

con carácter firme se establece una indemnización al trabajador de 1.000.000 de pesetas.

b) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad y una vez la misma sea declarada firme se establece una indemnización de 500.000 pesetas; aunque la responsable del pago de estas indemnizaciones es la propia empresa, esta podrá suscribir una póliza de seguros a fin de cubrir la misma. Estas indemnizaciones se establecen con independencia de cualquier otra que pudiera corresponder a los beneficiarios.

Artículo 30. Comisión Paritaria.

Se crea la comisión paritaria del convenio con las funciones, facultades, actividades y procedimientos señalados en las disposiciones legales vigentes. Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

Artículo 31. Jubilaciones.

Teniendo en cuenta el alto índice de desempleo existente en la provincia, las partes intervinientes que han hecho posible este nuevo convenio, estiman que la edad máxima para la jubilación debería ser a los sesenta años, para lo cual dejan expresa constancia de su deseo en el expresado sentido, esto es, que de acuerdo con lo recogido en el apartado segundo del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 30 de Mayo de 1974, y previo a los trámites e informes necesarios, se acuerde por el Ministerio de Trabajo la reducción a sesenta años de la edad para causar derecho a la jubilación.

Sin perjuicio de lo expuesto, la empresa satisfará a todos aquellos trabajadores que llevasen trabajando un período ininterrumpido de un año, y siempre que lo soliciten voluntariamente y exista acuerdo con la empresa, premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: Seis mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 61 años: Cinco mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 62 años: Cuatro mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 63 años: Tres mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 64 años: Tres mensualidades del salario líquido que perciba.
- La jubilación será obligatoria a los 65 años, percibiendo el trabajador tres mensualidades del salario líquido que perciba.

Si algún trabajador, de acuerdo con la empresa, solicitase la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años, está vendrá obligada a sustituirlo por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Artículo 32. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave o muy grave.

1. Se consideran faltas leves:

a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a treinta, que no cause perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

c) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probase la imposibilidad de haberse efectuado.

d) La inobservancia intrascendente de normas, o medidas reglamentarias y la imprudencia en las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.

c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La embriaguez o toxicomanía siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

f) Las faltas de discreción o ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

g) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. Se consideran faltas muy graves:

a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de doce meses.

b) El abandono del puesto de trabajo si esperar el relevo (trabajadores encuadrados en régimen de turnos).

c) Los incumplimientos contractuales según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Realizar actividades o trabajos para terceros, que se consideren incompatibles o en competencia con los que se realicen, en función del puesto de trabajo, en la empresa salvo autorización expresa de esta última.

e) Trabajar por cuenta propia o ajena durante baja por incapacidad temporal.

4. Las sanciones máximas que pueden imponerse, atendiendo a la naturaleza de las faltas y la gravedad de éstas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta tres meses o despido.

5. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para 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.

6. Estas normas serán de aplicación para todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio.

TABLAS SALARIALES

Categoría	Salario base		Plus responsabilidad		Plus dedicación		Plus transportes		Plus festivos		Plus nocturnidad		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
GUARDA	114106	685,79	29327	176,26	5078	30,52	5635	33,87	20134	121,01	6710	40,33	180990	1087,77
MARINERO 1.ª	114106	685,79	29327	176,26	5978	35,93	5635	33,87	20134	121,01	6710	40,33	180990	1087,77
MARINERO 2.ª	82116	493,53	0	0,00	5078	30,52	5635	33,87	8404	50,51	4363	26,22	105596	634,64
LIMPIADORA	70852	425,83			5078	30,52	5635	33,87	0	0,00	0	0,00	81565	490,22

NOTAS

1. La retribución del guarda es trabajando sábados y domingos, festivos y nocturnidad.
2. En el salario de limpiadora es para el caso de que trabajara 8 horas, si no cobraría la parte proporcional a las horas trabajadas.
3. Los marineros que ingresen nuevos figurarán en nómina como marineros de 2ª categoría.
4. En las categorías de marinero de 2ª y limpiadora se le seguirán abonando la gratificación absorbible. (Firmas ilegibles).