

El Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29).

El Reglamento de Fundaciones Culturales Privadas y Entidades Análogas y de los Servicios Administrativos encargados de las mismas, aprobado por Decreto 2930/1972, de 21 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 30 de octubre), en cuanto no haya sido derogado por las disposiciones anteriormente citadas.

La Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, de 1 de febrero de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 9), en virtud de la cual se delegan en el Secretario general técnico del Departamento las competencias relativas al Protectorado de Fundaciones que corresponden al mismo.

Segundo.—Según el artículo 36.2 de la Ley 30/1994, la inscripción de las Fundaciones requerirá el informe favorable del Protectorado en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación, procediendo, en este caso, un pronunciamiento favorable sobre ambos extremos.

Tercero.—Según la disposición transitoria única del Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia Estatal, hasta tanto no entre en funcionamiento dicho Registro, subsistirán los actualmente existentes, por lo que procede la inscripción de la «Fundación Acción para la Paz y la Cultura» en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Por todo lo cual, este Ministerio, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones del Departamento de la denominada «Fundación Acción para la Paz y la Cultura», de ámbito estatal, con domicilio en Barcelona, en World Trade Center, edificio sur, planta séptima, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Notifíquese a los interesados a los efectos previstos en el artículo 58.2 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, de 13 de enero.

Madrid, 6 de septiembre de 2001.—P. D. (Orden de 1 de febrero de 2001, «Boletín Oficial del Estado» del 9), el Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19308 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, 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 11 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados 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 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, 28 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL AÑO 2001 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 2001 al 31 de diciembre de 2001. 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 cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a mil ochocientas catorce horas con veintisiete minutos anuales.

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 establece 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 ocho a catorce horas 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 1.785 pesetas 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 o un descanso semanal, las partes se remiten al artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, que podrán disfrutarse por su periodo completo, excepto en los meses de verano, o divididos en dos periodos de quince días cada uno de ellos. La distribución de estos periodos 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, y al haberse practicado una reducción de jornada anual de 12 horas, la misma se aplicará a favor de cada trabajador como un día y medio de asuntos propios.

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 n.º 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 nuevo plus que percibirá el conductor del camión de fuel y bomba por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos, cuyo importe será de 200 pesetas por día efectivo de trabajo, abonándose con carácter mensual.

Plus de productividad.—Se establece un nuevo plus de productividad que percibirán todos los trabajadores de la empresa «Disa Andalucía, Sociedad Limitada», a quienes la empresa hace partícipes de su actividad productiva mediante 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 0,58 pesetas/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 a razón de 3.000 pesetas mensuales con cuya cantidad la empresa garantiza el importe mínimo equivalente al incremento de la masa salarial en un 1% para la vigencia del presente convenio colectivo (2001).

Con carácter trimestral se regularizarán las diferencias que pudieran existir por trabajador entre las 9.000 pesetas recibidas en el trimestre y el importe que resulte de los kilómetros reales realizados en el trimestre 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 anterior convenio de la empresa «Disa Andalucía, Sociedad Limitada», suscrito para el periodo 1 de octubre de 1998 al 31 de diciembre de 2000, queda anulado el plus de antigüedad para todas las contrataciones realizadas con posterioridad a la vigencia del mismo.

Horas de presencia.—Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 1.442 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, 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 de 43.682 pesetas en concepto de deterioro de ropa. Esta cantidad, dado su carácter indemnizatorio, estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 10. *Horas nocturnas.*

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las veintidós horas y las seis horas, siendo su cuantía de 300 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 258 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 15 horas, tendrán derecho al percibo de la dieta de comida y el derecho y el deber 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 1.751 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 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 1.360 pesetas como dieta de compensación, todo ello con independencia del abono que pudiera corresponder por el exceso de jornada.

Se percibirá la dieta de 1.751 pesetas 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 515 pesetas.

Personal administrativo:

Para el personal de administración se establece la cantidad de 1.751 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: 1.751 pesetas.
- Cena: 1.751 pesetas.
- Pernoctación: 1.751 pesetas.
- Total: 5.253 pesetas.

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 2 trabajadores en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 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 pernociación en un hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo 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 solo 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 5 primeros días del mes.

Art. 14. *Incapacidad transitoria.*

En los casos de incapacidad transitoria por enfermedad común debidamente justificado, la Empresa complementará a su cargo con la cantidad de 412 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% 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 periodo 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 1.500.000 de pesetas para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 100.000 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 5.000 pesetas mensuales durante los doce meses del año, más las pagas de verano y Navidad.

Si el préstamo excede de las 100.000 pesetas 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 3.500.000 de pesetas para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo y de 2.000.000 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 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 160.000 pesetas, 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 18 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, normas de T.P.C., A.D.R. y demás disposiciones vigentes al respecto.

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 y el Convenio Estatal de Transportes de Mercancías por Carreteras, 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 eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedido, o demás circunstancias del mercado, por el máximo periodo legal admitido de doce meses en el periodo máximo de dieciocho meses, dichos contratos podrán prorro-

garse 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».

Art. 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 periodo 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 periodo 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 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 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 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.

ANEXO 1

Tabla salarial 1/1/2001 - 31/12/2001

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Plus distancia comedor — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Jefe Administrativo	143.222	37.132	21.218	5.305
Jefe de Área	127.308	37.132	21.218	5.305
Oficial 1.º Administrativo	106.090	37.132	21.218	5.305
Aux. Administrativo	106.090	37.132	21.218	5.305
Conductor	106.090	37.132	21.218	5.305
Oficial 1.º Taller	106.090	37.132	21.218	5.305
Oficial 3.º Taller	106.090	37.132	21.218	5.305
Peón	100.785	37.132	21.218	5.305
Guardas	100.785	37.132	21.218	5.305

Antigüedad:

- 5 por 100: 5.305 pesetas.
- 10 por 100: 10.609 pesetas.
- 20 por 100: 21.218 pesetas.
- 30 por 100: 31.827 pesetas.
- 40 por 100: 42.436 pesetas.
- 50 por 100: 53.045 pesetas.
- 60 por 100: 63.654 pesetas.

19309 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (código Convenio número 9900275), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. 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, 28 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES AÑO 2001

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2001, siendo su duración por un año y por el período comprendido entre esta fecha y la de 31 de diciembre de 2001.

Se prorrogará tácitamente de año en año a partir de este último día, de no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 6. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán en todos los casos, en el seno de cada empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.