

**Convenio colectivo para o persoal da empresa Naviera Mar de Ons, S.L.
(Ano 2005)¹**

TÍTULO I

Condicións preliminares e xerais de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio é de aplicación á empresa Naviera Mar de Ons, S.L., ao seu persoal de flota e terra nas rías de Vigo e Pontevedra e nos servizos que este persoal preste nas demais rías galegas nos supostos previstos no artigo 29º.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor á sinatura del e a súa finalización será o 31 de decembro de 2005. Para todos os efectos, os conceptos económicos terán carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2006. Os atrasos xerados polo carácter retroactivo deste convenio aboaranse na nómina do mes seguinte á súa sinatura.

Artigo 3º.-Prórroga.

De non mediar denuncia por calquera das partes cos requisitos expresados no artigo seguinte, o convenio entenderase prorrogado de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 2006 nos seus propios termos.

Artigo 4º.-Denuncia.

A denuncia do convenio poderá efectualala calquera das partes, debéndose formular cunha anticipación mínima de dous meses á terminación da súa vixencia ou de calquera das prórrogas, de forma escrita, con entrega da denuncia á outra parte, e remitindo copia á autoridade laboral.

Denunciado o convenio e vencido o termo da súa vixencia, seguirá aplicándose este ata cando non se logre acordo expreso, de conformidade co estipulado na Lei do Estatuto dos traballadores. Ao vencemento do convenio, os conceptos económicos (salario base, horas extras, pagas extraordinarias, complemento de transporte, axudas de custo e complemento de útiles e roupas) incrementaranse no importe do IPC previsto polo Goberno, a conta do acordo económico global que se acorde á sinatura do seguinte convenio.

As partes comprométense a constituír a mesa negociadora no mes seguinte ao vencemento do convenio.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

Para todos os efectos este convenio constitúe unha unidade indivisible, ao cal non se poderá pretender a aplicación dunha ou varias das súas cláusulas, rexeitando o resto, senón que sempre terá que ser observado e aplicado na súa totalidade.

No suposto de que a xurisdición laboral, facendo uso das súas facultades, non dese a súa aprobación a algún dos pactos deste convenio, este quedaría sen efecto, debendo procederse á reconsideración do artigo ou artigos.

Artigo 6º.-Cláusula de compensación e absorción.

As condicións económicas de índole salarial contidas neste convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible; e nesta forma global poderán ser compensadas ou absorbidas en cómputo anual coas que anterior ou posteriormente puidesen existir, sobre os mínimos regulamentarios, calquera que fose a súa orixe ou denominación, sempre que teñan natureza salarial.

¹ Publicado no DOG núm. 131, do 8 de xullo de 2005.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade a este convenio viñese desfrutando de condicións máis beneficiosas das que se establezan deberá conservalas.

Artigo 8º.-Concurrencia de normas.

En todo o non recollido neste convenio seguirase a lexislación aplicable ao sector. En caso de contradición entre dúas ou máis normas, prevalecerá a de maior rango normativo.

TÍTULO II

Réxime económico

Artigo 9º.-Salario base.

O salario base dos traballadores para o ano 2005 é o sinalado na táboa que figura no anexo I.

Artigo 10º.-Revisión salarial e retribucións.

No caso de que o 31 de decembro de 2005 o índice de prezos de consumo (IPC) publicado polo INE, rexistrase un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2005, efectuarase unha revisión salarial, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2005, sobre os conceptos salario base, pagas extraordinarias, horas extras, complemento de transporte e complemento de útiles e roupa, pola diferenza entre o IPC real do ano 2005 e o previsto polo Goberno.

A empresa comprométese a ingresar as nóminas de todos os traballadores nas entidades bancarias co tempo suficiente para que os traballadores poidan dispor dela durante os cinco primeiros días de cada mes.

Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

Todos os traballadores terán dereito a percibir en concepto de gratificación extraordinaria dúas pagas que se farán efectivas, a primeira o día 15 de xullo e a segunda o día 15 de decembro segundo o recollido no anexo I.

As gratificacións extraordinarias serán iguais ao salario base no ano 2005 para cada categoría profesional.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

A empresa estará obrigada a cubrir unha folla mensual de horas extras realizadas polo cadro de persoal, entregando copia aos representantes legais dos traballadores.

O valor da hora extra vén indicado para o ano 2005 no anexo I.

A elección do traballador, a realización de horas extras remunerarase economicamente ou compensarase en tempos equivalentes de descanso, esta elección comunicaráselle á empresa coa debida anticipación.

Nos servizos realizados fóra das liñas Vigo-Moaña e Vigo-Cangas que se prolonguen máis aló das 23.00 horas para efectos da súa retribución, computaranse como dobres as horas realizadas a partir das 22.30 h.

Artigo 13º.-Horas presenciais.

a) Liña regular.

Co fin de cubrir eventuais continxencias que poidan afectar á seguridade ou operatividade de calquera dos buques adscritos ao servizo público de transporte de pasaxeiros na ría de Vigo, establécese un tempo de presenza para o persoal adscrito a estas liñas segundo o seguinte detalle:

Cada tripulante adscrito ás liñas Cangas-Vigo e Moaña-Vigo, así como as tripulacións do porto e de retén, cando as haxa, realizará dentro de cada período de cómputo de xornada de 28 días previsto no artigo 23º do convenio colectivo e segundo unha cadencia de 4 semanas, oito horas presenciais realizadas nun mesmo día, dentro de calquera das xornadas previstas no citado artigo para os tripulantes. A distribución destas horas realizarase de forma equitativa entre estes tripulantes e comunicaranse, incluídas na folla mensual de quendas, coa anticipación prevista no convenio colectivo.

A elección do traballador, na xornada de verán, poderanse ampliar as horas presenciais ata un total de 40 horas mensuais, repartidas en cinco xornadas de oito horas diarias.

Estas horas serán retribuídas segundo o establecido no anexo I, distribuíndose equitativamente e de forma que non afecten aos dous días libres establecidos para os tripulantes neste mesmo artigo, que se manterán en todo caso. Estas horas non se poderán realizar en sábado, domingo ou festivo.

Na xornada prevista para a realización deste tempo presencial, e nos labores propios da súa categoría profesional, a empresa poderá requirir a estes tripulantes para a súa incorporación ás tarefas habituais da navieira, mesmo as previstas, con cargo a estas horas presenciais ata esgotar o tempo presencial previsto neste punto que pasará a ser computado como tempo efectivo de traballo, sen que neste caso teña que ser compensado pola realización dun número equivalente de horas presenciais en prazo ningún.

b) Liñas regulares de temporada (illas Cíes, illa de Ons).

Polo estacional e imprevisible da demanda destas liñas, e a súa total dependencia das condicións meteorolóxicas, en previsión de eventuais ampliacións dos horarios fixos desta navieira, en días en que a demanda así o xustifique, nestas liñas poderanse establecer ata 2 horas de tempo presencial diario. Estas horas realizaranse dentro do tramo horario reservado por esta navieira para eventuais ampliacións do horario en días de bo tempo.

c) Persoal de despacho de billetes.

Para o persoal de despacho de billetes establécese un máximo de oito horas presenciais no cómputo de 28 días, realizables a elección do traballador/a sendo de libre ofrecemento por parte da empresa, para cobertura de eventuais circunstancias relacionadas coas características do seu posto de traballo.

Artigo 14º.-Complemento de transporte.

Cada traballador percibirá un complemento de transporte segundo o establecido no anexo I.

Artigo 15º.-Útiles e roupa.

Cada traballador percibirá unha cantidade por este concepto de 94,44 A anuais que cobrará nunha soa vez no mes de agosto.

Artigo 16º.-Paga de vinculación.

Todos os traballadores vinculados á empresa por un tempo mínimo de tres anos ininterrompidos cobrarán unha paga anual de 700 A para o persoal cualificado e de 600 A para o non cualificado que se aboará coa nómina do mes de outubro.

Artigo 17º.-Festivos.

Son aqueles días que se fixan no calendario laboral en vigor cada ano.

O traballador cuxo descanso semanal coincida en día festivo percibirá un complemento salarial equivalente ao importe do seu salario base diario ou, a elección do traballador, un descanso equivalente.

Artigo 18º.-Xornada de traballo en sábados e domingos.

Na xornada de traballo realizada en sábados e domingos aboarase un complemento salarial sobre o importe do seu salario base ou as horas extra se é o caso, sen que anule ningún destes conceptos, consistente en 0,50 A por hora traballada.

Artigo 19º.-Desprazamento.

Para os desprazamentos á ría de Pontevedra e Baiona a empresa facilitará o transporte ao persoal. Cando haxa unha mobilidade xeográfica fóra das liñas permanentes da ría de Vigo a empresa facilitará igualmente o transporte.

Artigo 20º.-Quebranto de moeda.

Para o persoal embarcado que realice tarefas de cobrador establecerase un quebranto de moeda de 1,02 A por cada día que efectúe os ditos labores.

Para os que despachan billetes ás illas Cíes quedará establecido en 40,80 A/mes na temporada de verán.

Artigo 21º.-Axudas de custos.

Se os traballadores tivesen que realizar xantares ou ceas por orde de servizo ou pernoitar fóra do seu domicilio percibirán as seguintes axudas de custo:

Xantar: 10,96 A.

Cea: 10,96 A.

Aloxamento: 25,50 A.

Todos os servizos que non sexan servizo regular ordinario iniciados a partir das 22.30 h ou calquera que se prolongue máis aló das 24.00 horas xeran unha axuda de custo de cea.

Estas cantidades aboaranse de forma anticipada.

En caso de que se orixinasen gastos maiores de contía razoable, deberanse xustificar previamente á empresa. Estes gastos aboaranse cando se presenten as correspondentes facturas.

Artigo 22º.-Baixa médica (IT).

Se por accidente de traballo, enfermidade común ou profesional procedese a hospitalización, a empresa complementará as prestacións da Seguridade Social ata o 100% do salario real mentres dure a situación de hospitalización.

En caso de baixa por accidente de traballo sen hospitalización, superior a unha semana, e co límite de dous meses, aplicarase a este suposto o previsto no parágrafo anterior.

En caso de baixa por accidente laboral que supere os dous meses, a empresa e o comité de empresa, poderán acordar a prórroga da prestación do 100% do salario real, con base na situación persoal do traballador de baixa.

TÍTULO III

Cuestións laborais e sociais

Capítulo I

Artigo 23º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 40 horas semanais en cómputo de 28 días equivalente a 1.800 horas anuais.

Todo o que exceda a estas horas considéranse horas extraordinarias.

Salvo razóns non imputables ao traballador, o persoal asume o compromiso de operatividade na primeira saída do día e na chegada do buque.

Sobre a xornada de traballo na liña Vigo-Moaña observarase a acta de negociación do convenio do día 22 de abril de 2005.

Oficina.

-Luns a venres:

Mañá: de 9.00 h a 14.00 h.

Tarde: de 17.00 h a 20.00 h.

Despacho de billetes Vigo/Cangas.

-Luns a sábados:

Cangas.

Mañá: de 5.40 h a 14.00 h.

Tarde: de 14.00 h a 22.00 h.

Vigo.

Mañá: de 6.15 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 22.30 h.

-Domingos e festivos:

Cangas.

Mañá: de 7.45 h a 14.00 h.

Tarde: de 14.00 h a 22.00 h.

Vigo.

Mañá: de 8.15 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 22.30 h.

Despacho de billetes Moaña:

-Luns a venres: de 6.45 h a 10.00 h.

Quenda de garda (vixilantes).

-Luns a sábado:

Vigo: de 22.30 h a 6.30 h.

Cangas: de 22.00 h a 6.00 h.

-Domingos:

Vigo: de 22.30 h a 8.30 h.

Cangas: de 22.00 h a 8.00 h.

Porto (tripulación retén):

-Luns a venres:

Mañá: de 7.30 h a 13.00 h.

Tarde: de 15.00 h a 17.30 h.

-Sábados: de 7.00 a 15.00 h.

A empresa poderá requirir estes tripulantes para os servizos propios das liñas ou para calquera tipo de imprevisto, podendo ser modificado nestes casos o horario antes sinalado. Descansarán martes ou venres e o domingo.

Liña Vigo-Cangas:

-Luns a venres:

1º barco:

Mañá: de 5.30 h a 14.00 h.

Tarde: de 14.00 h a 23.00 h.

2º barco:

Mañá: de 6.30 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 22.30 h.

-Sábados:

1º barco:

Mañá: de 5.30 h a 14.00 h.

Tarde: de 14.00 h a 23.00 h.

2º barco (temporada de verán):

Mañá: de 8.00 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 22.30 h.

-Domingos e festivos:

1º barco:

Mañá: de 7.30 h a 14.00 h.

Tarde: de 14.00 h a 23.00 h.

2º barco (temporada de verán):

Mañá: de 8.00 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 22.30 h.

Liña Vigo-Moaña:

Mañá: de 5.30 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 23.00 h.

-Domingos e festivos:

Mañá: de 7.30 h a 14.30 h.

Tarde: de 14.30 h a 23.00 h.

Cando a substitución se faga en Vigo, o horario de saída da quenda de mañá será ás 15.00 horas e o de entrada na quenda da tarde será ás 14.00 horas.

En caso de que a empresa dispuxese a redución dos servizos na liña de Moaña, de forma tal que a saída se fixese media hora antes que o horario actual para a quenda de tarde, quedaría compensada a media hora de entrada coa media hora de saída.

Liña ás illas Cíes:

-Persoal embarcado:

Horarios:

Entrada entre as 8.00 h e as 10.00 h.

Parada para o xantar de dúas horas, no intervalo comprendido entre as 13.00 h e as 16.00 h.

A xornada laboral diaria nunca será inferior a oito horas e finalizará cando o barco estea atracado despois do último servizo.

Persoal de despacho de billetes.

Horarios.

Entrada entre as 8.30 e as 10.30 h.

Parada para o xantar de hora e media no intervalo comprendido entre as 13.00 e as 16.00 h.

A xornada terminará media hora máis tarde da saída do último barco do seu despacho de billetes ás illas Cíes.

Respecto á xornada laboral do persoal embarcado adscrito ás liñas Vigo-Cíes, Baiona-Cíes e Cangas-Cíes, acórdase:

En condicións de redución de servizos por baixa demanda que así o xustifique, esta xornada poderá ser reducida por debaixo das 8 horas previstas no artigo 23º do convenio colectivo. Neste caso pola diferenza entre a xornada realizada de forma efectiva e as 8 horas previstas neste artigo, aboaraselle ao tripulante un complemento de redución de xornada equivalente a este diferencial de horas multiplicado polo importe da hora extra de cada categoría. Para efectos de computar o importe deste complemento deduciranse as horas presenciais realizadas nesa xornada.

O servizo prestarase en réxime de xornada partida para o persoal de oficina e tripulación de retén, e continuada para o persoal adscrito ás liñas de Vigo-Cangas e Vigo-Moaña, tanto de despacho de billetes, como tripulacións.

En calquera caso, para o persoal de xornada continua respectaranse dous descansos por quenda, de 10 minutos cada un, sen que estes trastornen os servizos prestados pola empresa.

Para o persoal embarcado, polo menos un dos dous días de descanso semanal coincidirá en sábado ou domingo, sendo estes equitativos.

As quendas de traballo do persoal embarcado das liñas Vigo-Cangas e Vigo-Moaña serán rotativas, de forma que unha xornada se realizará pola tarde e a seguinte pola mañá e así sucesivamente.

Para o persoal de despacho de billetes a repartición de días de descanso realizarase de forma equitativa en tres quendas, de forma que en ciclos de tres semanas, nunha semana os días de descanso coincidan en sábado e domingo e nas dúas semanas restantes o descanso se goce de luns a venres.

Artigo 24º.-Recadación.

As/os expendedoras/es de billetes, como tamén calquera outra persoa que realice esta ou similar función, están obrigados a entregar diariamente a liquidación da recadación do día á terminación do servizo, sendo esta recibida por persoa autorizada e asinando o recibín. En todo caso, nos supostos en que polo horario de finalización da xornada isto non puidese ser, os/as expendedores/as disporán de urnas individuais para poder depositar as liquidacións da recadación para posteriormente ser retiradas co conseguinte recibín.

Artigo 25º.-Vacantes en postos de terra.

Cando se produzan vacantes nos postos de terra darase preferencia para ocupar estes aos traballadores da empresa, sempre que teñan a cualificación adecuada, e nas condicións económicas da nova categoría.

Artigo 26º.-Traballos de categoría superior.

A realización de traballos de categoría superior dá dereito ao soldo e demais condicións de traballo do persoal da dita categoría.

A realización destes traballos durante un período de 5 meses nun ano ou 7 en dous anos, dá dereito á consolidación na categoría superior e en todas as condicións de traballo.

Para a consolidación da categoría, o soldo e demais condicións de traballo necesitarase título correspondente.

En caso de que en futuros embarques non existise posto similar ao xa consolidado, ocupará o seu posto primitivo pero coas condicións económicas da categoría superior xa consolidada.

Artigo 27º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de 30 días naturais para todo o persoal da empresa.

Na confección do calendario de vacacións participarán a empresa e a representación dos traballadores co fin de que exista un reparto equitativo.

Farase público con dous meses de anterioridade ao gozo das vacacións. As vacacións fixadas no calendario laboral corresponderanse co ano natural para o que se confeccionou aquel.

O día do seu comezo non poderá coincidir cun día festivo nin outro que correspondese a un día de descanso sinalado para o traballador. Así mesmo, non irá unha nova quenda de vacacións ata que a anterior regrese (tripulación).

Os traballadores dunha mesma categoría profesional poderán cambiar entre si o seu calendario de vacacións logo de notificación á empresa e aceptación por parte dela.

Artigo 28º.-Licenzas.

O traballador, avisándoo con anticipación e xustificándoo adecuadamente, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración polos motivos e o tempo que a seguir se expoñen.

Matrimonio: 18 días.

Nacemento de fillos: 4 días.

Enfermidade grave, hospitalización ou morte de familiares ata 2º grao: 2 días (4 días se fose preciso desprazamento).

Enfermidade grave esposa e fillos: 4 días (8 días se fose preciso desprazamento).

Morte de cónxuxe e fillos: 10 días.

Morte de pais, mesmo políticos: 4 días.

Morte de irmáns: 4 días.

Cambio de domicilio: 2 días.

Asuntos propios, non acumulable ás vacacións e nunca máis de dúas persoas nin da mesma categoría profesional no mesmo día no período de outubro a marzo, ambos incluídos, excluindo os días 24, 25 e 31 de decembro, 1, 5 e 6 de xaneiro, así como Semana Santa: 1 día.

En caso de urxencia poderá presentar o xustificante no prazo de 48 horas despois de regresar ao posto de traballo.

As referencias que neste artigo se fan ao cónxuxe entenderanse feitas así mesmo ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada conviva co traballador.

Artigo 29º.-Permutas ou cambio de quenda.

Cando os traballadores soliciten a permuta no seu posto de traballo, da súa mesma categoría profesional, xuntaranlle á solicitude un prego razoado das causas que motiven tal petición. A empresa, se isto é posible, accederá ao solicitado.

Artigo 30º.-Traslados.

Non haberá mobilidade xeográfica fóra das rías de Vigo e Pontevedra, agás que o traballador o acepte voluntariamente.

Nos supostos de xiras ou servizos que se vaian prestar nas demais rías galegas, se non houber voluntarios para atender as ditas xiras ou servizos, acéptase unha mobilidade xeográfica non superior a 7 días por traballador e ano. Os gastos de locomoción e axudas de custo serían por conta da empresa.

Artigo 31º.-Excedencias.

Todos os traballadores terán dereito a que lles sexa concedida a excedencia nos seguintes supostos:

Todo traballador con máis dun ano de antigüidade na empresa poderá solicitar unha excedencia por un prazo non inferior a 1 ano, nin superior a 5 anos nas condicións establecidas no Estatuto dos traballadores.

Solicitarase por períodos determinados, podéndose prorrogar, unha soa vez, a petición do interesado ata o máximo de 5 anos.

Así mesmo, o traballador poderá solicitar licenza para atender asuntos persoais, xustificándoo adecuadamente ante a empresa, por un período máximo de 6 meses ou por calquera outra causa razoada, polo mesmo período, co visto e prace do comité da empresa. Estas licenzas, sen prexuízo do recollido no artigo 24º, non terán dereito a retribución de ningunha clase.

Artigo 32º.-Período de proba.

O período de proba, que se concederá sempre por escrito, non poderá ser superior a:

Titulados: 2 meses.

Non titulados: 1 mes.

Artigo 33º.-Promoción e formación profesional no traballo.

O traballador terá dereito:

1. Gozo dos permisos necesarios para acudir a exames cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional. Dándolle preferencia a elixir quenda de traballo se ese réxime é o establecido.

2. Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional, con reserva do posto de traballo. O traballador avisará cun mes de anticipación. Estes permisos soamente serán retribuídos no caso de cursos de formación ou perfeccionamento profesional obrigatorios para o desempeño do seu cargo na empresa. En caso de non-aproveitamento académico, os permisos para a repetición do curso serán por conta do traballador.

3. Unha vez feita a debida solicitude polo traballador, e sempre e cando a necesidade do servizo e a empresa o considere conveniente, todas as solicitudes de permiso se atenderán tendo en conta as necesidades profesionais e a antigüidade do petionario seguindo a orde de recepción das peticións, ata completar un tope, establecido nun traballador

por categoría ou tres no total do cadro de persoal de forma simultánea.

Artigo 34º.-Roupa de traballo.

A empresa proverá os traballadores do vestiario preciso para verán e inverno, consistente en:

2 pantalóns verán.

2 pantalóns inverno.

2 camisas verán.

2 camisas inverno.

1 xersei inverno.

1 xersei verán.

2 pares de luvas de manobra.

1 roupa de augas.

1 par de botas de auga no caso dos mariñeiros.

1 roupa de abrigo.

1 funda (mecánicos e mariñeiros).

A roupa de augas e a peza de abrigo entregaranse cada 2 anos e as botas de auga cada 3 anos.

Todo o vestiario será entregado anualmente ao principio da tempada.

Para o persoal de despacho de billetes o vestiario será o seguinte.

1 traxe pantalón.

2 camisas de verán.

2 camisas de inverno

Artigo 35º.-Perda de equipaxe.

En caso de perda de equipaxe da dotación do buque por naufraxio, incendio ou calquera outra causa, e que supoña perda total, a empresa aboará como compensación a cantidade de 150,25 A en porto interior e 601,01 A en saídas ao mar.

Artigo 36º.-Seguro de accidentes.

A empresa comprométese a subscribir un seguro de accidentes para os traballadores por accidente laboral coas seguintes condicións:

a) Invalidez permanente total para a profesión habitual, invalidez permanente absoluta e/ou grande invalidez: 39.065 A.

b) Morte por accidente laboral (incluído in itinere): 39.065 A.

Artigo 37º.-Seguro de responsabilidade civil.

A empresa subscribirá unha póliza de responsabilidade civil que cubra calquera reclamación civil derivada das accións dos seus empregados no desenvolvemento da súa actividade. Igualmente disporá de asesoría xurídica para a defensa de calquera empregado por eventuais responsabilidades xurdidas do normal desempeño do seu cargo.

Artigo 38º.-Creación de emprego.

Cando se produza unha vacante nun posto de categoría superior, este poderá ser cuberto por un traballador fixo da empresa que reúna as condicións exixidas para o dito posto, debendo este solicitalo por escrito, tendo preferencia dentro de cada categoría o que teña maior antigüidade. A empresa, en todo caso, non virá obrigada a manter o mesmo número de traballadores.

Os contratos de duración determinada subscritos cando as circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezaseis meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido, é dicir doce meses.

Capítulo II

Comisión paritaria-comité de seguridade e hixiene

Artigo 39º.-Cláusula de interpretación-comisión paritaria.

Para interpretar e vixiar a interpretación deste convenio colectivo creárase unha comisión de seis membros, dos cales tres serán designados pola representación da empresa e os outros tres en representación dos traballadores nomeados polo comité de empresa de entre os membros da comisión negociadora do convenio por ambas as partes.

As partes someterán cantas dúbidas, discrepancias ou conflitos, puidesen derivarse da interpretación ou aplicación do convenio, a esta comisión, que resolverá o que proceda no prazo máximo de dez días, debendo reunirse non máis tarde de 72 horas despois de cada requirimento polas partes.

Artigo 40º.-Seguridade e hixiene.

Aplicarase todo o referente ás leis ou normativa vixente, especialmente no nomeamento dos delegados de seguridade e na obriga de cumprir as súas recomendacións.

Capítulo III

Acción representativa e sindical

Artigo 41º.-Dereitos e funcións do comité de empresa.

1º O comité de empresa terá as seguintes competencias (artigo 64 ET).

1. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao cal pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa, así como acerca das previsións do empresario sobre a subscripción de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, da realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

2. Recibir a copia básica dos contratos a que se refire o parágrafo a) da alínea 3º do artigo 8 e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes a eles, no prazo dos dez días seguintes a que tivesen lugar.

3. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

4. Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturacións de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Plans de formación profesional da empresa.

d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

e) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

5. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

6. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como dos documentos relativos á terminación da relación laboral.

7. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

8. Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Exercer un labor:

a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas neste orde polo artigo 19 desta lei.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

11. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

12. Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste número un en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

2º Os informes que deba emitir o comité a teor das competencias recoñecidas nos números 4 e 5 do número 1 anterior, débense elaborar no prazo de quince días.

Artigo 42º.-Capacidade e sivilo profesional (artigo 65 ET).

1. Recoñéceselle ao comité de empresa capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

2. Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán sxiilo profesional en todo o referente aos parágrafos 1, 2, 3, 4 e 5 do número 1º do artigo anterior, aínda despois de deixar de pertencer ao comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinale expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 43º.-Exercicio do cargo.

A designación para un cargo sindical faculta o seu titular a exercelo libremente por toda a duración do seu mandato.

Artigo 44º.-Reserva de horas para asuntos sindicais.

Cada membro do comité de empresa disporá dunha reserva de horas de ata 15 horas mensuais.

Para a asistencia dos membros do comité de empresa a cursos de formación sindical concederáse permiso con cargo ás súas horas sindicais, acumulándose as horas sindicais ata dous meses no suposto de que non alcanzase para a duración do curso as horas do mes en que este se celebre.

Esta situación deberá ser posta en coñecemento da empresa dentro do mes inmediato anterior.

Nesta situación non poderán coincidir dous persoas da mesma categoría profesional.

Artigo 45º.-Dereito de asemblea.

O comité de empresa, ou os traballadores, coa sinatura de polo menos o 33% do cadro de persoal, poderán convocar a asemblea, logo de aviso á empresa con dous días de anticipación, acordando con ela as medidas oportunas para que a dita reunión se produza de maneira que cause os menores prexuízos á empresa.

Artigo 46º.-Lugar de reunión.

A empresa dotará os seus traballadores dun lugar adecuado para exercer o seu dereito a reunións e asembleas, podendo usar para o dito efecto os buques da empresa.

A empresa facilitará, se isto é posible, un local e os medios adecuados para permitir desenvolver o labor dos membros do comité de empresa.

Disposicións adicionais

Cobertura de imprevistos.

Se durante a xornada de descanso regulamentaria dalgún traballador, este é chamado a cubrir algún imprevisto e de forma voluntaria aceptase, seralle aboado da seguinte forma:

De 1 a 4 horas de traballo: 4 horas.

De 4 horas en adiante: as que correspondese.

Estas horas non poderán ser descontadas nin asimiladas aos servizos de liña regular.

Substitucións.

As substitucións pódense realizar en Vigo, Cangas ou Moaña, sen que isto prexudique o bo funcionamento da empresa, e logo da notificación a esta.

Quendas de traballo e rotación.

A distribución das quendas de traballo farase de forma mensual entre as tripulacións do servizo regular, retén en porto e expendedores de billetes, a empresa fará unha distribución equitativa das quendas, entre todos os traballadores, especialmente sábados e domingos, entregando copia deles así como das posibles modificacións ao comité de empresa cunha semana de anticipación.

Estas quendas de traballo faranse nunha única folla para todo o persoal da empresa.

ANEXO I

Táboas salariais 2005

| Cat. prof. | S. base | Compl. tr. | Compl. vest. | P. extra | H. extra |
|-------------------------|----------|------------|--------------|----------|----------|
| Piloto | 1.296,61 | 98,22 | 94,99 | 1.296,61 | 10,46 |
| | | | | | |
| Patrón maior cab. | 1.246,79 | 98,22 | 94,99 | 1.246,79 | 10,06 |
| | | | | | |
| Patrón cabotaxe | 1.157,85 | 98,22 | 94,99 | 1.157,85 | 9,37 |
| | | | | | |
| Mecánico 1 ^a | 1.183,54 | 98,22 | 94,99 | 1.183,54 | 9,57 |
| | | | | | |
| Mecánico 2 ^a | 1.097,21 | 98,22 | 94,99 | 1.097,21 | 8,91 |
| | | | | | |
| Patrón polivalente | 1.097,21 | 98,22 | 94,99 | 1.097,21 | 8,91 |
| | | | | | |
| Mariñeiro | 857,72 | 98,22 | 94,99 | 857,72 | 7,67 |
| | | | | | |
| Vixilante | 712,00 | 98,22 | 94,99 | 712,00 | 7,07 |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|----------|-------|-------|----------|------|
| | | | | | |
| Oficial 1ª admtvo. | 1.097,21 | 98,22 | 94,99 | 1.097,21 | 8,91 |
| | | | | | |
| Vendedor de billetes | 712,00 | 98,22 | 94,99 | 712,00 | 7,07 |
| | | | | | |
| Aux. adm. | 712,00 | 98,22 | 94,99 | 712,00 | 7,07 |
| | | | | | |

| Categoría prof. | Horas pres. |
|------------------------|--------------------|
| Piloto | 10,46 |
| Patrón maior cab. | 10,06 |
| Patrón cabotaxe | 9,37 |
| Mecánico 1ª | 9,57 |
| Mecánico 2ª | 8,91 |
| Patrón polivalente | 8,91 |
| Mariñeiro | 7,67 |
| Vixilante | 7,07 |
| Oficial 1ª admtvo. | 8,91 |
| Vendedor de billetes | 7,07 |
| Aux. adm. | 7,07 |