

Dicha Mesa estará compuesta por las siguientes personas:

Presidente: El Secretario general y Secretario del Consejo de Administración del GIF.

Vocales:

Dos Vocales en representación de la Unidad Orgánica proponente:

El Director del Área de Construcción.

Un Técnico adscrito a la Unidad Orgánica de Construcción, con categoría de Técnico III, designado al efecto para cada licitación por el Director de dicha Unidad Orgánica.

El Interventor Delegado de la Intervención General de la Administración General del Estado en el GIF.

Un Abogado del Estado destinado en la Asesoría Jurídica del GIF. Secretario: El Vicesecretario general.

Segundo.—En caso de vacante, ausencia, enfermedad, cuando concurra alguno de los supuestos previstos, en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, u otra causa legal que impida asistir a la Mesa a alguno de los miembros de la misma designado con carácter permanente en razón de su cargo, el orden de suplencia de los mismos, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 17 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, será el siguiente:

Presidente: Suplirá al Secretario general y Secretario del Consejo de Administración del GIF el Vicesecretario general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 31.3 del estatuto del GIF o, en su defecto, el Gerente de Coordinación de la Unidad Orgánica de Construcción.

Vocales: Suplirá al Director del Área de Construcción, sucesivamente, el Director del Área de Calidad y el Director del Área de Instalaciones, ambos de la Unidad de Construcción.

Suplirá al Interventor Delegado de la Intervención General de la Administración General del Estado en el GIF la persona designada al efecto por la Intervención General de la Administración General de Estado.

Suplirá al Abogado del Estado de la Asesoría Jurídica del GIF la persona designada al efecto por la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado.

Secretario: Suplirá al Vicesecretario general, un Técnico adscrito a la Vicesecretaría General, con categoría igual o superior a la de Técnico I.

Tercero.—En la designación de los Vocales no permanentes y en el desempeño por éstos y de los demás miembros de la Mesa en sus funciones, se observará el deber de abstención impuesto por el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

23547 *RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal de flota de la empresa «Naviera Ría de Arosa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de flota de la empresa «Naviera Ría de Arosa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9014272), que fue suscrito con fecha 29 de agosto de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Delegado 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, 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, 18 de noviembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NAVIERA RÍA DE AROSA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio regula las condiciones laborales, sociales y económicas entre la empresa «Naviera Ría de Arosa, Sociedad Anónima», sita en Vigo, en calle Paraguay, número 5, primero, y el personal de flota.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2002 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2003, con independencia de la fecha de su registro por la autoridad laboral y su posterior publicación, y se prorrogará por periodos anuales sucesivos si con al menos dos meses de antelación de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiese denunciado por alguna de las partes firmantes.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la Comisión Negociadora.

Artículo 4. *Compensación y absorciones futuras.*

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el Sector, pactado por cualquier origen, en el futuro pudiera establecerse.

No obstante, las mejoras que a título personal tenga cualquier trabajador, serán respetadas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por el delegado de personal y el representante legal de la empresa o quien esta delegue y los asesores legales de las partes.

Esta Comisión resolverá lo que proceda en el más breve plazo posible, y deberá reunirse no más tarde de quince días laborables a requerimiento de una de las partes.

Artículo 6. *Unidad de empresa y flota.*

A los efectos de la observancia de este Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente el principio de Unidad de Empresa y Flota, manteniendo vigente el principio reconocido sobre los transbordos y traslados de los tripulantes entre cualquiera de los buques al servicio de aquella y que queden afectados por el presente Convenio.

Se entiende como transbordo el traslado del tripulante de un buque a otro de la Empresa, dentro del transcurso del período de embarque y podrá ser:

a) Por iniciativa de la empresa: Por necesidades de servicio o de organización, el traslado o transbordo será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirá el siguiente criterio:

Orden inverso de antigüedad del personal en cada categoría.

El trabajador no podrá ser trasladado de su puerto base a otro puerto excepto en los siguientes casos: Por sustitución durante I.T., fallecimiento de un tripulante, licencias, traslado de buque y varadas, y por un período máximo de dos meses al año.

Durante el período que dure el traslado el trabajador tendrá derecho a alojamiento y manutención por cuenta de la empresa.

b) Por iniciativa del tripulante: Cuando el traslado o transbordo sea solicitado a petición del propio tripulante, la empresa considerará la misma con el fin de atenderla en el momento en que exista una vacante de su categoría y por orden de antigüedad.

En ambos casos hasta que el tripulante no esté enrolado en el nuevo buque, permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior.

La empresa antes de trasladar o transbordar a un tripulante deberá notificárselo con la suficiente antelación y aclarando las causas del mismo.

Si en el buque al que fuese transbordado el tripulante el salario es superior, percibirá este.

Artículo 7. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso en la empresa no podrá ser superior para:

Personal titulado: Tres meses.
Maestranza: Cuarenta y cinco días.
Subalternos: Quince días.

Estos períodos quedarán automáticamente prorrogados si se cumplen estando el buque en la mar, finalizando a la llegada de este al primer puerto de escala.

Una vez finalizado el período de prueba y, en su caso, la prórroga del mismo, sin que haya existido rescisión de contrato, el tripulante pasará a la situación laboral para la que ha sido contratado.

Artículo 8. *Comisión de servicio a la empresa.*

Se entenderá por Comisión de Servicio la misión profesional o cometidos especiales que circunstancialmente, ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque cuando el tripulante se encuentre fuera de su domicilio por orden de la empresa.

En Comisión de Servicio, los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo, así como vacaciones de Convenio.

Se considerará Comisión de Servicio cuando el tripulante se encuentre embarcado y haya de realizar algún desplazamiento o efectuar comidas fuera del buque para resolver asuntos relacionados con el mismo. Los gastos ocasionados deberán abonarse, previa presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo en cómputo anual. A todos los efectos se tendrá presente el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, reguladora de la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores del mar.

Dadas las especiales características del trabajo en los buques remolcadores y el servicio público a cumplimentar, se pacta que el régimen de trabajo y descansos que se viene realizando cumple de forma intermitente con los derechos y obligaciones del Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo.

Artículo 10. *Horas extras y plus de localización.*

Las horas extraordinarias serán obligatorias en los siguientes casos:

Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque y enmendadas previstas. En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exija para llevar a buen fin el viaje iniciado, y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.

En máquinas dichas horas se limitarán, a las que puedan afectar a la seguridad del buque.

En operación se realizarán las labores necesarias para que el buque pueda hacerse a la mar.

Atención a las Autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

En situación de socorro a otros buques o personas en peligro.

Dada la naturaleza de carácter especial de las horas extras en la Marina Mercante, se considerarán como horas extras, todas las que se realicen en operación, así como las obligatorias reseñadas anteriormente, dado que las mismas se producen por contingencias necesarias en la navegación, y para ello se acuerda establecer una cantidad fija mensual, según se establece en la tabla salarial anexa, que incluye la retribución por los períodos en que el tripulante se encuentra localizado.

Artículo 11. *Vacaciones y descansos.*

En los buques de tráfico interior de la empresa, las vacaciones serán de treinta días naturales, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, independientemente de los descansos que le correspondan por la modalidad de los turnos de guardia, establecidos a bordo de los remolcadores.

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá el salario establecido en la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 12. *Seguro complementario de accidentes.*

La empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez permanente en el desarrollo de su actividad profesional con los siguientes capitales asegurados:

Por muerte: 48.080,97 euros.
Por gran invalidez, invalidez absoluta o total: 72.121,45 euros.

Artículo 13. *Salarios y pagas extras.*

Para las diferentes categorías profesionales del personal embarcado de flota, se establecen doce pagas de acuerdo con la tabla de retribuciones anexa.

Además se percibirán dos gratificaciones extraordinarias, abonándose en Julio y Diciembre, de acuerdo con el salario profesional de la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 14. *Trabajos que deberá realizar la dotación del buque y tienen la consideración de sucios, penosos y peligrosos.*

A) Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 7,00 euros hora o fracción en jornada ordinaria para todas las categorías y tipos de buques:

Trabajos en el interior de la caja de cadenas y la limpieza necesaria para su realización.

Trabajos en los interiores de los tanques de carga, lastres o agua dulce y limpieza necesaria para su realización.

Trabajos bajo planchas de la sentina de máquinas y la limpieza necesaria para su realización.

Trabajos en cuadros eléctricos con alta tensión (se evitarán de no ser estrictamente necesarios).

Trabajos con productos químicos peligrosos.

Pintado a pistola, encalichado o cementado en recintos cerrados.

Trabajos en interiores por debajo de 5° C o por encima de 45° C considerándose la sala de máquinas, bombas y bodegas a estos efectos como exteriores.

Estiba de cadenas en el interior de su caja, cuando haya de permanecer en el interior de la misma.

Limpieza de bodegas, tanques altos y laterales.

En cualquier caso será obligado ultimar los trabajos iniciados.

B) Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 8,55 euros/hora o fracción en jornada ordinaria para todas las categorías y tipos de buques:

Trabajos en el interior de coferdáns y la limpieza necesaria para su realización.

Limpieza del interior del cárter del motor principal.

Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.

Trabajos en la mar ocasionados por averías en el motor propulsor principal, consistentes en pistones, obturadores de vástagos, cojinetes de bancada, cojinetes de biela, camisas y reconocimientos de cárter.

Cuando la tripulación no esté obligada a efectuar trabajos relativos, a manipulación de pistones, revisiones completas de motor principal, auxiliares y grupos de puerto, la empresa podrá ofrecer este tipo de trabajos a los tripulantes y abonará la cantidad de 8,23 euros por hora de trabajo efectivo para todas las categorías, al personal que intervenga en estas operaciones.

En ningún caso abonará por cada trabajo más horas de las estipuladas por los servicios oficiales de cada entidad o marca.

Artículo 15. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará prendas de trabajo en cantidad suficiente y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de cada respectivo puesto de trabajo.

Artículo 16. *Pérdida de equipaje.*

En el caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado y que suponga pérdida total, la empresa abonará como compensación la cantidad de 300,51 euros en caso de pérdida total y para todas las categorías.

Artículo 17. Jubilación.

Todo el personal de más de cincuenta y cinco años que tenga derecho a la prestación de jubilación al 100 por 100, se jubilará obligatoriamente a partir de que se cumplan ambos condicionantes y para lo cual entregará y suscribirá toda la documentación precisa a instancia de la empresa, para conocer en cada momento su situación laboral.

La vacante producida por dicha causa será cubierta por personal eventual adscrito a la empresa que pasará a la condición de fijo, de igual o similar categoría de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, a no ser que la empresa decida su amortización.

Artículo 18. Bajas por I.T.

Durante el período de Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad común en que el tripulante sea hospitalizado, percibirá la prestación económica en la cuantía del 90 por 100 de la base reguladora y hasta un máximo de seis meses.

En caso de I.T. por accidente de trabajo el tripulante percibirá el 90 por 100 de la base reguladora y hasta un máximo de seis meses.

Artículo 19. Servicios por salidas a la mar.

Durante los períodos de navegación fuera de su puerto base que no estén retribuidos por el artículo 20, y que sean superiores a doce horas, los tripulantes percibirán en concepto de plus de navegación las cantidades que se indican por categoría:

Patrón: 51 euros brutos/día.
Mecánico: 48 euros brutos/día.
Contraamaestre/cocinero: 40 euros brutos/día.
Marinero puente/máquinas: 39 euros brutos/día.

Artículo 20. Porcentajes de la tripulación.

Los servicios de remolques de altura fuera de puerto base, así como los servicios de salvamento, auxilio y siniestros marítimos tendrán una participación del 15 por 100 del total bruto contratado, una vez deducidos los gastos jurídicos y brokers, si los hubiere, o en su defecto del total bruto que estipulen los organismos competentes.

Una vez realizada la distribución entre empresa y trabajadores de la prima, el 15 por 100 establecido se repartirá proporcionalmente a los días trabajados cada uno de los tripulantes del buque que hayan intervenido directamente en los trabajos, y de acuerdo con el salario base de cada categoría y del puesto que desempeñe en cada caso.

Las partes muertas que se originen por una posible falta del tripulante en los remolques de altura, se distribuirán entre los restantes tripulantes del mismo departamento del buque a partes iguales.

Artículo 21. Viajes tripulación.

La empresa abonará los gastos de viaje del tripulante en los medios de transporte que considere más idóneos, adecuados y directos, quedando excluidos los taxis de largo recorrido de más de 25 kilómetros, los coches de alquiler y las clases de lujo.

En caso de uso de los medios anteriormente citados, deberán estar plenamente justificados, ya sea por falta de billetes de otro tipo por la urgencia del embarque o porque de su utilización se derivan mayores economías que los propios gastos.

Si no se le entregaran al tripulante los billetes de pasaje, la empresa, Armador o su representante, adelantarán al mismo el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas.

En el supuesto de desembarco por accidente o enfermedad, los gastos de locomoción y dietas correrán a cargo de la empresa.

Si el tripulante tuviera necesidad de utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros de ida/vuelta motivados por el desplazamiento para su embarque/desembarque, previa autorización de la empresa, a razón de lo que se estipule en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 22. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.—Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa y las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación. El plazo mínimo para las excedencias será de seis meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto, si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitiva en la misma.

Si solicitase su reingreso, este se efectuará, tan pronto como exista vacante de su categoría. En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior, dentro de su especialidad, y aceptado por la empresa, percibirá el salario correspondiente a esta, hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, un año de servicio activo en la empresa, desde la finalización de aquella.

2. Excedencia forzosa.—Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

Nombramiento para cargos políticos y 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 estructurado dentro del ámbito de la Marina Mercante, la excedencia durará todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que ocupaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a todos los efectos de la antigüedad.

El excedente solicitará su reingreso en la empresa dentro de los treinta días siguientes al cese de su cargo político o sindical.

De no ejercer dicha petición perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Artículo 23. Licencias.

La empresa, con independencia del período de vacaciones y descansos, reconoce el disfrute de las licencias que por los motivos que a continuación se relacionan.

A) De índole familiar: Las licencias de este apartado se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá prorrogar la duración de las licencias, atendiendo a excepcionales circunstancias que concurran en algunas situaciones justificadas, siendo de cuenta del tripulante los días de exceso sobre la licencia establecida.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado, percibirán su salario base más antigüedad, en su caso.

B) Para asuntos propios: Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora y por un período máximo de treinta días al año que podrán concederse por la empresa en razón a los motivos que se expongan por el solicitante y las necesidades de servicio. Este tipo de licencias no devengará retribución alguna durante el tiempo que duren las mismas.

C) Para asistir a cursos, cursillos y exámenes:

1. Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional más antigüedad.

Número de veces: Una sola vez retribuido.

Peticiones máximas: 10 por 100 de las peticiones.

El tripulante deberá de justificar dicha licencia con certificado de matrícula compulsado.

Mensualmente se enviará a la empresa para tener derecho a retribución, justificación de asistencia expedida por la escuela.

2. Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales:

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional más antigüedad.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

3. Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a las necesidades específicas de la empresa:

Antigüedad mínima: Un año.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional más antigüedad.

Número de veces: Una sola vez.

Peticiones máximas: 10 por 100 de las solicitudes.

En todas estas licencias se seguirá un orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. La empresa atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes pudiendo cancelarlas durante el período de vacaciones. Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, estas quedarían interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

Cuando el cursillo se realice por necesidad de la empresa, el tripulante se hallará en Comisión de Servicio todo el tiempo que dure el cursillo.

Artículo 24. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad que viniese percibiendo cada tripulante se consolida en su importe, no devengándose nuevos trienios. El personal de nuevo ingreso no tendrá derecho al complemento de antigüedad.

Artículo 25. *Plus de residencia.*

Los tripulantes que presten sus servicios en Ceuta y Melilla percibirán un plus de residencia consistente en un 25 por 100 del salario profesional.

Artículo 26. *Tabla de retribuciones.*

La tabla salarial para el año 2002 tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, la tabla del año 2003 será incrementada sobre la tabla del 2002 con el IPC real más un 0,5 por 100.

Artículo 27. *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, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

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, 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:

1. 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.

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) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles o susceptibles de ser constituidas de competencia desleal.

h) 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.

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

j) La simulación de enfermedad o accidente.

k) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

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

m) No cumplir la orden de embarco 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 de puerto o ría.

n) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

p) 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.

2. 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 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 dentro o fuera del buque que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

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

g) Observar conducta deshonestas con personas de la dotación.

h) 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 imponerse a los trabajadores las sanciones que en los apartados siguientes se determinan, observándose asimismo 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 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.

Artículo 28. *Comisión negociadora.*

Han discutido, pactado y firmado el presente Convenio por la parte económica y en representación de la empresa don José Silveira Cañizares y, en representación de los trabajadores, el Delegado de Personal don Jesús Suárez Bugallo.

Disposición adicional.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto al texto refundido de normas sustitutorias de la Ordenanza del Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos y el Estatuto de los Trabajadores.

Tabla de retribuciones para personal embarcado año 2002

Categoría	Salario profesional — Euros	Plus transporte y distancia — Euros	Plus manten. prendas — Euros	Horas extras y plus localización — Euros	Total mes — Euros	Vacaciones — Euros	Paga extra — Euros
Patrón mayor cabotaje	1.149,30	85,00	80,00	140,10	1.454,40	1.149,30	1.301,85
Patrón cabotaje	1.051,50	85,00	80,00	231,30	1.447,80	1.051,50	1.249,65
Patrón portuario	742,20	85,00	80,00	270,60	1.177,80	742,20	960,00
Mecánico naval mayor	1.149,30	85,00	80,00	140,10	1.454,40	1.149,30	1.301,85
Mecánico naval primera clase	1.051,50	85,00	80,00	231,30	1.447,80	1.051,50	1.249,65
Mecánico naval segunda clase	742,20	85,00	80,00	270,60	1.177,80	742,20	960,00
Contraestre	641,40	85,00	80,00	345,60	1.152,00	641,40	896,70
Cocinero	641,40	85,00	80,00	345,60	1.152,00	641,40	896,15
Mecánico puente/máquinas	592,50	85,00	80,00	204,30	961,80	592,50	777,15

Los trabajadores continuarán percibiendo a título individual los conceptos retributivos que figuran actualmente en sus nóminas, no siendo de aplicación la tabla salarial anterior, excepto para los de nueva incorporación.

23548 *RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003932), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores 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, 18 de noviembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito territorial.*

La representación de la Dirección y del Personal de «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» concertan el presente Convenio Colectivo, el cual afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo sitos en Torrejón de Ardoz, Barcelona y San Sebastián.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 2002 y su duración será de un año, terminando su vigencia el 30 de junio del 2003.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente Convenio, el mismo quedará prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga del año en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. *Comisión de interpretación del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio sometidas a su consideración por las partes.
- La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la Autoridad Laboral.
- Informar a la autoridad laboral, cuando proceda, en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Torrejón