m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

n) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera.

ñ) La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio o un perjuicio para la empresa.

o) El contrabando de mercancías, productos intervenidos o tráfico de drogas o estupefacientes durante el tiempo de trabajo o con los medios del mismo, cuando lleguen a constituir delito por la legislación vigente sobre la materia.

Igualmente son faltas muy graves, sancionables únicamente con el despido:

a) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros de trabajo y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

b) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que se deba realizar.

c) El abuso de autoridad por parte de los Jefes o superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.

d) El abandono del servicio de guardia.

e) La comisión de cualquier infracción penal cometida fuera o dentro del buque que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

f) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos.

g) Igualmente, se considerará como falta muy grave, obviamente, cualquiera de las tipificadas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

SANCIONES A LOS TRABAJADORES

Normas generales.—Podrán interponerse a los trabajadores las sanciones que en los apartados siguientes se determinan, observándose al propio tiempo las normas generales que a continuación se indican:

1. No se seguirá orden de prelación alguna, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta se señalan, debiendo aplicarse la de mayor importancia en todos aquellos casos que puedan afectar a la disciplina.

2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiere lugar.

Por faltas leves.—Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Por faltas graves.—Por faltas graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de un día a tres meses.

Por faltas muy graves.—Por faltas graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
Despido.

Para la imposición de las sanciones aquí previstas se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Cuarto.—Que en todo cuanto antecede se remitirá por conducto oficial a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para su conocimiento y a los efectos jurídicos procedentes.

En prueba de conformidad, se firma el presente documento por quintuplicado, a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados.

ANEXO I

(Al Acuerdo de 10 de enero de 2001 de la Asociación Nacional de Remolcadores de España)

1. Antigüedad.—Por razón de la permanencia en la empresa se podrá promocionar económicamente al trabajador en la forma y condiciones que se pacte en los Convenios Colectivos.

2. Plus de embarque.—Por razón de las funciones que realice el personal que no pueda estar adscrito a una embarcación de determinado tonelaje se podrá pactar un plus de embarque en la forma y condiciones que se acuerde en los Convenios Colectivos.

3. Trabajos penosos.—Por razón de la penosidad de determinados trabajos que sean realizados voluntariamente por los trabajadores se podrá establecer un plus por actividades penosas en la forma y condiciones que se pacte en los Convenios Colectivos.

A título enunciativo, se considerarán penosos: Pintados de «cofferdam», cementado, limpieza de tanques de agua, limpieza de tanques de consumo, trabajo en caja de cadenas, pintado de sentinas, etc.

4. Manutención.—Para el personal que después de la jornada ordinaria tenga que realizar una o dos comidas principales a bordo, la empresa podrá abonar su importe y/o, en su caso, será atendido por ésta.

5. Dietas y locomociones.—Por razón de desplazamientos que supongan que el trabajador pernocte fuera de su domicilio y/o de la embarcación, se abonará la cantidad que por estos conceptos se pacten en Convenio Colectivo.

6. Traslado de residencia.—En caso de traslado de residencia por razones del servicio, la empresa abonará, al menos, al trabajador los gastos de traslado, tanto suyos como de su familia y enseres.

7. Pérdida de equipaje.—En caso de pérdida de equipaje de la dotación del buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, el Armador abonará como compensación del mismo al trabajador una idemnización en la cuantía pactada por las partes.

En prueba de conformidad, se firma el presente documento por quintuplicado, a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados.

9644 *RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Tabaquera de Canarias, Sociedad Anónima» (TABACASA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Tabaquera de Canarias, Sociedad Anónima» (TABACASA) (código de Convenio número 9013442), que fue suscrito con fecha 8 de enero 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 en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 26 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2000 Y 2001 DE LA EMPRESA «COMERCIAL TABAQUERA DE CANARIAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (TABACASA)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y prórroga

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa «TABACASA» y los trabajadores a su servicio, salvo las de aquellos trabajadores con los que expresamente se pacte otra cosa en su contrato, siempre que las condiciones laborales de éstos, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas y los mandos que voluntariamente se excluyan del mismo y acuerden sus condiciones directamente con la empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tenga abiertos o abra en el futuro en el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del Convenio abarcará desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Con una antelación mínima de treinta días naturales a su vencimiento, cualquiera de las partes podrá comunicar por escrito a la otra la denuncia del Convenio. En caso contrario, éste se prorrogará automáticamente por años naturales.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos y condiciones del presente convenio se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prospere de cualquiera de sus cláusulas, supondrá la del conjunto de todas ellas. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado fuera accesorio en la relación laboral, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

CAPÍTULO II

Régimen económico

Artículo 6. *Salarios.*

Los salarios para las distintas categorías profesionales se incrementarán en un 3 por 100 para el año 2000 y en un 2,5 por 100 para el año 2001, quedando los salarios para dichos años de acuerdo con las tablas salariales que se adjuntan como anexo I para el año 2000 y como anexo II para el año 2001.

Artículo 7. *Complemento «Ad personam».*

Se respetan como derechos «Ad personam» de aquellos trabajadores que se incluyen en las listas personalizadas que estarán a disposición de los trabajadores en las oficinas de la empresa.

Artículo 8. *Abono de salarios.*

El abono del salario y el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social se efectuará el día 26 de cada mes, salvo que fuera festivo, en cuyo caso el abono se realizaría el día hábil inmediato anterior.

Se exceptúa de esta norma la paga extraordinaria de diciembre, que se abonará el día 20 del mismo mes.

Artículo 9. *Anticipos.*

Los trabajadores tendrán derecho a anticipos mensuales del 90 por 100 del salario devengado en dicho mes. De igual manera, tendrán derecho a anticipos a cuenta de la paga extraordinaria posterior inmediata a la fecha de la solicitud por un importe del 90 por 100 del total devengado de la misma.

Los anticipos deberán solicitarse por los trabajadores antes del día cinco de cada mes.

Artículo 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias al año en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, por un importe de una mensualidad del salario base y del complemento «Ad personam».

El devengo de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre será semestral y el de las de marzo y septiembre anual.

Artículo 11. *Bolsa de Vacaciones.*

Todos los trabajadores con más de un año de prestación de servicios en la empresa tendrán derecho a percibir una bolsa de vacaciones en la siguiente cuantía:

Año 2000: 74.265 pesetas.
Año 2001: 76.122 pesetas.

CAPÍTULO III

Mejoras sociales

Artículo 12. *Póliza de vida o invalidez.*

La empresa concertará una póliza de seguros para cada uno de sus trabajadores que garantice un capital de 1.500.000 pesetas y que cubra las contingencias de muerte natural, muerte por accidente, incapacidad permanente en todos sus grados y gran invalidez.

Para el personal de ventas las contingencias de incapacidad permanente absoluta y muerte por cualquier causa tendrán una cobertura de 5.000.000 de pesetas.

Si en el momento del hecho causante la empresa no hubiera concertado la póliza, asumirá el abono de la cantidad pactada como capital, salvo que el trabajador, por sus antecedentes médicos, no fuera aceptado por la compañía aseguradora en el momento de suscripción de la póliza.

Artículo 13. *Préstamos.*

Se constituye un fondo social de préstamos para la totalidad de los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa por un importe 1.500.000 pesetas. La regulación de dicho fondo social se hará de conformidad con lo previsto en el reglamento de funcionamiento interno de la empresa.

Artículo 14. *Ayuda de estudios.*

Queda constituido un fondo de ayuda de estudios para los empleados y sus hijos que, de forma habitual cursen estudios de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, enseñanza secundaria obligatoria, formación profesional, carreras medias y superiores, guardería, y enseñanza especial.

Para tener derecho a percibir estas ayudas, será indispensable reunir los siguientes requisitos:

1.º Que el trabajador que la solicite acredite una antigüedad en la Empresa de, al menos, seis meses.
2.º Solicitar la ayuda antes del 15 de noviembre de cada año.
3.º Presentar resguardo de la matrícula del curso para el que se solicita la ayuda.

La cuantía de las ayudas se regirá por la siguiente escala:

Año 2000:

A) Una solicitud: 17.309 pesetas.
B) Dos solicitudes: 28.849 pesetas.
C) Tres solicitudes: 40.388 pesetas.

Año 2001:

A) Una solicitud: 17.742 pesetas.
B) Dos solicitudes: 29.570 pesetas.
C) Tres solicitudes: 41.398 pesetas.

Artículo 15. *Ayudas diversas.*

Año 2000:

A) Por nacimiento de hijo: 24.884 pesetas.
B) Por fallecimiento del trabajador: 37.320 pesetas.
C) Por matrimonio: 45.960 pesetas.
D) Por hijos disminuidos: 14.138 pesetas.

Año 2001:

A) Por nacimiento de hijo: 25.506 pesetas.
B) Por fallecimiento del trabajador: 38.253 pesetas.
C) Por matrimonio: 47.109 pesetas.
D) Por hijos disminuidos: 14.491 pesetas.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 16. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, prestadas de lunes a viernes en alguna

de las modalidades horarias siguientes, según las necesidades de la empresa y previa comunicación a los trabajadores afectados:

Turno fijo de mañana.
Turno fijo de tarde.
Jornada partida de mañana y tarde.

Artículo 17. *Vacaciones.*

El período obligatorio de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones será elaborado por la empresa en el primer trimestre del año y el trabajador conocerá las fechas de disfrute de las mismas con, al menos, dos meses de antelación a su inicio.

De común acuerdo entre empresa y trabajador el disfrute de las vacaciones podrá realizarse en dos períodos de quince días naturales cada uno.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

En cuanto a tipos de permisos retribuidos y/o licencias, duración, beneficiarios y forma de disfrute de los mismos, se estará a la regulación que establece o establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores o legislación que le sustituya.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 19. *Contrato por obra o servicio determinado.*

De conformidad con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá utilizar esta modalidad de contratación para la realización de alguna de las siguientes tareas:

Realización de inventarios.
Realización de encargos concretos de distribución.
Implantación de nuevos sistemas informáticos y de ventas.
Campañas específicas para la creación o consolidación de un nuevo centro.
Campañas especiales de venta o promoción de productos.
Implantación de nuevos productos.

Esta lista no es exhaustiva y podrá ser ampliada a todas aquellas tareas que representen un volumen adicional de trabajo que sea limitado en el tiempo, aunque dicha limitación sea incierta.

Artículo 20. *Contrato eventual.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado b) del número 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Período de prueba.*

Dadas las especiales características del puesto de trabajo de Promotor, se establece un período de prueba para esta categoría profesional de tres meses de duración.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados los acuerdos colectivos o individuales que venían aplicándose con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Disposición final.

Lo pactado en este documento constituye un todo y está sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones. Para lo no pactado en el mismo se estará a lo que dispongan las disposiciones legales y contractuales vigentes en cada momento.

Convenio TABACASA 2000

Tabla salarial

Categorías	Sal. base	Total mes	Total año
013 Gerente Trade Market.	278.532	278.532	4.456.505
019 Jefe Administración	272.536	272.536	4.360.575
028 Jefe Explot. Sistemas	243.709	243.709	3.899.349
030 Analista Programador	161.046	161.046	2.576.730
031 Supervisor Admón.	191.267	191.267	3.060.270
053 Jefe Regional Ventas	191.267	191.267	3.060.270
055 Supervisor de Ventas	172.204	172.204	2.755.258
056 Supervisor Promoción	191.267	191.267	3.060.270
060 Secretaría Dirección	186.029	186.029	2.976.469
061 Promotor	153.015	153.015	2.448.236
064 Oficial Admtvo. 1	186.029	186.029	2.976.469
065 Anillado-Reparto	72.800	72.800	1.164.806
067 Adjunto Marketing	183.912	183.912	2.942.586
068 Oficial Admtvo. 2	125.702	125.702	2.011.236
070 Secretaría	186.029	186.029	2.976.469
071 Auxiliar Administrativo	116.748	116.748	1.867.975
074 Jefe de Almacén	156.825	156.825	2.509.195
095 Almacenero	137.512	137.512	2.200.195
098 Operario de Limpieza	87.550	87.550	1.400.800
099 Oper. Ofic. Varios	108.150	108.150	1.730.400
104 Gerente de Área	243.692	243.692	3.899.069
120 Peón Almacén	108.150	108.150	1.730.400
139 Jefe de Exportación	191.267	191.267	3.060.270
144 Vendedor Telemark.	122.411	122.411	1.958.582
147 Operador Telemark.	122.411	122.411	1.958.582
149 Jefe Depart. Marketing	217.017	217.017	3.472.270
150 Gerente E-Business	252.859	252.859	4.045.741
151 Resp. Marketing On Line	160.938	160.938	2.575.000

Convenio TABACASA 2001

Tabla salarial

Categorías	Sal. base	Total mes	Total año
013 Gerente Trade Market.	285.495	285.495	4.567.918
019 Jefe Administración	279.349	279.349	4.469.589
028 Jefe Explot. Sistemas	249.802	249.802	3.996.833
030 Analista Programador	165.072	165.072	2.641.149
031 Supervisor Admón.	196.049	196.049	3.136.777
053 Jefe Regional Ventas	196.049	196.049	3.136.777
055 Supervisor de Ventas	176.509	176.509	2.824.140
056 Supervisor Promoción	196.049	196.049	3.136.777
060 Secretaría Dirección	190.680	190.680	3.050.881
061 Promotor	156.840	156.840	2.509.442
064 Oficial Admtvo. 1	190.680	190.680	3.050.881
065 Anillado-Reparto	74.620	74.620	1.193.927
067 Adjunto Marketing	188.509	188.509	3.016.151
068 Oficial Admtvo. 2	128.845	128.845	2.061.517
070 Secretaría	190.680	190.680	3.050.881
071 Auxiliar Administrativo	119.667	119.667	1.914.674
074 Jefe de Almacén	160.745	160.745	2.571.925
095 Almacenero	140.950	140.950	2.255.200
098 Operario de Limpieza	89.739	89.739	1.435.820
099 Oper. Ofic. Varios	110.854	110.854	1.773.660
104 Gerente de Área	249.784	249.784	3.996.546
120 Peón Almacén	110.854	110.854	1.773.660
139 Jefe de Exportación	196.049	196.049	3.136.777
144 Vendedor Telemark.	125.472	125.472	2.007.547
147 Operador Telemark.	125.472	125.472	2.007.547
149 Jefe Depart. Marketing	222.442	222.442	3.559.077
150 Gerente E-Business	259.180	259.180	4.146.885
151 Resp. Marketing On Line	164.961	164.961	2.639.375

9645 *RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 19 de marzo de 2001 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre complementos salariales correspondientes a la Comunidad Autónoma de Aragón, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Advertido error en el texto del Acuerdo sobre complementos salariales correspondientes a la Comunidad Autónoma de Aragón, remitido por la