8718 *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «AGA Airlines Ground Assistance, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «AGA Airlines Ground Assistance, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012522), que ha sido suscrito con fecha 11 de febrero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por 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, 16 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«AGA AIRLINES GROUND ASSISTANCE, SOCIEDAD LIMITADA»

Años 2002 y 2003

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Partes concertantes.*

Conciertan el presente Convenio Colectivo de Empresa, de un lado, la representación empresarial y, de otro, la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la empresa «AGA Airlines Ground Assistance, Sociedad Limitada», con la excepción del personal que ocupe cargos de Dirección.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio es de aplicación a todas las actividades mercantiles ejercitadas por la empresa.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de empresa serán aplicables a todos los centros y lugares de trabajo que «Aga Airlines Ground Assistance, Sociedad Limitada» tenga ubicados en territorio nacional.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su vigencia será de dos años y comprenderá desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2003.

SECCIÓN 2.ª DENUNCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 6. *Denuncia del Convenio.*

La denuncia del Convenio puede producirse a instancia de cualquier parte otorgante, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte, y, simultáneamente, a la autoridad laboral, dentro del mes de diciembre de 2003.

Caso de no denunciarse en la fecha y de la forma antedicha, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, incrementándose proporcionalmente los salarios del mismo en el porcentaje de inflación experimentado a nivel nacional en el año natural anterior.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Después de publicado el Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de cada una de las partes concertantes y que entenderá de la interpretación y aplicación del articulado del presente texto convencional y de cuantas otras materias se sometan a su consideración.

Artículo 8. *Indivisibilidad del Convenio.*

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente. Por ello, si la autoridad laboral o, en su caso, la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiéndose reconsiderar su contenido.

Artículo 9. *Garantías «Ad personam».*

En el caso de que existiese algún trabajador afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

SECCIÓN 3.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. *Facultades de la Dirección.*

1.º La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el órgano de representación colectiva de los trabajadores tendrá las competencias que le reconoce el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995 o las que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudieran serle conferidas por la Ley.

2.º En desarrollo de lo dispuesto en el punto anterior, la Dirección de la empresa tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos. Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 11. *Movilidad funcional y geográfica.*

1.º La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador. Cuando se destine al trabajador a un puesto de trabajo de una categoría profesional superior, tendrá derecho al percibo de un plus, regulado en el artículo 26 del presente Convenio, por trabajo de superior categoría. Asimismo, la empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, en dicha situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2.º La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

Con el fin de poder contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, tendrá la consideración de desplazamiento a los efectos legales oportunos y obligará a las partes interesadas a pactar, expresa e individualmente, las condiciones del desplazamiento. En cualquier caso, su duración máxima será de dos meses.

Artículo 12. *Dirección de la actividad laboral.*

Como responsable de la organización práctica del trabajo, la empresa adoptará en cada momento la estructura de servicios y funciones que crea más convenientes, estableciendo los sistemas de racionalización, mecanización, etc., que estime más oportunos, con sujeción a lo legalmente establecido.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Sección 1.ª Clasificación profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior Técnico.
Grupo II: Personal Administrativo.
Grupo III: Personal de Operaciones.
Grupo IV: Personal de Tráfico.

Grupo I. Personal Superior Técnico: Se entiende por tal el que con propia iniciativa, y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «personal de alta dirección».

Este grupo esta integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter orientativo, igualmente se consignan.

I.1 Director de Área o Departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa.

I.2 Titulado de grado superior: Desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquier dependencia o servicio de la empresa.

I.3 Titulado de grado medio: Desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquier dependencia o servicio de la empresa.

I.4 Jefe de Sección: Desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad de los servicios centrales, podrá estar al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

Grupo II. Personal Administrativo: Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocrático y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están, asimismo, comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan.

II.1 Oficial de primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos, las gestiones de carácter comercial.

II.2 Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados, en su caso, al Jefe de la Oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial. Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

II.3 Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

II.4 Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele, además, cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Grupo III. Personal de Operaciones: Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a la asistencia de pasajeros y clientes de la empresa, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación:

III.1 Asistente grupos: Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Grupo IV. Personal de Tráfico: Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan.

IV.1 Ordenanza: Vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce, también, funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares.

IV.2 Personal de mantenimiento y limpieza: Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

Sección 2.ª Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

La jornada ordinaria no podrá exceder de nueve horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite inferior o superior a la jornada ordinaria de trabajo, siempre que se respeten (salvo los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes) los descansos semanales y diarios previstos en este Convenio o en las normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Dentro de la jornada anual para 2002 y 2003, la Dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente relacionadas a la salida y llegada de aviones, que por su propia naturaleza se extiendan de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de doce horas, dicha reducción deberá ser compensada mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada.

Sección 3.ª Vacaciones, descansos, permisos y festivos

Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborables por año de servicio o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. En cualquier caso, el trabajador conocerá con dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones anuales.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir

la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Las vacaciones serán retribuidas en función de las percepciones salariales normales o habituales, estando excluidas aquellas cantidades que tengan naturaleza extrasalarial o de carácter excepcional.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

Todo el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

A) Por matrimonio, quince días naturales.

B) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado. Cuando el hecho suponga desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

C) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

F) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, que por voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 17. *Licencias sin sueldo.*

El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo anual por un plazo no superior a quince días, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 18. *Fiestas.*

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables, que se trabajen, podrán, de común acuerdo entre empresa y trabajador:

a) Ser acumuladas al período anual de vacaciones.

b) Ser disfrutadas continuadas en período distinto.

c) Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo se acumularán al período vacacional.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria. Sólo podrán tener su causa en fuerza mayor, salvo lo pactado en el último párrafo de este artículo. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias, no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para casos concretos, será voluntaria para los trabajadores.

La empresa confeccionará resúmenes periódicos, por cada trabajador, de las horas extraordinarias realizadas, así como del déficit de horas. En los casos de horas extraordinarias, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Las situaciones de déficit de horas serán computadas dentro del año natural y su recuperación será programada de común acuerdo por empresa y trabajador dentro de los doce meses siguientes a la finalización del año natural, transcurrido dicho período, el déficit de horas pendientes se considerará extinguido.

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa afectada por este Convenio realiza, los trabajadores se obligan a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de atención al cliente y pasaje de la llegada de los vuelos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Artículo 20. *Plazos de preaviso.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a comunicarlo a la misma con la antelación siguiente:

a) Personal titulado: Un mes.

b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido el preaviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a realizar la liquidación correspondiente a la finalización del citado plazo.

CAPÍTULO III

Régimen de percepciones económicas

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 21. *Conceptos salariales.*

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, son las que constituyen el salario.

Artículo 22. *Conceptos extrasalariales*

Las cantidades recibidas como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no forman parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial, teniendo tal consideración las siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 23. *Estructura salarial.*

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base y los complementos salariales.

Sección 2.ª Percepciones salariales

Artículo 24. *Salario base.*

Su cuantía, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos de 2002 es el resultado de aplicar al vigente a 31 de diciembre de 2001 un incremento igual al 2 por 100, siendo revisado una vez se conozca la inflación real y ésta sea superior al porcentaje fijado. En anexo I de este Convenio Colectivo se establece la tabla salarial para el año 2002.

Para el año 2003 el salario base será el resultado de aplicar al vigente a 31 de diciembre de 2002, un incremento igual al de la previsión de inflación establecida para el año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias será de treinta días de salario base para todos los trabajadores, salvo para el caso de cese o ingreso del trabajador durante el año que la liquidación del importe de las mismas se realizará proporcionalmente.

Artículo 26. *Plus de movilidad.*

El trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por necesidades organizativas, de servicio o de contratación alegadas por la empresa, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, un plus salarial equivalente a la diferencia retributiva correspondiente.

La realización de estas funciones por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, darán derecho exclusivamente a la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada, no teniendo carácter consolidable.

Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente.

Artículo 27. *Trabajos nocturnos.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría, salvo que la retribución salarial se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

SECCIÓN 3.ª PERCEPCIONES NO SALARIALES

A) Indemnizaciones y suplidos:

Artículo 28. *Plus de transporte.*

En concepto de plus extrasalarial y para compensar gastos de transporte, el trabajador percibirá 88,65 euros mensuales, que será igual para todas las categorías profesionales y se pagará juntamente con la nómina de cada mes.

Artículo 29. *Dietas.*

Es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernocta, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio del centro de trabajo.

b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural y su importe será de 42,07 euros día.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado y su importe será de 18,03 euros día.

Dichas condiciones no afectarán a aquellas situaciones que hayan sido pactadas individualmente según lo establecido en el artículo 11 de este Convenio.

B) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social:

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará a sus trabajadores, a partir del primer día de la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y hasta un máximo de un año, la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social o Mutua Patronal y la correspondiente base de cotización por accidente laboral o enfermedad profesional.

La empresa abonará a sus trabajadores, durante los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral y, únicamente por la primera situación de IT producida en el año natural, el 50 por 100 de la correspondiente base reguladora de dicha prestación.

C) Acción social de la empresa:

Artículo 31. *Ayuda por defunción.*

Los derechohabientes del trabajador que falleciera percibirán como ayuda por defunción dos mensualidades de salario.

CAPÍTULO IV

Derechos sindicales y régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. *Representación colectiva.*

La empresa facilitará en todo momento el cumplimiento de la normativa vigente en materia sindical y, más en concreto, lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

SECCIÓN 2.ª RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. *Faltas y sanciones de trabajadores.*

La Dirección de la empresa podrá sancionar los incuplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 34. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

A) Faltas leves: Serán faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.
6. La falta de aseo o limpieza personal.
7. La no utilización del vestuario, equipo o identificaciones que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de utilización.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Faltas graves: Serán faltas graves:

1. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. 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.
4. La alegación de causas falsas para la obtención de licencias.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
7. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajen en la empresa, a los usuarios y al público.
8. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

C) Faltas muy graves: Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte faltas en un año.
2. 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.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará, en todo caso, como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. 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 de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio. Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía.
8. 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.

Artículo 35. *Clases de sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve:

1. Amonestación verbal o por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves, a los veinte días hábiles, y las muy graves, a los sesenta días hábiles, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición final primera.

En defecto de normas aplicables del presente Convenio Colectivo y todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ley y disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

ANEXO I

Salarios de Convenio mensuales para 2002

Nivel salarial	Salario base	Turnos	Plus nocturnidad	Dedicación exclusiva	Plus transporte	Salario bruto
1	1.838,70	16,43	51,25	16,43	88,64	2.011,45
2	1.687,67	16,43	51,25	16,43	88,64	1.860,42
3	1.444,70	16,43	51,25	16,43	88,64	1.617,45
4	1.287,09	16,43	51,25	16,43	88,64	1.459,84
5	1.208,29	16,43	51,25	16,43	88,64	1.381,05
6	1.116,36	16,43	51,25	16,43	88,64	1.289,11
7	1.083,52	16,43	51,25	16,43	88,64	1.256,27
8	919,35	16,43	51,25	16,43	88,64	1.092,10
9	833,98	16,43	51,25	16,43	88,64	1.006,73
10	755,18	16,43	51,25	16,43	88,64	927,93
11	650,11	16,43	51,25	16,43	88,64	822,87
12	577,88	16,43	51,25	16,43	88,64	750,63
13	539,79	16,43	51,25	16,43	88,64	712,55
14	492,51	16,43	51,25	16,43	88,64	665,26
15	459,68	16,43	51,25	16,43	88,64	632,43

Nivel salarial	Grupo	Categoría	Cargo
1			
2	I	I.1	J. A. 1.ª
3	I	I.1	J. A. 2.ª
	I	I.4	J. S. 1.ª
4	I	I.1	J. A. 3.ª
	I	I.4	J. S. 2.ª
5	I	I.2	T. G. S.
	III	III.1	Oficial 1.ª
	IV	IV.1	Oficial 1.ª
6	II	II.1	Oficial 1.ª
7	I	I.4	J. S. 3.ª
8	I	I.4	J. S. 4.ª
	I	I.3	T. G. M.
	II	II.2	Oficial 2.ª
	III	III.1	Oficial 2.ª
	IV	IV.2	Oficial 2.ª
9	III	III.1	Oficial 3.ª
10	IV	IV.2	Oficial 3.ª
11	III	III.1	Oficial 4.ª
	IV	IV.2	Oficial 4.ª
12	II	II.3	Auxiliar A.
	III	III.1	V. Auxiliar A.
	IV	IV.1	Auxiliar A.
13	II	II.4	Telefonista.
14	IV	IV.2	Ordenanza.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

8719 *ORDEN APA/995/2002, de 17 de abril, por la que se ratifica la modificación del Reglamento de la Denominación de Origen «Valle de Güimar» y de su Consejo Regulador.*

El Real Decreto 2773/1983, de 5 de octubre, de traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias, en materia de Denominaciones de Origen, dispone, en el apartado B), 1.º 1 h), de su anexo, que la citada Comunidad Autónoma, una vez aprobados los Reglamentos de las Denominaciones de Origen, los remitirá al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para su conocimiento y ratificación, a los efectos de su defensa por la Administración General del Estado en los ámbitos nacional e internacional, lo que este hará siempre que aquellos cumplan la legislación vigente.