

de los Centros de Acogida a Refugiados integrados en la Red de Centros de Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, establece la concesión de subvenciones de carácter complementario a los servicios desarrollados en dichos Centros, que permitan a sus residentes resolver las necesidades personales y/o familiares más perentorias y de desarrollo normal de la vida diaria, así como facilitar los medios adecuados para procurar su mayor autonomía personal y su futura integración social.

El citado Real Decreto establece en su artículo 5.2 que las cuantías se actualizarán cada año por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de conformidad con la evolución del índice de precios de consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el ejercicio de que se trate, siempre que exista crédito presupuestario al efecto. Para el año 2007 se ha previsto un incremento del citado IPC del 2%, por lo que las cuantías que aparecen en esta Resolución aumentan por la aplicación de este índice a las cuantías anteriormente vigentes.

En el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el año 2007 existe crédito suficiente en el Servicio 07 de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, programa 231B, aplicación económica 484.04 «ayudas a residentes en centros».

Por todo ello, la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, en uso de sus atribuciones, ha dictado la siguiente Resolución:

Primera.—Las cuantías máximas establecidas para cada tipo de ayuda durante el año 2007 serán las siguientes:

1) Gastos personales y de transporte.

a) Gastos personales de primera necesidad y enseres de uso personal:

Titular: 47,86 euros/mes.

Matrimonio o pareja: 81,15 euros/mes.

Hijos menores de 18 años: 17,69 euros/mes/persona.

Hijos mayores de 18 años y otros familiares: 31,21 euros/mes/persona.

b) Gastos de transporte: en función del coste del abono mensual del transporte público.

2) Adquisición de vestuario.

a) Ropa y calzado: 168,54 euros/temporada/persona.

b) Gastos por nacimiento de hijo: 168,54 euros/niño/a.

3) Actividades educativas, formación en habilidades sociales y culturales, aprendizaje del idioma, formación ocupacional y reciclaje profesional, de ocio y tiempo libre, de guardería y otras complementarias de tipo educativo.

a) Cursos de formación profesional y aprendizaje del idioma: en función del coste real por persona.

b) Guardería: en función del coste real por niño o niña.

c) Actividades culturales: en función del coste real.

d) Material didáctico escolar: 135,25 euros por curso/niño/a.

4) Ayudas para facilitar la autonomía de los beneficiarios a la salida del centro.

a) Persona sola: Cuantía de un mes del salario mínimo interprofesional vigente en 2007.

b) Familia: Dos veces la cuantía de un mes del salario mínimo interprofesional vigente en 2007.

c) Familia numerosa: Dos veces y media la cuantía de un mes del salario mínimo interprofesional vigente en 2007.

5) Otros gastos de carácter extraordinario: en función del coste.

Segunda.—Las cuantías mínimas establecidas para cada tipo de subvención durante el año 2007 serán el resultado de aplicar a los porcentajes previstos en el apartado 3 del artículo 5 del Real Decreto 865/2006, de 14 de julio, a los importes máximos establecidos anteriormente.

Disposición final única.

La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de marzo de 2007.—La Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, María Consuelo Rumí Ibáñez.

7221

RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto refundido que recoge las normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el período 2007-2011.

Visto el texto del acuerdo de 7 de febrero de 2007, sobre el texto refundido que recoge las normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el período 2007-2011, que fue suscrito de una parte, por la organización empresarial ANARE (Asociación Nacional de Remolcadores de España), en representación de las empresas del Sector, y de otra por las centrales sindicales UGT (Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar) y CC.OO. (Federación de Comunicación y Transporte), en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartado 2 y 3, ambos, 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 de Tráfico Interior de Puertos 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, 19 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO REFUNDIDO

En Madrid, a siete de febrero de dos mil siete, en la Sede de la Asociación Nacional de Remolcadores de España.

REUNIDOS

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

Y, de otra, D. Manuel Domínguez Segade, Secretario Federal del Sector de la Marina Mercante y Pesca de la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y, D. Jon Azkue Manterola, Responsable de Marina Mercante 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 21 de septiembre de 2005, D. Jon Azkue Manterola denunció ante la dirección general de Trabajo el Convenio I Texto refundido que recogía la totalidad de las Normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo de las Embarcaciones de Tráfico Interior firmado por ANARE y por UGT y CC.OO., (BOE n.º 122, de 22 de mayo de 2001), cuya vigencia finalizaba el 31 de diciembre de 2005, y que tuviera la indicada Dirección General el citado Convenio Colectivo.

Que con fecha 22 de septiembre de 2005, D. Manuel Domínguez Segade denunció igualmente el Convenio indicado ante la Dirección General de Trabajo, y a tenor de los plazos fijados en el artículo Segundo del mencionado Convenio Colectivo, denuncia el Acuerdo Nacional de remolcadores y su personal de flota por entender que su plazo de vigencia había finalizado, y con el fin de proceder a la discusión y homologación de un nuevo Convenio Colectivo.

Que constituida la Comisión Negociadora determinada al efecto por ANARE (Patronal del Sector de Remolcadores), así como la representación sindical, tanto de Comisiones Obreras como de la Unión General de Trabajadores, junto con los letrados que ambas partes designaron en fecha 12 de diciembre de 2005, y tras distintas citaciones y reuniones entre las mismas al efecto para debatir cuantos puntos se propusieron desde la conformación de la Mesa Negociadora, constituida con fecha 12 de enero de 2006, en cuyo momento se entregó por la Patronal y por los Sindicatos distintas plataformas con el fin de negociar determinados puntos que pudieran novar la actual normativa del Sector de Tráfico Interior de Puertos del Estado.

Que esencialmente, por la representación sindical, entre otros puntos, se incidió en la asunción que por parte de nuevas empleadoras se debería realizar sobre los distintos convenios colectivos actualmente en vigor, a través de las empresas que actualmente prestan el servicio de tráfico interior en los distintos Puertos del Estado.

Que examinado este punto tras intensos debates, se llega a la conclusión de una posible falta de legitimación por parte de ANARE para asumir dicha petición, así como de la representación sindical para poder decidir sobre este apartado, y esencialmente porque en atención a la Ley 48/2003 de 26 de noviembre, artículo 56 y concordantes, se violaría dicha norma y crearía situaciones jurídicas de total inseguridad, que traerían como consecuencia su posible impugnación por interlocutores sociales, patronales y estatales, y por cuya consecuencia se determina dejar sin efecto esta propuesta, sin menoscabo de que en su día, de modificarse la normativa antedicha, las partes firmantes de este acuerdo se reunirán a los efectos de incorporar al texto la propuesta de la representación sindical recogida en este apartado.

Que por su parte, ANARE, Patronal del Sector de Remolcadores, propuso en la negociación, entre otros puntos, el clarificar, en el apartado correspondiente de Régimen Disciplinario, la posibilidad de establecer determinados controles por parte de los armadores, con el fin de que en otro apartado del Convenio se establecieran métodos que evitaran, ante cualquier embarque de un tripulante, no se produjese el enrole del mismo si se observara por el indicado control, su no aptitud temporal para el trabajo, y todo ello con el fin de evitar situaciones que pudiesen poner en peligro la seguridad de los compañeros y del propio buque, desechándose por la representación sindical dicha medida por cuanto entiende que en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 29, apartado 6.º, y concordantes) ya está previsto estas situaciones.

Que después de distintas reuniones, tanto en la sede de ANARE como en las de los distintos sindicatos, se alcanzó el acuerdo en el que se concluye prorrogar en sus propios términos el actual Convenio para la Embarcaciones de Tráfico Interior de Puerto, aprobado por Resolución de la Dirección general de Trabajo de fecha 26 de abril, y publicado en fecha 22 de mayo de 2001 (BOE n.º 122).

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 7 de febrero de 2007, 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 ordenes 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 se 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 aquella, 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 de Buque.

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

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.—Quiénes 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 aquélla 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 ordenes 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 Terceros.

Oficiales de Máquinas.—Es el que, con título de Maquinista Naval o Mecánico Naval, se halla a las ordenes 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) Contramaestre.—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/Marinero de Puente y Máquinas.—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 ordenen.

c) Marinero/Marinero de Cubierta.—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, atraque 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/Marinero de Máquina.—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 encontrarse 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 considerada 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 personal 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, cualquier que sea la naturaleza de éste y la hora en que se deba realizarse.

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, cualquier de las tipificadas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones a los trabajadores

Normas generales.—Podrán imponerse 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 1 día a 3 meses.

Por faltas muy graves.—Por faltas muy 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 de 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 lugar y fecha señalados.

ANEXO I (AL ACUERDO DE FECHA 7 DE FEBRERO DE 2007 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. Mantenimiento.—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.

7222

ORDEN TAS/867/2007, de 26 de febrero, por la que se clasifica la Fundación Alaine y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Vista la escritura de constitución de la Fundación Alaine, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, Don José María de Prada Guaita, el 25 de octubre de 2006, con el número 4.875 de su protocolo, por: Don Ramón Herrera Otal y su esposa Doña María Arantzazu Vicente Ochoa; Don Segundo Vicente Sacristán y su esposa Doña María Esther Ochoa Santacoloma, y Don Francisco José Herrera Rubio y su esposa Doña Ana María Otal Casanueva.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de sesenta mil euros, aportados por los fundadores y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Ramón Herrera Otal.

Vicepresidente: Doña María Arantzazu Vicente Ochoa

Vocales: Doña María Esther Ochoa Santacoloma y Doña Ana María Otal Casanueva.

Secretario no patrono: Don Mariano Llorente Pérez.

Quinto.—El domicilio de la entidad radica en la calle Roncesvalles n.º 5, en Soto de Viñuelas, municipio de Tres Cantos (Madrid) C. P. 28760, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 1.3 de los Estatutos, será todo el territorio nacional y países del Tercer Mundo.

Sexto.—La Fundación tiene fines de interés general que, según el artículo 3 de sus Estatutos, son los siguientes:

«1. Defender los valores que Alaine Herrera Vicente representó en vida. Trabajar por unos fines acordes con su carácter alegre y espíritu vital de defensa del medio ambiente, del desfavorecido, del oprimido y del discriminado por sexo, edad, raza, enfermedad, etc., así como favorecer, con la experiencia adquirida en el proceso de su enfermedad, a quienes en el futuro se puedan encontrar en similares circunstancias, tanto desde el punto de vista del enfermo como de sus familiares.

2. Atender las necesidades en general de menores y jóvenes desfavorecidos, así como de sus familias, ya sea por la situación general de su entorno ya sea por padecer enfermedad grave, crónica o terminal, con los objetivos de: mejorar su calidad de vida y estado de ánimo; favorecer su proceso de crecimiento personal; apoyar su capacitación profesional, y permitirles acceder a la vida adulta en condiciones de emancipación, etc.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril, 1600/2004, de 2 de julio y 1337/2005, de 11 de noviembre.