1.3 Programa de empleo: 10.000,10 euros.
1.4 Programa de educación en el ocio: 12.000,00 euros.
1.5 Programa de cooperación bilateral: 11.048,00 euros.

El INJUVE transferirá al Principado de Asturias la cantidad señalada de la siguiente forma:

El setenta y cinco por ciento de esa cantidad a la firma del Convenio y el resto una vez cumplidas las obligaciones establecidas en el párrafo penúltimo del apartado siguiente.

2. El Principado de Asturias contribuirá a financiar estos programas con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, epígrafe 14.026.323A, por un importe de trescientos once mil novecientos cuarenta y dos euros (311.942,00 €), distribuidos entre los siguientes programas:

2.1 Programa de dinamización con reclusos: 15.026,00 euros.
2.2 Programa de información juvenil: 249.000,00 euros.
2.3 Programa de empleo: 14.000,00 euros.
2.4 Programa de educación en el ocio: 31.916,00 euros.
2.5 Programa de cooperación bilateral: 2.000,00 euros.

La Comunidad Autónoma queda obligada a presentar una Memoria de las actividades realizadas, en el plazo de un mes una vez finalizado el periodo de vigencia del presente Convenio.

Igualmente, la Comunidad Autónoma deberá de acreditar, mediante certificación del Interventor de la Consejería de Educación y Cultura, que el importe total de los programas ha sido destinado al cumplimiento de su objetivo. Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de facturas justificativas de los gastos relativos a las actividades realizadas.

Las cantidades percibidas y no invertidas en la ejecución de las actividades convenidas, serán reintegradas al Instituto de la Juventud.

Quinta.—En todas aquellas acciones que comprende el presente Convenio que impliquen difusión impresa o de cualquier otro tipo, deberá figurar de forma visible el logotipo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Juventud).

Sexta.—Para el seguimiento y control de las actuaciones acordadas en el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la Administración General del Estado, uno de ellos designado por la Delegación de Gobierno en la Comunidad Autónoma y otro por el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y dos representantes de la Comunidad Autónoma, para el ejercicio de las siguientes funciones:

A) Interpretación del presente Convenio durante su ejecución.
B) Seguimiento y evaluación de las actuaciones acordadas según queda establecido en las cláusulas segunda y tercera.
C) Aprobación de la Memoria justificativa de las actividades realizadas.

Presidirá la Comisión el miembro de la misma de mayor jerarquía de las designadas por el INJUVE y actuará de Secretario quien designe la Comunidad Autónoma, de entre sus representantes en aquélla. El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

Séptima.—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2004.

El incumplimiento del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

En caso de resolución del Convenio por incumplimiento total o parcial de sus obligaciones por parte del Principado de Asturias, éste deberá reintegrar al Instituto de la Juventud, las cantidades que proporcionalmente correspondan a las actividades en curso y a las pendientes de realizar. El incumplimiento imputable al Instituto de la Juventud dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.c) del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio). La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La Directora General del Instituto de la Juventud, Leire Iglesias Santiago.—La Directora General del Instituto Asturiano de la Juventud, Carmen Barrera Fernández.

**17362** *RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa Buquebus España, S. A. y su personal de tierra.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Buquebus España, S. A. y su personal de tierra (código de Convenio número 9012740), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2004, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en su representación, y de otra por los Delegados 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, 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 de la Comisión negociadora.

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

Madrid, 21 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## 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:

a) Los cargos de Alta Dirección y Directores Generales.
b) Los Directores de Operaciones, Técnicos y Delegados de centros de trabajo.
c) 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 Algeciras y Ceuta.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio tendrá la duración de cinco años, entrando en vigor el 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2008. 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 en tal caso de manera inmediata a su prórroga el IPC anual más un punto, a todos los conceptos económicos y salariales. 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. Asimismo, emitirá informe preceptivo previo a la interposición de conflicto colectivo, y se reunirá antes

de la adopción de cualquier medida de presión. La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos 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.

## 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 persona (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:

1. Personal fijo.
2. Personal por tiempo determinado.
3. Cualquier otra establecida por la legislación vigente.

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

1. Informáticos.
2. Administrativos.
3. Mantenimiento.
4. 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.

Técnico de sistemas de 2.ª: La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 9 del presente Convenio.

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 encargado 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.

Oficial Administrativo de 2.ª: La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 9 del presente Convenio.

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.

Secretarios/a Dirección: Es el empleado dependiente directamente de la Dirección, que realiza las tareas propias del puesto de secretaría 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.

Oficial electrónico de 2.ª: La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 9 del presente Convenio.

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.

Mecánico de 2.ª: La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 9 del presente convenio.

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. *Trabajos de superior categoría.*

Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior, de forma temporal o esporádica, por órdenes de la empresa, percibirá la diferencia entre el salario de su categoría y la efectivamente desempeñada, por el tiempo que de manera efectiva realice tales funciones.

Artículo 9. *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, a los cuatro años de permanencia en las categorías mencionadas promocionarán a las categorías de Técnico de Sistemas de 2.ª, Oficial Administrativo de 2.ª, Mecánico de 2.ª, y Oficial Electrónico de 2.ª

c) A su vez, los Técnicos de Sistemas de 2.ª, Oficiales Administrativos de 2.ª, Mecánicos de 2.ª y Oficiales Electrónicos de 2.ª, promocionarán a los cinco años de permanencia efectiva en la categoría, siempre a los meros efectos económicos, a la categoría de Técnico de Sistemas, Oficial Administrativo, Mecánico y Oficial Electrónico (siempre que Oficial Electrónico de 2.a posea Titulación Superior).

En caso de que el trabajador haya sido promocionado por libre designación de la empresa, antes del periodo de cuatro años establecido en el apartado b) del presente artículo, a las categorías de Técnico de Sistemas de 2.ª, Oficial Administrativo de 2.ª, Mecánico de 2.ª y Oficial Electrónico de 2.ª, éste deberá contar con nueva años de servicio efectivo en la empresa para tener derecho a la promoción establecida en el párrafo c) del presente artículo.

## CAPÍTULO IV

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

### Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para todo el personal con carácter general será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios durante Sábados y/o Domingos dentro de su jornada, 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 11. *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.

Para el personal de oficinas y administración, se prestará en régimen de jornada partida de lunes a jueves, en jornada de 8.30 a 14 horas y 16 a 19 horas, y en régimen de jornada continuada los viernes, desde las 8 hasta las 14 horas.

### Artículo 12. *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 I del presente Convenio. Se establece como festivo el día 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen. En aquellos centros de trabajo en que dicho día sea fiesta local, se trasladará dicha festividad al día siguiente hábil.

### Artículo 13. *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:

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.
2. Hasta 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.
3. Cinco días por fallecimiento del cónyuge o conviviente habitual, que se ampliará a siete días en caso de tener hijos menores de edad.
4. 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 documentalmente.
5. Tres días por alumbramiento de la esposa o conviviente habitual, que serán cinco en caso de cesárea.
6. Tres días naturales, que podrán ampliarse a dos días más, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento, que requiera esta ampliación, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de algún familiar de primer grado, y dos días en caso de familiares de segundo grado.
7. Dos días en caso de mudanza o desahucio dentro de la zona del Campo de Gibraltar, y tres días si es fuera de dicha zona.
8. Un día natural en caso de bautizo o primera comunión de hijo/a, coincidiendo con la fecha de la celebración.
9. Un día natural 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 zona del Campo de Gibraltar, el plazo se extenderá a dos días.

Todas las solicitudes de permisos y licencias se presentarán ante el inmediato superior del trabajador solicitante.

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.

## CAPÍTULO V

## Vacaciones

### Artículo 14. *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 1 de agosto, para el personal de Algeciras, y del 1 de agosto al 1 de septiembre, para el personal de Ceuta. Se podrán, no obstante, disfrutar dentro del período excluido cuando las necesidades del servicio lo permitan, no afecte a la operatividad del Departamento, y se cuente con la conformidad del Director del mismo.

Ambas partes acuerdan estudiar y analizar las cargas de trabajo, factores estacionales y puntas de actividad, para determinar la posibilidad de reducir los periodos de restricción de disfrute de vacaciones, siempre que ello fuera viable, sin perjuicio de la organización empresarial.

El trabajador que, con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, cause baja por enfermedad, disfrutará de las mismas en el periodo que acuerde con la empresa una vez dado de alta, siempre que ello sea posible dentro del año natural.

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 15. *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 periodo 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.

### Artículo 16. *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.

Artículo 17. *Excedencia por alumbramiento o adopción.*

El alumbramiento o adopción dará derecho a cualquiera de los cónyuges o convivientes habituales a disfrutar de un solo período de excedencia por un periodo máximo de tres años prorrogables de año en año, a contar desde el término de la licencia de embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. La persona que se halle disfrutando de esta excedencia tendrá derecho al reingreso en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

**Retribuciones salariales**

Artículo 18. *Revisión salarial.*

La retribución para el primer año de vigencia del presente Convenio será el salario base y el resto de los complementos salariales correspondientes al año 2003, con un incremento igual al IPC real conjunto nacional más 0,5 %.

Para el año 2005, el salario base y el base y el resto de los complementos salariales experimentará un incremento igual al IPC real conjunto nacional más 1 punto, resultante del año 2004.

Para el año 2006, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentará un incremento igual al IPC real conjunto nacional más 1 punto, resultante del año 2005.

Para el año 2007, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentará un incremento igual al IPC real conjunto nacional más 2 puntos, resultante del año 2006.

Para el año 2008, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentará un incremento igual al IPC real conjunto nacional más 2 puntos, resultante del año 2007.

Artículo 19. *Salario base.*

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

Artículo 20. *Complementos salariales.*

Se establecen los siguientes complementos salariales:

a) Plus de transporte: se fija un plus de transporte, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, cuyo importe queda fijado en la tabla anexo II. Dicho Plus se abonará en doce 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. El importe queda fijado en la tabla anexo II. Dicho importe será fraccionable de acuerdo a la siguiente regla:

12 o más días laborables, realizando las funciones descritas, percepción íntegra.

Menos de 12 días laborables, realizando las funciones descritas, percepción del 50% del plus.

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 y residan en Ceuta consistente en el veinticinco por ciento 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 veinticinco por ciento 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 37,86 € por día, corriendo el alojamiento a cargo de la empresa.

Media dieta: por el desplazamiento del trabajador que implique gastos de comida y/o cena fuera del domicilio habitual pero sin pernocta, siendo su cuantía de 18,93 € por cada una de las comidas principales que deba realizar.

Por kilometraje: se abonará 0,17 € por kilómetro recorrido.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa abonará los gastos extraordinarios que debidamente justificados hayan debido realizar los trabajadores que por necesidades del servicio deban desplazarse a la Feria Internacional del Turismo de Madrid. (FITUR).

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 efectivos 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 una 75 por 100 el valor de la hora ordinaria que se determina por el Decreto 2380/73, según la siguiente fórmula:

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

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

l) Plus de Disponibilidad: Se establece un plus de disponibilidad para el personal de mantenimiento, que se regirá por lo establecido en el Anexo III del presente Convenio.

m) Plus de asistencia: La empresa abonará un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía diaria será de 2,5 €, por cada día efectivo de trabajo con el rendimiento normal exigible.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos, en concreto:

Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Serán cuatro las pagas extraordinarias, siendo su cuantía equivalente al salario base y pagaderas en los meses de marzo, 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.

La implantación de la Paga Extraordinaria de Marzo se hará progresivamente en los tres primeros años de vigencia del Convenio, de manera que en 2004 se abonará un tercio de la paga, dos tercios en el año 2005 y completa en el año 2006.

CAPÍTULO VIII

**Mejoras sociales**

Artículo 22. *Billetes gratuitos.*

Los trabajadores de tierra de la empresa tendrán derecho a un número ilimitado de billetes, en los buques de la compañía «Buquebus, Sociedad Anónima», abonando los correspondientes impuestos, para si mismos, sus cónyuges o convivientes habituales y sus hijos, y el vehículo del empleado, siempre condicionados a la existencia de plazas disponibles en las mismas.

Los padres y hermanos del trabajador tendrán derecho a cinco viajes al año, con abono igualmente de los impuestos. Las peticiones de todas estas bonificaciones deberán solicitarse a la Dirección de la empresa, quién arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Artículo 23. *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.

La empresa suministrará anualmente a cada empleado del departamento de mantenimiento el siguiente material:

Calzado de seguridad, dos pares.
Tres monos de trabajo.
Orejetas.
Un chaquetón
Guantes de seguridad.

Y para cada amarrador:

Guantes.
Cascos.
Fajines.
Chaleco salvavidas.
Botas de seguridad.

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.

Con carácter extraordinario, a aquellas empleadas que desempeñan sus funciones a la intemperie y para combatir las inclemencias meteorológicas, tales como Coordinadora, Control de Autos y Carga, se les permitirá optar por usar pantalón en lugar de falda, tan solo en aquellos días que desempeñen dichas funciones.

Artículo 24. *Escalafones.*

La empresa confeccionará dentro de los dos primeros meses de cada año el escalafón de su personal de tierra, por grupos y categorías profesionales, y dentro de éstas por antigüedad. En el escalafón se hará constar el nombre y apellidos de los empleados, fecha de ingreso y categoría profesional reconocida. La empresa enviará además a los representantes de los trabajadores estadillos trimestrales con las incidencias del mismo a efectos de actualización.

Artículo 25. *Póliza seguro colectivo de accidentes.*

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

15.025,30 €: Fallecimiento derivado de accidente.
15.025,30 €: Invalidez absoluta o Gran Invalidez derivados de accidente.

Artículo 26. *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, o pareja de hecho legalmente reconocida y constituida: 721,21 €.

Por nacimiento o adopción de hijo empleado: 721,21 €.

Artículo 27. *Anticipos.*

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.

Artículo 28. *Incapacidad temporal.*

En los casos de Incapacidad Temporal acreditada mediante la correspondiente baja oficial el 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 periodo 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 29. *Salud laboral.*

Se cumplirá la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención el 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 30. *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 31. *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 despedido 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 32. *Horas mensuales retribuidas.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal gozarán mancomunadamente de un crédito de 180 horas anuales o 15 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.

Podrán acumularse las horas mensuales sindicales de los distintos miembros elegidos de los Comités de Empresa.

## CAPÍTULO XI

## Faltas y sanciones

Artículo 33. *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 exista 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 días 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 34. *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.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL CONVENIO TIERRA 2004

**Salario base**

| Grupo profesional/Categoría | Euros |
|---|---|
| *Informáticos* | |
| Jefe de Sección | 1.493,31 |
| Técnico Sistemas | 1.493,31 |
| Técnico Sistema 2.ª | 1.250,65 |
| Aux. Informático | 1.007,99 |
| *Administrativos* | |
| Jefe Sección | 1.493,31 |
| Jefe Negociado | 1.269,33 |
| Oficial Administrativo | 1.194,65 |
| Oficial Administrativo 2.ª | 1.101,31 |
| Aux. Administrativo | 1.007,99 |
| Secretaria/o Dirección | 1.493,31 |
| *Mantenimiento* | |
| Jefe Mantenimiento | 2.090,93 |
| Oficial Electrónico | 1.941,30 |
| Oficial Electrónico 2.ª | 1.455,99 |
| Mecánico | 1.231,98 |
| Mecánico 2.ª | 1.101,31 |
| Ayudante Mecánico | 970,66 |
| Ayudante Electrónico | 970,66 |
| *Subalternos* | |
| Aux. Terminal | 858,65 |
| Amarrador | 858,65 |
| Guarda | 858,65 |
| Conserje | 746,66 |
| Ordenanza | 746,66 |
| Personal Limpieza | 746,66 |

**ANEXO II**

| Complementos salariales | Euros |
|---|---|
| Plus de transporte | 35 |
| Quebranto de moneda | 75 |
| Plus peligrosidad | 64,39 |
| Plus residencia | 25 % S. base |
| Plus nocturnidad | 25 % S. base |
| Plus coordinador | 225,34 |
| Plus promotor | 321,91 |
| Plus productividad | 83,70 |
| Plus sábado | 19,31 |
| Plus domingo | 32,19 |
| Plus festivos | 64,39 |
| Plus disponibilidad | 185,89 |
| Plus asistencia | 2,5 |

**ANEXO III**

**Acuerdo de Plus de disponibilidad mantenimiento**

1. El plus de disponibilidad será equivalente a la cantidad reflejada en el Anexo II, pagadero de forma mensual y no fraccionables.
2. Dicho plus se abonará al personal de mantenimiento con las categorías de Mecánico, ayudante de mecánico y ayudante de electrónico.
3. Dicho plus contempla la obligatoriedad de disponibilidad horaria que el personal de mantenimiento tiene para con la empresa, debido a las especiales características del trabajo, relacionadas con la operatividad comercial del buque.
4. Por su parte, el personal de mantenimiento se compromete a estar disponible y localizable, mediante los medios que la empresa proporcione, (busca-personas), en todo momento. Además, el personal deberá aportar a la empresa un número de teléfono secundario, sin excepción, que será considerado como opción alternativa.
5. La Dirección técnica, teniendo siempre en cuenta las especiales características del trabajo, elaborará un cuadro de planificación.
6. Semanalmente, se nombrara una persona de mantenimiento para retén, que será la disponible para reparaciones imprevistas de menor índole. Independientemente, el resto del personal podrá ser avisado si la reparación imprevista es de una consideración que requiera la asistencia de más de una persona.
7. La solicitud de permisos o concesiones de índole particular deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 24 horas al Superintendente técnico. Así mismo, cualquier situación de enfermedad que sufra el trabajador que le imposibilite para la disponibilidad debe ser comunicada al mismo de forma inmediata, aparte de su justificación correspondiente.

**17363** *ORDEN TAS/3226/2004, de 30 de septiembre, por la que se modifican los premios IMSERSO «Infanta Cristina», creados mediante Orden TAS/2431/2003, de 28 de agosto.*

Los Premios IMSERSO se han venido convocando tradicionalmente, y con periodicidad anual, con el propósito de sensibilizar y concienciar a la sociedad española e iberoamericana sobre las problemáticas que afectan a las personas mayores, personas en situación de dependencia y sus familias cuidadoras, así como para promocionar la investigación social y técnica en la búsqueda de soluciones que faciliten su integración social, laboral y familiar, estimulando, además, mediante el reconocimiento público, la destacada labor que desarrollan entidades, asociaciones, empresas, profesionales o personas físicas a favor de la atención e integración de los mismos.

Los cambios en las atribuciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales como consecuencia de la nueva estructura orgánica y funcional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, hacen aconsejable la adecuación de estos Premios a las funciones del IMSERSO, orientándolos hacia un mayor reconocimiento de actuaciones relevantes relacionadas con las personas mayores y con las personas en situación de dependencia y sus familias cuidadoras, lo que implica la modificación parcial de la Orden TAS/2431/2003, de 28 de agosto.