

Pesetas

Pesetas

4. Aportación de la Generalitat Valenciana y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización del programa de apoyo a familias en cuyo seno se produce violencia familiar

2000

1. Servicio de atención en violencia familiar (Asociación Emaús) en Alicante.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	4.550.707
Aportación M.T.A.S.	2.227.203
2. Programa de atención a grupos de familias en situación de riesgo de malos tratos y/o violencia familiar en Monovar.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	2.213.020
Aportación M.T.A.S.	1.634.981
3. Programa de detección y atención a niños y familias en situación de maltrato infantil en Orihuela.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	3.640.116
Aportación M.T.A.S.	3.640.115
4. Servicio de atención a familias con violencia interna (Asociación Operadores Familiares y Sociales) en Villarreal.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	3.599.480
Aportación M.T.A.S.	500.000
5. Gavim. Intervención en redes en Villarreal.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	2.511.038
Aportación M.T.A.S.	2.442.160
6. Servicio de atención a familias con problemas de violencia familiar (Asociación Operadores Familiares y Sociales) en Valencia.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	3.599.480
Aportación M.T.A.S.	500.000
7. Servicio de orientación familiar y violencia doméstica en Alacué.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	1.191.052
Aportación M.T.A.S.	325.000
8. Programa de atención a la violencia doméstica, apoyo, asistencia e intervención terapéutica en Alzira.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	1.329.250
Aportación M.T.A.S.	820.750
9. Servicio de violencia familiar en Alcudia de Crespins.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	481.185
Aportación M.T.A.S.	481.185
10. Programa de prevención e intervención en maltrato en la familia en Manises.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	605.000
Aportación M.T.A.S.	605.000
11. Programa de atención y acogimiento ante malos tratos en Moncada.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	4.699.846
Aportación M.T.A.S.	616.718
12. Programa de prevención de los malos tratos en Torrente.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	2.515.805
Aportación M.T.A.S.	2.515.804
13. Programa de violencia doméstica en L'Horta Nord.	
Aportación Comunidad Autónoma y entidad	9.626.290
Aportación M.T.A.S.	1.500.000

14. Programa de apoyo temporal a familias (Unión Sindical Obrera Comunidad Valenciana) en Valencia.

Aportación Comunidad Autónoma y entidad	24.528.916
Aportación M.T.A.S.	2.171.084

Total aportación Comunidad Autónoma	65.091.185
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	19.980.000

Total de las aportaciones para los programas de apoyo a las familias en situaciones especiales:

Total aportación Comunidad Autónoma	383.026.263
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	200.354.550

9643

RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo sobre el texto refundido de las normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos, según lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997.

Visto el acuerdo sobre el texto refundido de las normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos, según lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1997, «Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio), que fue suscrito con fecha 10 de enero de 2001, de una parte, por la Asociación Nacional de Remolcadores de España (ANARE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por el Sector del Mar de la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y por Marina Mercante y Tráfico Interior del Sector del Mar de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con 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 texto refundido de normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo 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.

En Madrid, a 10 de enero de 2001, en la sede de la Asociación de Remolcadores de España

REUNIDOS

De una parte, don Vicente Boluda Fos, Presidente de la Asociación Nacional de Remolcadores de España (ANARE), y don Luis Enrique Domínguez González, Director y representante de la misma.

Y de otra, don Manuel Domínguez Segades, Secretario Federal del Sector del Mar de la Federación Estatal del Transporte, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y don Pedro Muñoz Pecero, responsable de Marina Mercante y Tráfico Interior del Sector del Mar de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (CC.OO.).

Que ambas partes se reconocen capacidad suficiente para la firma del presente documento.

EXPONEN

Que con fecha 31 de diciembre de 1995, a tenor de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, expiró la vigencia de la Ordenanza del Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos y, que como consecuencia de ello, podía acaecer en el sector una falta de cobertura legal en el ámbito que lo regula.

Por su parte, ANARE, patronal del sector de remolcadores, propuso la negociación de los puntos relativos a la clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario), ya que la estructura salarial está regulada en todos los Convenios suscritos por las empresas miembros de ANARE, razón por la cual, en relación a la estructura salarial, no se produce ninguna falta de cobertura legal por la desaparición de la vigente Ordenanza del Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos.

Por su parte, la parte sindical propuso la negociación de los cuatro puntos señalados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como obligatorios para sustitución de la Ordenanza Laboral, por considerarlo necesario para los trabajadores del sector.

Con fecha 8 de julio de 1996 se firmó acta en la que se fijaban los términos del acuerdo para proceder a la negociación, y tras múltiples reuniones tanto en la sede de ANARE como en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha alcanzado un acuerdo en las cuatro materias objeto de la negociación.

Por lo que antecede, ambas partes

ACUERDAN

Primero. *Ámbito funcional del presente acuerdo.*—El presente acuerdo, en cuanto a la regulación de la estructura salarial, clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario) será de aplicación a todas las empresas cuya actividad consista en el remolque portuario, tanto interior como exterior de los puertos, de altura, actividades «off shore», de asistencia y salvamento, y cuantas actividades sean consecuentes a dicho fin, siempre y cuando las empresas de que se trata no tengan reguladas por Convenio Colectivo, acuerdo o pacto las materias sobre las que se trata, y que son objeto de regulación sobre las que versa este acuerdo.

El presente acuerdo, en cuanto a la regulación de la estructura salarial, clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario) será de aplicación a partir del día de la fecha de este acuerdo y éste haya sido debidamente notificado a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, mediante la entrega de un original debidamente firmado y sellado por ambas partes.

Segundo.—El presente acuerdo tendrá una vigencia de cinco años desde el día de su entrada en vigor, es decir, desde el día 10 de enero de 2001, prorrogándose automáticamente por sucesivos períodos de cinco años, a menos que cualquiera de las partes lo denuncie de forma fehaciente con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Tercero.—Que en la representación que ostentan y tras los acuerdos alcanzados quedan reguladas las materias de estructura salarial, clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario), como sigue:

ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial estará integrada, cuando menos, por los siguientes conceptos:

Salario base: Prestación económica mensual que corresponde a cada categoría.

Pagas extraordinarias, dos, en junio y diciembre de cada año, y en la cuantía, como mínimo, del salario base de cada categoría.

Asimismo, la retribución de los excesos de jornada se podrán pactar en los Convenios Colectivos, según se trate de horas extraordinarias, horas de presencia o cualquier otra prolongación de jornada.

Independientemente de los conceptos mínimos establecidos, se podrán pactar en los Convenios Colectivos el establecimiento de otros conceptos salariales o extrasalariales, que no son obligatorios, y que de manera enunciativa podrán ser los siguientes: Antigüedad, plus de nocturnidad, plus de festividad, plus de salvamento, auxilio o rescate, y/o indemnizaciones por ropa de trabajo, manutención, dietas y gastos de locomoción, traslado de residencia, pérdida de equipaje, etc., y que en alguno de los conceptos expresados se definen en el anexo I que se firma junto con el presente acuerdo.

ESTRUCTURA/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Definición de categorías laborales

Estructura profesional: Las categorías profesionales en que se podrán encuadrar las actividades dedicadas al remolque, portuario, tanto interior como exterior de los puertos, de altura, la actividad «off shore», de asistencia y salvamento, y cuantas actividades sean consecuentes a dicho fin serán las siguientes, con su denominación y funciones a realizar, todas ellas a las órdenes del Capitán o Patrón que desempeñe el mando del buque como representante del empresario o armador.

La organización de servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con la presente disposición y demás normas jurídicas legales de aplicación, corresponde al empresario o armador y, en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, el que ejerza el mando del buque.

El personal a bordo habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios le sean dados por el empresario o armador y legítimos representantes relativas a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada Departamento o Servicio, sin que pueda invocarse como motivo de excusa para el cumplimiento de aquélla, circunstancia alguna.

PERSONAL TITULADO

Oficiales

Capitán.—Es quien designado por la empresa y en posesión de los títulos correspondientes ejerce el mando, dirige, coordina y controla todas las actividades que se realizan a bordo, siendo responsable de la seguridad del buque o embarcación, tripulación, cargamento y navegación, así como de la conservación y operatividad del mismo, adoptando las medidas legales al objeto de que a bordo se observe el grado de conducta requerido, debiendo cumplir las Leyes, Reglamentos y normas existentes, siendo representante del armador frente a terceros.

Informará al Jefe de Máquinas de las órdenes que reciba de la compañía, autoridades, etc., que pueden afectarle, y le notificará la situación del buque.

Tendrá en su poder los fondos del buque.

Atenderá a todas aquellas cuestiones que permitan el perfecto funcionamiento de los equipos, bienestar de los tripulantes, etc.

Será responsable de cumplimentar personalmente los diarios de navegación y llevará control de los certificados del buque.

Dirigirá personalmente la navegación, todas las maniobras, recaladas, etc.

En aquellas ocasiones que por carácter de necesaria urgencia o peligro fuera preciso el concurso de tripulantes para realizar trabajos en otros Departamentos, requerirá esta cooperación.

En virtud de todo cuanto antecede, el Capitán designado por el armador tiene consideración de personal de confianza.

Patrón.—Es el que, en posesión del título de Patrón en sus diversos grados, ejerce el mando del buque o embarcación de acuerdo con lo que dispone el cuadro indicador, con las atribuciones que para cada caso disponen las disposiciones vigentes.

Inspector.—Quienes en nombre del Naviero o Armador ejercen funciones inspectoras en relación con la totalidad de la flota de una empresa o de los Departamentos o Servicios de los buques de aquella que al efecto le hubiesen sido confiados, así como respecto al personal que constituye sus tripulaciones, ello sin perjuicio de que por el Armador se designe personal que no esté bajo su supervisión y/o, en su caso, ejerza igualmente sus funciones.

Jefe de Máquinas.—Designado por el empresario o Armador, en posesión del título en sus diversos grados que le permita, con la normativa de aplicación, a ejercer la dirección, control y mantenimiento de los equipos propulsores principales y auxiliares y de los demás servicios asignados al Departamento de Máquinas, siendo responsable ante el que ejerce el mando del buque del buen funcionamiento de los servicios asignados al Departamento de Máquinas, tanto estén los equipos de máquinas correspondientes en el interior como en la cubierta del buque, pudiendo ser ejercido dicho cargo, de acuerdo con el cuadro indicador, por aquellos que se encuentren en posesión del adecuado título profesional.

Oficial de Puente (o Cubierta).—Es el que, con título de Capitán, Piloto de la Marina Mercante o Patrón en sus diversos grados, se halla a las órdenes del Capitán o Patrón que va al mando, ejerciendo las funciones o cometidos de carácter técnico inherentes a su categoría, pudiendo ser ejercido de acuerdo con el cuadro indicador por aquellos profesionales que se encuentran en posesión del adecuado título profesional. A estos efectos, los Oficiales de Puente se clasifican en primero, segundo y tercero.

Oficiales de Máquinas.—Es el que, con título de Maquinista Naval o Mecánico Naval, se halla a las órdenes del Jefe de Máquinas, ejerciendo las funciones o cometidos de carácter técnico inherentes a su categoría. Pudiendo ser ejercido, de acuerdo con el cuadro indicador, por aquellos profesionales que se encuentren en posesión del adecuado título profesional. A estos efectos, los Oficiales de Máquinas se clasifican en primero, segundo y tercero.

Oficial Radiotelegrafista.—Es el que estando en posesión de dicho título ejerce a bordo de los buques las funciones propias de la profesión, y cuando dicho puesto de trabajo sea obligatorio y en virtud de disposiciones legales.

PERSONAL NO TITULADO

Maestranza

A) Contraмаestre.—Es el hombre de mar hábil y experimentado en las faenas marineras que, bajo las órdenes del Capitán o Patrón u Oficial de Puente, es el Jefe directo e inmediato de la marinería y como tal dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes al personal que de él dependa.

B) Calderetero.—Es el que, a las órdenes del Jefe de Máquinas u Oficial de Máquinas, dirige el personal de dichos Servicios, vigilando toda clase de trabajos que en el mismo se efectúen, tanto de limpieza como de conservación; distribuirá el trabajo equitativamente y vigilará su más exacta ejecución, de acuerdo con las órdenes recibidas.

C) Cocinero.—Es el encargado de la preparación, condimentación y conservación de los alimentos de la dotación del barco, debiendo suministrar y conseguir su adecuado rendimiento a los víveres y demás artículos que se entreguen o adquieran para tal fin.

Subalternos

A) Marinero (Mecamar)-Cocinero.—Es el que ocasionalmente pudiera desempeñar las funciones que normalmente realiza el Cocinero.

B) Mecamar.—Es el especialista en posesión del certificado de competencia correspondiente que esté en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente todos los servicios de Cubierta y Máquinas y lleva a cabo los que como tal se le ordene.

C) Marinero.—Es el que desempeña la ejecución de las faenas de Cubierta, como son, entre otras, el enganche y desenganche de los cabos de remolque, así como diferentes actividades de mantenimiento como, a título meramente enunciativo y sin carácter de exclusividad, el miniado y pintado, limpieza, atranque y cierre de escotillas, manejo de la maquinilla de remolque, atraque, desatraque, etc. Durante la navegación podrá montar las guardias de timón y retén de Puente y en puerto la guardia de portalón.

D) Engrasador.—Es el que efectúa las faenas de engrase de máquinas y motores y las demás operaciones complementarias o auxiliares, tales como el entretenimiento y conservación del equipo propulsor que le ordenen sus superiores respecto al Departamento de Máquinas y Calderas. Durante la navegación podrá montar las guardias de máquinas y en puerto el trabajo que corresponda.

E) Marinero-Buceador.—Es el que además de realizar las labores de Marinero o Mecamar, según el certificado que posea, está capacitado para realizar servicios de buceo, trabajos subacuáticos relativos al buque, como limpieza o reconocimiento de la obra viva, hélices, taponamiento de vías de agua, etc., en virtud del título oficial correspondiente.

F) Gabarrero.—Es el que formando parte de la plantilla de la empresa está dedicado al manejo de las embarcaciones y artefactos de tráfico interior de puerto menores de 50 toneladas de registro bruto sin propulsión propia, siendo necesario poseer autorización de la autoridad local de marina para el desempeño de su profesión.

Todo lo que antecede es una simple enumeración de categorías profesionales, sin que represente ninguna obligación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En materia de ascensos se estará a lo previsto en la legislación vigente.

En orden a fomentar la promoción profesional del personal de plantilla, las empresas, cuando tengan necesidad de contratar algún trabajador, tendrán en cuenta las posibilidades profesionales de su personal, si bien toda esta materia podrá ser objeto de negociación en los Convenios Colectivos tal como prevé el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a los trabajos en categoría superior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

FALTAS Y SANCIONES

Faltas en que pueden incurrir los trabajadores:

1. Concepto.—Se considerarán faltas a efectos laborales las acciones u omisiones en que puedan incurrir los trabajadores en relación con los trabajos que hayan de realizar a los servicios que deban prestar, o con ocasión o a consecuencia de los mismos.

2. Clasificación.—Por razón de su gravedad se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.—Son faltas leves:

a) La demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar.

c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que del abandono no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

d) Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta muy grave.

d) Ausentarse del centro de trabajo sin permiso del Jefe correspondiente, o bien, en situación de «stand by», no encontrándose localizable el tripulante para acudir al buque o centro de trabajo, no hallándose de servicio pero en «stand by», sin comunicarlo al Jefe correspondiente, siempre y cuando se provea al tripulante de los medios de comunicación adecuados (busca personas, «walky talky», etc.).

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto en la organización del trabajo o si de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerado como muy grave.

f) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

g) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, por uno o dos días.

Faltas muy graves.—Son faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización del empresario, así como la realización de cualquier actividad que pueda ser constitutiva de competencia desleal.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa.

d) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que ambos casos hayan sido probados.

e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligadas.

f) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos.

g) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, empresario o compañeros y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, así como el alargue indebido e injustificado de una maniobra.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

k) La ausencia de a bordo, no estando franco del servicio sin permiso del Jefe respectivo.

l) No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique, así como quedarse en tierra injustificadamente al salir el buque para el mar o en maniobra en el interior o ría.

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 indemnización 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.