

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

5895

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo «Buquebus España, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de «Buquebus España, Sociedad Anónima», y su personal de tierra (código de Convenio número 9012740), que fue suscrito, con fecha 4 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «BUQUEBUS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la Compañía «Buquebus España, Sociedad Anónima», y su personal de tierra, vinculado por cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

- Los cargos de alta dirección y Directores generales.
- Los Directores de Operaciones, técnicos y delegados de centros de trabajo.
- Los Jefes de Departamento.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el artículo anterior que presten sus servicios en los centros de trabajo de la península, Ceuta y Baleares.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá la duración de dos años, entrando en vigor el 1 de marzo de 1999 y finalizando el 31 de diciembre de 2000. El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes, aplicándose de manera inmediata a su prórroga el IPC anual más 1 punto, a todos los conceptos económicos y salariales. Asimismo, se realizará una revisión salarial al 1 de enero de 2000, incrementándose todos los conceptos económicos y salariales en el IPC registrado al 31 de diciembre de 1999, más 1 punto.

La forma de la denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria para conocer y, en su caso, resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente

Convenio, comprometiéndose ambas partes a solucionar en el seno de la Comisión cualquier discrepancia.

La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la empresa.

El procedimiento a seguir para la celebración de reuniones de la Comisión Paritaria será el siguiente:

a) Escrito de cualquiera de los miembros del Comité de empresa o Delegados de trabajadores, solicitando la intervención de la Comisión Paritaria.

b) El Secretario del Comité de empresa convocará a los miembros de la Comisión Paritaria a los que enviará junto con la convocatoria el orden del día de la misma.

c) La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la recepción de la convocatoria. Este plazo podrá ser prorrogado cuando las circunstancias del tema así lo aconsejen.

d) Emitir informe previo a la interposición de conflicto colectivo, así como reunirse con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación del personal

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en la empresa es facultad de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente. Asimismo estudiará toda sugerencia o propuesta que aporte la representación de los trabajadores sobre el tema.

Artículo 6. *Garantías al personal («ad personam»).*

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí establecidas, aquéllas le serán respetadas, sin perjuicio de la facultad de absorción y compensación prevista en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

El personal se clasifica por razón de su permanencia y por su función.

a) Por razón de su permanencia se clasifica en:

- Personal fijo.
- Personal por tiempo determinado.
- Cualquier otra establecida por la legislación vigente.

b) Por su función se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Informáticos.
- Administrativos.
- Mantenimiento.
- Subalternos.

Los grupos profesionales se dividen en categorías profesionales que más adelante se especifican. Tales categorías son meramente enunciativas, sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la empresa si en su organización no existieran tales funciones o sus necesidades no la exigiesen.

Si la empresa por necesidad tuviera que incluir cualquier categoría no descrita en este Convenio, la Comisión Paritaria determinará su denominación y su adecuación entre las distintas clasificaciones profesionales.

Grupos profesionales:

1. Informáticos:

Jefe de Sección de Informática: Es el empleado/a con las mismas atribuciones descritas más adelante para el Jefe de Sección referido a la unidad de informática.

Técnico de sistemas: Es el personal responsable de la instalación del «software» y «hardware», así como de su configuración y mantenimiento, para el correcto funcionamiento de éstos.

Auxiliar informático: Personal con conocimientos básicos de informática; sirve de apoyo al Departamento de sistemas.

2. Administrativos:

Jefe de Sección: Es el empleado/a provisto o no de poderes, que tiene o no a su cargo la jefatura de alguna o varias de las diversas unidades funcionales de la compañía, teniendo o no a sus órdenes un equipo de personas para la realización de los servicios, y de disponerlo estaría encar-

gado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas.

Jefe de Negociado: Es el empleado/a provisto o no de poderes, que está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él depende, si éste existiere, y teniendo a su vez las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo.

Oficial administrativo: Es el administrativo con iniciativa y responsabilidad inherente a su categoría, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada.

Auxiliar administrativo: Es el administrativo que se dedica a operaciones administrativas en general o cualquier otro trabajo mecánico inherente a su categoría que le ordenen sus jefes inmediatos.

Secretario/a de Dirección: Es el empleado/a dependiente directamente de Dirección, que realiza las tareas propias del puesto dessecretaría e indicadas por dicha Dirección.

3. Personal de mantenimiento:

Jefe de mantenimiento: Es el empleado que tiene a su cargo el mantenimiento de los buques, teniendo a sus órdenes un personal para la realización de los trabajos, ordenando y programando dichos trabajos para el buen funcionamiento de los buques.

Oficial electrónico: Aquellos empleados que tienen a su cargo el buen funcionamiento del sistema electrónico de los buques, así como los distintos aparatos útiles para la navegación.

Mecánico: Es aquel empleado que, aplicando sus conocimientos referentes a maquinaria, ejecuta las órdenes encomendadas por sus superiores para la reparación y conservación dentro de los distintos buques de la compañía.

Ayudante mecánico: Es aquel empleado con conocimientos básicos de mecánica que asiste al mecánico en las tareas de reparación y conservación.

Ayudante electrónico: Es aquel empleado con conocimientos básicos de electrónica que asiste en sus tareas al oficial electrónico.

4. Subalternos:

Este personal realiza funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal.

Dentro del mismo podrá contener ordenanzas, guardas, conserjes, porteros, mozos, conductores y personal de limpieza.

Amarrador: Es el trabajador encargado de amarrar y desamarrar los buques en los puertos. Asimismo, realizará funciones básicas de apoyo en los embarques y desembarques.

Auxiliar de terminal/mozo: Es el trabajador encargado de realizar tareas básicas en los embarques, así como de la recogida y entrega de equipajes.

Las categorías de mozo y conductor se asimilarán económicamente a la categoría de Auxiliar terminal. La de portero se asimilará económicamente a conserje.

Artículo 8. Promoción profesional y económica.

Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

- a) Con carácter general, por libre designación de la Dirección.
- b) Por tiempo de permanencia en la categoría profesional, y a los solos efectos de equiparación salarial, los Auxiliares informáticos, Auxiliares administrativos, Ayudantes mecánicos y Ayudantes electrónicos, recibirán a los cuatro años de permanencia efectiva en la categoría el 50 por 100 de la diferencia entre la misma y la categoría inmediatamente superior. A los nueve años de permanencia efectiva en la categoría quedarán asimilados a la categoría superior.

Las cantidades que se paguen en concepto de asimilación a la categoría superior tendrán la consideración de salario base.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, horario de trabajo, descansos, fiestas y permisos

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral para todo el personal con carácter general será de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a domingos, comprometiéndose ambas partes a reducir progresivamente dicha jornada en sucesivas negociaciones.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios durante sábados y/o domingos, dentro de su jornada semanal de cuarenta horas, recibirán una

compensación económica según baremos que se detallan en el anexo I del presente Convenio. Todas las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se considerarán como horas extraordinarias, como establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Horario de trabajo.

La distribución horaria de la jornada establecida en el artículo anterior se llevará a cabo en cada Departamento de la misma manera que viene realizándose en la actualidad, salvo pacto individual en contra.

Artículo 11. Festivos.

Los trabajadores que presten sus servicios durante aquellos días que establece el calendario laboral en cada localidad del centro de trabajo cobrarán un complemento según baremo que se detalla en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 12. Descansos, permisos y fiestas.

El trabajador, avisando con la debida antelación y justificándolo debidamente, en su caso, podrá ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.

Cinco días por enfermedad del cónyuge o conviviente habitual que requiera hospitalización acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, pudiéndose prorrogar este plazo, excepcionalmente, a juicio de la empresa.

Cinco días por fallecimiento del cónyuge o conviviente habitual, que se ampliará a siete días en caso de tener hijos menores de edad.

Cuatro días al año para la preparación de exámenes oficiales y justificándolos mediante comprobante de matrícula. Con independencia de lo anterior, la empresa concederá a los empleados que lo soliciten permiso para la presentación a exámenes oficiales en Institutos, Universidades y Escuelas Técnicas o Especiales, sin que el tiempo invertido en ello pueda deducirse en caso alguno de los haberes del solicitante, bien entendido que dichos permisos deben ser por el imprescindible período de tiempo y justificándolos documentalente.

Tres días por alumbramiento de la esposa o conviviente habitual.

Tres días naturales, que podrán ampliarse a dos días más, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento fuera de la ciudad en caso de enfermedad grave o fallecimiento de algún familiar, y un día en caso de colaterales de segundo grado.

Dos días en caso de mudanza o desahucio dentro de la misma ciudad, y tres días si es fuera de la misma.

Un día natural en caso de bautizo o primera comunión, coincidiendo con la fecha de la celebración.

Un día en caso de boda de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia; en el supuesto que tuviera que desplazarse fuera de la provincia, el plazo se extenderá a dos días.

En ningún caso podrá descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, justificándolo.

En cuanto a las fiestas, con independencia del calendario oficial, se establece como festivo el día 16 de julio, día de la Virgen del Carmen, Patrona de la profesión. En aquellos centros de trabajo en cuyo municipio el día 16 de julio tenga el carácter de festivo, dicha festividad adicional se sustituirá por el día 24 de diciembre.

CAPÍTULO V

Vacaciones

Artículo 13. Vacaciones.

El período de vacaciones para todo el personal será de treinta días naturales, siempre que la vinculación a la empresa sea igual o superior a un año.

Entre empresa y trabajador se podrá fraccionar en un máximo de tres el período total de vacaciones. Una de dichas fracciones podrá disfrutarse en época de verano, exceptuando los períodos de máxima producción de

la empresa, entendiéndose dichos períodos del 1 de julio al 10 de septiembre.

Los trabajadores conocerán las fechas de sus vacaciones antes de finalizar el año anterior, estableciéndose un turno rotativo de trabajadores para la elección de las vacaciones.

CAPÍTULO VI

Excedencias

Artículo 14. *Excedencia voluntaria.*

Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, de acuerdo con las siguientes normas:

a) La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días, por un período no inferior a dos años ni superior a cinco años, prorrogables por mutuo acuerdo de las partes.

b) Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma. Si solicitase el reingreso, éste se efectuará en los términos y condiciones previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

c) El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, cuatro años de servicio activo en la compañía, desde la finalización de aquélla.

d) La empresa no vendrá obligada a conceder la excedencia voluntaria cuando, al menos, un 5 por 100 del personal de la categoría laboral a la que pertenezca el solicitante se encuentre también en excedencia voluntaria.

Artículo 15. *Excedencia forzosa.*

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramiento para cargos políticos, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo público o sindical, a nivel directivo de un sindicato legalmente establecido y/o estructura dentro del ámbito sectorial, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los treinta días siguientes al cese en su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los treinta días siguientes, perderá su derecho al reingreso en la empresa.

CAPÍTULO VII

Retribuciones salariales

Artículo 16. *Salario base.*

El salario base será el que figura en el anexo I del presente Convenio, a satisfacer en 12 pagas mensuales, de enero a diciembre.

Artículo 17. *Complementos salariales.*

Se establecen los siguientes complementos salariales:

a) Plus de transporte: Se fija un plus de transporte para todos los trabajadores de la empresa cuyo importe figura en el anexo II del presente Convenio, y pagadero en once mensualidades.

b) Quebranto de moneda: Se establece un quebranto de moneda para todos los trabajadores que realicen operaciones de pagos y cobros con responsabilidad directa o inherente a dichas operaciones y cuya cuantía se determina en el anexo II del presente Convenio.

c) Plus de Coordinador: Los empleados/as que dentro de la organización de la empresa sean designados por la Dirección para asumir el puesto de Coordinador percibirán mensualmente la cantidad reflejada en el anexo II del presente Convenio.

d) Plus de peligrosidad: Se establece un plus de peligrosidad para aquellos trabajadores/as que estén sujetos a situaciones potenciales de riesgo físico en la realización de sus tareas laborales, como son los Amarradores y personal de mantenimiento, que será abonado mensualmente y según cuantía reflejada en el anexo II del presente Convenio.

e) Plus de residencia: Se fija un plus de residencia para todos los trabajadores/as que presten sus servicios en Ceuta consistente en el 25 por 100 del salario base.

f) Plus de nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad para aquellos empleados que realicen normalmente, o extraordinariamente por necesidades de aumento de producción, en período nocturno, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Su cuantía mensual será del 25 por 100 del salario base. Este plus no lo percibirán aquellos trabajadores contratados expresamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

g) Plus de Promotor: Se establece un plus de Promotor para aquellos empleados que tienen por misión promocionar el servicio que ofrece la empresa a agencias de viajes, touroperadores, etc., por la cuantía especificada en el anexo II del presente Convenio.

h) Gastos de locomoción y estancia: Aquellos trabajadores que por razón del normal desarrollo de su actividad laboral dentro de la empresa deban desplazarse percibirán las siguientes cantidades, salvo que los gastos de alojamiento y manutención sean asumidos directamente por la empresa:

Dieta completa: Por el desplazamiento del trabajador que implique gastos de comida y pernoctación fuera del domicilio habitual, y será de 12.000 pesetas por día.

Media dieta: Por el desplazamiento del trabajador que implique gastos de comida y cena del domicilio habitual pero sin pernoctación fuera del domicilio habitual, siendo su cuantía de 6.000 pesetas por día.

Por kilometraje: Se abonarán 28 pesetas por kilómetro recorrido.

i) Plus de Coordinador suplente: Lo recibirá aquella persona que sea designada para la sustitución del Coordinador titular, y con independencia de recibir otros pluses por puesto de trabajo, siendo su cuantía la parte proporcional de los días de sustitución, tomando como base el plus de Coordinador.

j) Plus de productividad: Los trabajadores con contrato en vigor en julio de 1999 y con las siguientes categorías percibirán un plus de productividad según anexo II:

Auxiliar de Terminal.
Ayudante de Mecánico.
Mecánico.

k) Horas extraordinarias: Con las limitaciones establecidas en el punto dos del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se abonarán al trabajador incrementando en un 75 por 100 el valor de la hora ordinaria, que se determina por el Decreto 2380/1973, según la siguiente fórmula:

$$\frac{15SB + 12CPT}{HL}$$

siendo:

SB: Sueldo base.
CPT: Complemento personal de trabajo.
HL: Horas laborales anuales.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Serán tres las pagas extraordinarias, siendo su cuantía equivalente al salario base y pagaderas en los meses de junio, septiembre y diciembre.

El personal que por causa de ingreso o cese en la empresa no haya completado el año percibirá la parte proporcional de dichas pagas extraordinarias correspondiente al tiempo de prestación del servicio.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 19. *Billetes gratuitos y uniformes.*

El personal de tierra de la empresa tendrá derecho a cinco billetes gratuitos al año, abonando los correspondientes impuestos, en los buques de la compañía «Buquebus, Sociedad Anónima», siempre condicionados a la existencia de plazas disponibles en las mismas.

El cónyuge o conviviente habitual, hijos solteros, padres de los empleados o de sus cónyuges, siempre que convivan y dependan del empleado, tendrán derecho a tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado y con el límite de cuatro acompañantes por viaje del empleado.

Las peticiones de todas estas bonificaciones deberán solicitarse a la Dirección de la empresa, quien arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Uniformes: La empresa facilitará uniformes y, en su caso, calzado para todo el personal de tierra que preste sus servicios cara al público, que serán utilizados solamente para la realización de la jornada laboral, siendo su período de duración de dos temporadas completas para cada uniforme de verano o invierno y de seis meses para cada par de calzado, estudiándose, no obstante, cada caso concreto y por centro de trabajo.

Asimismo, la empresa facilitará ropa de lluvia y demás accesorios necesarios a los empleados que, por las características de su puesto de trabajo, lo precisen, así como taquillas en aquellos Departamentos que utilicen uniformes.

Artículo 20. *Póliza seguro colectivo de accidentes.*

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza colectiva de accidentes para sus trabajadores que garantice los siguientes capitales:

2.500.000 pesetas: Fallecimiento derivado de accidente.

2.500.000 pesetas: Invalidez absoluta o gran invalidez derivados de accidente.

Artículo 21. *Otras mejoras sociales.*

1. El personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa percibirá, en un solo abono, las siguientes cantidades:

Por matrimonio del empleado: 120.000 pesetas.

Por nacimiento de hijo empleado: 100.000 pesetas.

2. Para los anticipos se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa estudiará aquellos casos particulares en que de manera justificada se soliciten anticipos sobre salarios no devengados.

3. En los casos de incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja oficial del Médico de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a percibir los siguientes complementos:

Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social que corresponda al trabajador de manera que éste perciba el 100 por 100 de sus retribuciones durante todo el período en que permanezca en situación de incapacidad temporal.

Cuando la incapacidad temporal se derive de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social que corresponda al trabajador durante los primeros seis meses desde la fecha de la baja, de manera que éste perciba el 75 por 100 de sus retribuciones.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 22. *Salud laboral.*

Se cumplirá la Ley 31/1995, de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud. Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán establecidas dentro de la propia Ley y desarrolladas en su Reglamento.

El empresario garantizará la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y por ello tendrá el derecho a poder organizar las tareas propias que conduzcan al fin perseguido de la seguridad y salud en el trabajo efectuado:

1. Evaluando los riesgos.

2. Adoptando las medidas necesarias para la cobertura.

3. Adoptará medidas de información necesarias del Comité, así como de los Delegados de Prevención. Cada trabajador deberá velar por su seguridad y salud, así como por las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones de trabajo, conforme a la formación e instrucciones que reciba de la empresa.

CAPÍTULO X

Actividades sindicales

Artículo 23. *Facultad de la Sección Sindical y funciones de los Delegados Sindicales, con representación en los órganos de representación unitaria de la empresa.*

Serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento

de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Salud Laboral y Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa y de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda; poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa, con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Con respecto a los cursos de formación que se vayan a impartir.

d) En la actualización de escalafones.

6. Mantendrán un contacto permanente con el Departamento de Salud Laboral de la empresa con el fin de preparar todos los temas que constituya la competencia de la Comisión de Salud Laboral.

7. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de horas de trabajo.

8. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato y a los trabajadores en general, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

9. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa que se establece en el presente Convenio.

10. La Dirección de la empresa facilitará en el domicilio social de la misma, y dentro de sus posibilidades, la utilización de un local con el fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le correspondan.

11. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

12. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, siempre que sea solicitado por éstos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros de la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

13. Estarán autorizados para utilizar los medios de comunicación e impresión de la empresa o su consignatario, para aquellas funciones de su cometido, y cumpliendo las normas internas de la empresa.

Artículo 24. *Garantías de los Representantes de Personal.*

1. Ningún miembro del Comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de supresión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

De estas mismas garantías gozarán los Delegados de las Secciones Sindicales.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

Artículo 25. *Horas mensuales retribuidas.*

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal gozarán mancomunadamente de un crédito de ciento ochenta horas anuales o quince horas mensuales por cada uno de ellos.

Estas horas serán utilizadas para el ejercicio de las actividades sindicales en los siguientes casos:

1. Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.

2. Participación en reuniones, cursos y actividades de carácter formativo sindical promovidos por el Sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se les convoque.

3. Actos de gestión que deba realizar por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

No se computará dentro de estas horas el exceso que sobre las mismas se produzca con motivo de la negociación de los Convenios Colectivos, reuniones preceptivas del Comité, así como cualquier gestión ante la empresa.

Podrá acumularse las horas mensuales sindicales de los distintos miembros elegidos de los Comités de empresa.

Artículo 26. *Comité Intercentros.*

a) Se constituirá un Comité Intercentros compuestos de cuatro miembros, uno por cada centro de trabajo.

b) Este Comité ostenta la representación de todos los trabajadores de la empresa, siendo, asimismo, el interlocutor válido ante la Dirección de la misma para asuntos de carácter general y especialmente para la negociación colectiva.

c) Tendrán derecho en sesión ordinaria a cinco reuniones al año y en sesión extraordinaria cuando lo decida la mayoría de sus miembros, con un límite máximo de dos veces al año, debiendo el Secretario informar a la Dirección del orden del día de cada reunión setenta y dos horas antes de la celebración de la misma. Sus conclusiones o acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito, a través de la Secretaría del Comité y en un plazo de diez días, aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

d) Por parte de la Dirección de la empresa se darán las máximas facilidades al miembro del Comité que ocupe la Secretaría del mismo, para que realice las funciones que, como tal, debe llevar a efecto. Se le facilitará, a dicho Secretario/a, un local o ubicación adecuado para la realización de sus trabajos, así como de cuantos elementos precise para llevar a cabo los mismos.

e) El tiempo invertido en las reuniones del Comité Intercentros no se computará dentro de las horas concedidas a los Representantes de los Trabajadores para el desarrollo de sus funciones.

f) En caso de conflicto colectivo planteado en cualquier centro de trabajo, el Comité Intercentros se reunirá con aquél con carácter extraordinario a instancias de los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el punto c) de este artículo.

g) El Comité Intercentros recibirá información de la situación de la compañía.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 27. *Faltas y sanciones.*

En lo relativo a las infracciones y sanciones de la empresa y de los trabajadores se estará, en todo caso, a lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 58 se establece la graduación de faltas y sanciones a los trabajadores que, atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intencionalidad, serán las siguientes:

Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.

Son faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad en días no consecutivos durante un mes sin que existan causa justificada, siempre que no sobrepasen veinte minutos cada día, exceptuando los diez primeros minutos de cortesía.
2. No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social.
3. La negligencia y descuido en el trabajo cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.

Son faltas graves:

1. La reincidencia en falta leve.
2. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.
3. Falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el período de un mes.
4. Faltas de puntualidad tres días consecutivos en el período de un mes.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Aceptar obsequios, ventajas o prerrogativas de cualquier género de terceros, por llevar a cabo un servicio de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas muy graves:

1. El abandono del puesto de trabajo con salida al exterior de la oficina si no existe permiso o causa justificada.
2. La reincidencia en falta grave.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
6. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la empresa.
7. Ofensas verbales o físicas a los superiores o compañeros.
8. La retención no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas, datos o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la empresa.
9. El abuso de autoridad por parte de los jefes, que deberá ser puesto por quien lo sufre en conocimiento de la Dirección de la empresa para la imposición de la sanción que proceda.

Sanciones

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación pública.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a once días ni superior a tres meses.
Despido.

Artículo 28. *Prescripción de faltas y sanciones.*

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las faltas muy graves, a los sesenta días, 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 adicional primera.

La empresa se obliga a satisfacer a su personal las percepciones económicas que se derivan del presente Convenio.

Dichas percepciones económicas se abonarán, en todo caso, dentro de los tres primeros días del mes siguiente al referido en la nómina para los meses de pagas ordinarias y de los quince primeros días del mes correspondiente para los meses con pagas extraordinarias.

Disposición adicional segunda.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días que se haya percibido una remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores con categoría de Ayudantes de Mecánicos, con contratos actualmente en vigor, y pertenecientes al centro de trabajo de Barcelona, pasan automáticamente a la categoría laboral de Mecánico con el único fin de no ver mermados sus ingresos. No se verán, sin embargo, beneficiados con el plus de productividad reservado solo a los mecánicos con contratos actualmente en vigor.

Disposición adicional cuarta.

Los trabajadores con categoría laboral de Auxiliar administrativo, a partir del día 1 de enero del año 2000, verán automáticamente aumentado su salario base de 133.000 pesetas a 135.000 pesetas, fijándose a partir de esta última cifra los incrementos que correspondan.

ANEXO I

Tabla salarial Convenio Tierra 2000

Grupo profesional	Categoría	Salario base
Informáticos	Jefe de Sección	207.800
	Técnico Sistemas	207.800
	Auxiliar Informático	140.265
Administrativos	Jefe Sección	207.800
	Jefe Negociado	176.630
	Oficial administrativo	166.240
	Auxiliar administrativo	140.265
	Secretaria Dirección	207.800
Mantenimiento	Jefe Mantenimiento	290.920
	Oficial Electrónico	270.140
	Mecánico	171.435
	Ayudante Mecánico	135.070
	Ayudante Electrónico	135.070
Subalternos	Auxiliar Terminal	119.485
	Amarrador	119.485
	Guardia	119.485
	Conserje	103.900
	Ordenanza	103.900
	Personal Limpieza	103.900

ANEXO II

Complementos salariales

	Pesetas
Plus de transporte	4.156
Quebranto moneda	10.390
Plus peligrosidad	10.390
Plus residencia	25 % s. base
Plus nocturnidad	25 % s. base
Plus coordinador	36.365
Plus promotor	51.950
Plus productividad	13.507
Plus sábado	3.117
Plus domingos	5.195
Plus festivos	10.390

5896

RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al acuerdo bilateral entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma Valenciana para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Suscrito el acuerdo bilateral entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Valenciana para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 27 de diciembre), procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del precitado Acuerdo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 9 de marzo de 2000.—La Secretaria general técnica, María Dolores Cospedal García.

ANEXO

Valencia, 22 de febrero de 2000.

REUNIDOS

De una parte, el molt honorable señor don Eduardo Zaplana Hernández-Soro, Presidente de la Generalidad Valenciana.

De otra parte, el excelentísimo señor don Juan Carlos Aparicio Pérez, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

INTERVIENEN

El molt honorable señor don Eduardo Zaplana Hernández-Soro, Presidente de la Generalidad Valenciana, en nombre y representación de la Comunidad Autónoma Valenciana.

El excelentísimo señor don Juan Carlos Aparicio Pérez, como Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, nombrado por Real Decreto 265/2000, de 20 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 44, del 21), en nombre y representación de la Administración General del Estado.

MANIFIESTAN

Que la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» número 274, del 15), en su artículo 1, configura a dicha Inspección como un servicio público con los cometidos y funciones definidos en dicho instrumento legal, bajo los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Que el ámbito de actuación de dicha Inspección corresponde a materias de competencia de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma Valenciana, actuando la Inspección en dependencia funcional de cada una de dichas Administraciones por razón de la titularidad de la materia sobre la que recaiga cada actuación, sin perjuicio del carácter integrado y unitario de sus actuaciones (artículos 18.2 y 19.2 de la citada Ley).

Que, consecuentemente, la precitada Ley 42/1997 ha dispuesto órganos colegiados para la colaboración y cooperación recíprocas entre las Administraciones con competencias en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 15), mediante la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales (artículo 16) y la constitución en el ámbito territorial de cada autonomía de las nuevas Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 17), sin perjuicio de la dependencia orgánica del Sistema de Inspección del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 18), y de la Alta Inspección del Estado a tenor del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (disposición adicional tercera).

Que, en aras del interés general, la citada Ley, en su artículo 17, establece el instrumento del acuerdo bilateral entre la Administración General del Estado y la de la Comunidad Autónoma Valenciana para impulsar y asegurar la efectividad de los principios de colaboración y cooperación entre ambas Administraciones, como esencial al modelo de organización territorial del Estado implantado por la Constitución.

Que, por tanto, ambas Administraciones suscriben el presente acuerdo al amparo del invocado artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, para establecer y definir cuanto atañe a la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana que prevé dicho precepto, y cuantas otras materias de interés común afecten al buen funcionamiento y eficacia de la citada Inspección en el territorio de la referida Comunidad Autónoma en el marco legal de unidad institucional y coherencia de actuación en el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.