

## **Convenio colectivo do Liceo Marítimo de Bouzas (Ano 2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regulará as relacións laborais e económicas na empresa Liceo Marítimo de Bouzas de Vigo. Afectando ao persoal que actualmente presta os seus servizos na referida empresa, así como a todo aquel que ingrese no futuro e, por extensión, a calquera lugar onde o persoal realice servizos por conta da empresa.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

As normas estipuladas neste convenio terán unha vixencia dun ano, establecéndose desde o 1º de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro de 2005. O convenio será denunciado por calquera das partes

con dous meses de antelación ao termo da finalización da vixencia.

Artigo 3º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima semanal será de 40 horas para todo o persoal e está fixada a súa realización mediante quendas que cobren as 24 horas do día, incluídos domingos e festivos.

Artigo 4º.-Permisos retribuídos.

A empresa concederá aos traballadores que o soliciten, sen perda de retribución, nos seguintes casos:

-Matrimonio do traballador: 20 días.

-Enfermidade grave do cónxuxe, pais ou fillos na localidade: 3 días.

-Morte do cónxuxe, pais ou fillos fóra da localidade: 5 días.

-Falecemento de ascendentes ou descendentes ou irmáns na localidade: 2 días.

-Ídem fóra da localidade: 3 días.

-Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber público inescusable, en cada caso.

-En todos os casos non previstos neste artigo, haberá que atermos ao que dispón a lexislación vixente.

-Nos casos de concesión de permisos retribuídos, deberá avisarse o departamento de persoal coa antelación debida, e de non ser posible pola urxencia do caso, o máis tarde no prazo de 48 horas despois da súa incorporación ao posto de traballo, e deberán presentarse os xustificantes e documentos legais ou médicos que acrediten a existencia da circunstancia que motivou a ausencia.

Artigo 5º.-Excedencias.

O persoal poderá pasar á situación de excedencia sen dereito a retribución ningunha, mentres non se incorpore ao servizo activo, tendo dereito a solicitarlo o persoal que teña un ano de antigüidade na empresa, como mínimo, e de acordo coas seguintes normas:

-A petición resolverase dentro do mes seguinte á solicitude.

-Procurarase concedela, máxime cando se funde en caso de remate de estudos, exixencias familiares ou outras análogas.

-Concederase por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorren catro anos desde o final da anterior excedencia.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 150, do 5 de agosto de 2005.

-Para ningún efecto se computará o tempo de permanencia nesta situación.  
-Ao rematar a excedencia, terase dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na mesma categoría.

-Se o traballador non solicita o reingreso antes do remate do prazo que lle foi concedido, perderá os dereitos.

#### Artigo 6º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días, que se aboarán no importe do salario real, entendéndose este como a totalidade das percepcións económicas aquí establecidas. Así mesmo, terán a consideración de ininterrompidas.

Os períodos comprendidos entre as 20.00 horas do día 24 de decembro hasta as 22.00 horas do 25 e das 20.00 horas do día 31 do mesmo mes ata as 22.00 horas do 1 de xaneiro de cada ano non serán laborables.

#### Artigo 7º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitaralle ao seu persoal, nos dous primeiros meses de vixencia do convenio, as seguintes pezas de roupa de traballo

-Telefonista: dúas blusas e una saia cada dous anos.

-Conserxes e ordenanzas : un pantalón, un par de zapatos, unha gravata e dúas camisas por ano.

-Mariñeiros: un traxe de augas cada dous anos e dúas fundas, dous pares de zapatos e dous pantalóns cada ano.

#### Artigo 8º.-Rotación de conserxes, ordenanzas e mariñeiros.

A xornada do citado persoal realizarase en quendas rotativas, tal como se vén efectuando.

No caso de que faltase algún deles por enfermidade, vacacións ou outra causa, os demais terán a obriga de cubrir a vacante ou vacantes, que se compensarán como horas extraordinarias coa recarga establecida nestas.

#### Artigo 9º.-Antigüidade

O premio á antigüidade consistirá en trienios de acordo coa vixente Lei do Estatuto dos traballadores, valorado nun 8% do salario base.

#### Artigo 10º.-Retribucións.

Na táboa anexa sinálanse as retribucións do persoal, que terán consideración de mínimas e será a base de cálculo para todos os efectos.

#### Artigo 11º.-Pagas extraordinarias

O persoal recibirá anualmente catro pagas extraordinarias os días hábiles inmediatamente posteriores ao 18 de xullo, 23 de decembro, 1 de marzo e 1 de outubro, sendo a súa contía de trinta días de salario real as dúas primeiras, e de quince días as dúas segundas.

#### Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias habitualmente quedan suprimidas, entendéndose por tales todas aquelas que non se realicen por motivos xustificadas de

períodos punta de traballo ou de mantemento; se, de todas as maneiras fose necesario facelas, a súa retribución será a seguinte:

-As dúas primeiras coa recarga do 75% sobre o valor da hora ordinaria.

-As restantes, ao 100%.

-As horas traballadas en domingos e días festivos, co 140% do valor da hora ordinaria.

Artigo 13º.-Complemento de perigosidade.

Non se contemplan modificacións neste concepto para o ano 2005.

Artigo 14º.-Xubilación.

Unha vez chegado á idade de xubilación, o traballador recibirá unha gratificación equivalente ao importe de dúas pagas mensuais, e tamén terá dereito a un carné de socio xubilado, sen voz ni voto nas asembleas.

Artigo 15º.-Faltas e sancións.

Considéranse para tales efectos faltas leves as seguintes:

1. Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen a debida xustificación, durante o período dun mes.

2. Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das vinte e catro horas seguintes á falta, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de o facer.

3. O abandono do traballo sen causa xustificada, que sexa por breve tempo. Se, como consecuencia deste, se lle causase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou aos compañeiros de traballo ou fose causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

4. Pequenos descoidos na conservación do material.

5. Falta de aseo ou limpeza persoal.

6. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

8. Discutir cos compañeiros dentro da xornada de traballo.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar dun a dous días ao traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique. Abondará cunha soa falta cando tivese que relevar a un compañeiro ou cando, como consecuencia desta, se lle causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social e, se é o caso, as prestacións de protección á familia. A falsidade ou omisión maliciosa en canto á achega destes datos considerarase falta moi grave.

4. Entregarse a xogos, calquera que sexa, dentro da xornada de traballo.

5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo ou modernización da maquinaria que pretenda introducir a empresa, así como negarse a cubrir as follas de traballo, control de asistencia, etc. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa ou compañeiros de traballo, considerarase falta moi grave.

6. Simular a presenza doutro no traballo, asinando ou fichando por el.

7. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha deste.

8. A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para si ou para os seus compañeiros, ou perigo de avarías para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave. En todo caso, considerarase imprudencia en acto de servizo o non uso de roupa e aparellos de seguridade con carácter obrigatorio.

9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego en usos propios de ferramentas da empresa.

10. A reiteración ou reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal.

Consideraranse faltas moi graves:

1. Máis de cinco falta non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou dez nun ano.

2. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos nun mesmo mes, ou cinco alternas nun período de seis meses.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoal realizado dentro das dependencias desta ou durante un acto de servizo en calquera lugar.

4. A simulación de enfermidade ou accidente.

Entenderase sempre que existe falta cando un traballador en baixa por un de tales motivos realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Tamén se comprenderán neste apartado toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

5. A continuada e habitual falta de aseo ou limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

6. A embriaguez durante o traballo.

7. Violar o segredo da correspondencia ou de documentos reservados á empresa.

8. Revelar a elementos estraños datos de reserva obrigatoria.

9. Dedicarse a actividades que a empresa declarase incompatibles no seu regulamento de réxime interior ou que impliquen competencia para esta.

10. Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros ou subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inexcusable.

12. Abandonar o traballo en postos de responsabilidade.

13. A diminución non xustificada no rendemento no traballo.

14. Orixinar rifas e liortas cos seus compañeiros de traballo.

15. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun semestre e fosen sancionadas.

Artigo 16º.-A comisión paritaria.

Formarase unha comisión paritaria para a aplicación e interpretación do convenio, formada pola representación social e a representación económica, que poderán ser asesoradas se para o caso o requiren as circunstancias. Esta comisión reunirse por requirimento dunha das partes nun prazo de 72 horas.

Artigo 17º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o expresamente establecido neste convenio haberá de atermos ao que dispoña a vixente lexislación.

Artigo 18º.-Negociación.

Este convenio negociárono e asinárono pola dirección da empresa e o delegado de persoal, dándolle cumprimento así ao artigo 85-A do Estatuto dos traballadores.

## **Táboa salarial**

### **Salario base**

Persoal administrativo:

Secretario executivo: 1.404,02 €

Auxiliar administrativo: 806,62 €

Telefonista: 761,50 €

Persoal subalterno:

Conserxe encargado: 833,71 €

Conserxe: 797,57 €

Ordenanza: 761,50 €

Sereno: 761,50 €

Persoal oficios varios:

Contramestre: 833,71 €

Mariñeiros: 761,50 €

En Bouzas-Vigo o 8 de febreiro de 2005