.

Artículo 14. Incapacidad transitoria.

En los casos de incapacidad transitoria por enfermedad común debidamente justificado, la empresa complementará a su cargo con la cantidad de 2,57 euros 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, permanezca 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.

La empresa realizará a todos los trabajadores reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores, en los cuales se incluirá la prueba de plomo en sangre.

Artículo 15. Fondo empresarial.

La empresa dispondrá de un fondo de 12.020,24 euros para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 901,52 euros.

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 30,05 euros mensuales durante los doce meses del año, más las pagas de verano y Navidad.

Si el préstamo excede de las 901,52 euros se llegará a un acuerdo en la cantidad a amortizar.

Artículo 16. Indemnización por muerte o invalidez.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 24.041 euros para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo y de 13.823 euros 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 17. Prendas de trabajo.

Al personal de tráfico se le facilitarán dos camisas y dos pantalones adecuados a la temporada de verano en el mes de marzo y dos camisas, dos sudaderas y dos pantalones adecuados a la temporada de invierno en el mes de septiembre.

Igualmente se les entregará un par de botas de seguridad al año y, alternativamente, cada año un anorak o ropa de agua. Se entregará botas de agua a quien lo solicite.

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 18. 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 distancias y tiempos con las que cuenta para su organización.

Artículo 19. Retirada del carnet de conducir.

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de retirada del carnet de conducir, por la autoridad administrativa o judicial, sin exceder de doce meses, la empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.021,72 euros, o 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 carnet sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carnet 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 20. Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa estarán facultados para disponer de diecinueve 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 21. Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes, y específicamente al A.D.R. y demás disposiciones específicas en la materia.

Artículo 22. Contratación laboral.

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda conforme establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Transportes de Mercancías por Carretera, y los convenios provinciales del sector de las provincias donde radican centros de trabajo de «Disa Andalucía, Sociedad Limitada», la posibilidad de que la empresa realice contratos de duración determinada, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, o demás circunstancias de la producción y actividad, por el máximo período legal admitido de doce meses en el período máximo de 18 meses, dichos contratos podrán prorrogarse por una única vez sin que la duración total del mismo pueda exceder en todo caso de doce meses. Este tipo de contratación podrá afectar al personal de conducción así como al personal de taller y administrativo ya que los incrementos de actividad repercuten tanto en el movimiento de la flota como en las tareas auxiliares y necesarias de taller y administración para el funcionamiento normal de la empresa. En todo caso dicha contratación no podrá afectar a más de un 10 por 100 de los trabajadores de la plantilla de «Disa Andalucía, Sociedad Limitada».

Artículo 23. Comisión Paritaria.

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

Dicha Comisión estará 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 con al menos tres miembros de la representación de los trabajadores y otros tres de la empresa, que podrán contar con la participación de sus respectivos asesores.

Artículo 24. 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 obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Reglamento de desarrollo.

Artículo 25. 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 periodo 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 diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte 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 1 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 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 está 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.

Artículo 26.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las trabajadoras de esta empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo durante el período en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

ANEXO 1

Tabla salarial 2002

Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Plus Distancia y Comedor — Euros	Plus transportes — Euros	Deter. ropa — Euros
Jefe Admon.	886,60	229,87	131,35	45,03	270,41
Jefe Área	788,08	229,87	131,35	44,18	270,41
Oficial 1.º Adm.	656,74	229,87	131,35	43,04	270,41
Aux. Adm.	656,74	229,87	131,35	43,04	270,41
Conductor	656,74	229,87	131,35	43,04	270,41
Oficial 1.º taller	656,74	229,87	131,35	43,04	270,41
Oficial 3.º taller	656,74	229,87	131,35	43,04	270,41
Peón	623,90	229,87	131,35	42,76	270,41
Guarda	623,90	229,87	131,35	42,76	270,41

11469 ORDEN TAS/1410/2002, de 3 de mayo, por la que registra la Fundación Elipabi como de cooperación para el desarrollo, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden ministerial se clasifica y registra la Fundación Elipabi.

Vista la escritura de constitución de la Fundación Elipabi, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Carlos Ruiz-Rivas Hernando, el 27 de diciembre de 2001, con el número 3.526 de su protocolo, por don Iban Bueso-Inchausti Inchausti, doña María Almudena García Egea, don Francisco Javier Daniel Cano Revilla y doña María Auxiliadora Méndez Muñoz.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil cincuenta euros con sesenta y un céntimos (30.050,61), cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidenta: Doña María Almudena García Egea.

Vicepresidenta: Doña María Auxiliadora Méndez Muñoz.

Secretario: Don Francisco Javier Daniel Cano Revilla.

Vocal: Don Iban Bueso-Inchausti Inchausti.

Asimismo, se delegan, en los Patronos antes citados, todas las facultades que les confieren los Estatutos de la Fundación, salvo las indelegables, para que las ejerciten mancomunadamente dos cualesquiera de ellos.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Marqués de Urquijo, número 6, 2.º piso, letra C, 28008 Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tendrá por objeto la colaboración en proyectos humanitarios de cooperación para el desarrollo, principalmente sanitarios y sociales, efectuados, inicialmente, en India, con independencia de que puedan extenderse a otros países del Tercer Mundo».

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero, y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden ministerial de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado»