

Convenio colectivo da Corporación de Prácticos del Puerto de Vigo, S.C. (Anos 2005-2006)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Determinación das partes negociadoras.

A comisión negociadora deste convenio está integrada pola empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Vigo e polo representante legal dos traballadores afectados, que poderá contar co asesoramento da central sindical que esta representación legal estime.

Artigo 2º.-Ámbito funcional, territorial e persoal.

Este convenio colectivo é de ámbito de empresa, este afectará á Corporación de Prácticos del Puerto de Vigo e aos traballadores que prestan servizos para esta, tanto o persoal de embarcacións, como o persoal de terra, sexa administrativo ou de mantemento. No entanto o anterior, o persoal administrativo e de mantemento conservará a súa norma particular.

Os contidos deste convenio non serán de aplicación os/as traballadores/as contratados ao abeiro do Real decreto 1382/1985.

Artigo 3º.-Vixencia, prórroga e denuncia.

Este convenio entrará en vigor, para todos os seus efectos e independentemente da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, a partir do 1 de xaneiro de 2005, e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2006. Prorrogarase tacitamente de ano en ano, se non for denunciado por calquera das partes, cunha antelación mínima de tres meses a data do seu vencemento, ou o de calquera das súas prórrogas.

A denuncia terá de formalizarse por escrito dirixido tanto á delegación de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, como á outra parte negociadora do convenio.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

O conxunto de condicións económicas pactadas neste convenio compensarán e/ou absorberán as que existían á entrada en vigor deste, sexa cal for a natureza, orixe ou denominación destas, presentes ou futuras, a non ser que estas formen un conxunto máis beneficioso para o traballador, consideradas en computo anual e global, en cuxo caso substituirían integramente ás deste convenio.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

As normas establecidas neste convenio terán o carácter de mínimas, os pactos e condicións laborais que viñeran gozando os traballadores serán respectados a título persoal, sempre que, estimadas no seu conxunto e en computo anual, sexan máis beneficiosas cás establecidas neste convenio.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

Para todos os efectos este convenio constitúe unha unidade indivisible, polo que non se poderá pretender a aplicación de ningunha das súas cláusulas con independencia; se a autoridade laboral competente non aprobara algunha das súas normas, e este feito, a xuízo de calquera das partes asinantes, desvirtuase o contido deste convenio, este quedará automaticamente sen efecto, debendo ser de novo considerado na súa totalidade pola comisión negociadora.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

¹ Publicado no DOG núm. 119, do 22 de xuño de 2005.

Para interpretar e vixiar a aplicación deste convenio, así como resolver cantas dúbidas e diverxencias puideran xurdir entre as partes obrigadas por este, créase unha comisión paritaria, que será a mesma comisión negociadora.

Esta comisión reunirse cantas veces sexa preciso coa finalidade de resolver as diverxencias que se presenten, establecéndose como prazo máximo para alcanzar unha solución, o dun mes contado desde a comunicación da solicitude de convocatoria.

Artigo 8º.-Adhesión ao AGA.

A comisión paritaria, ante as posibles discrepancias xurdidas da interpretación de cada un dos artigos deste convenio, someterase ao procedemento de arbitraje previsto no AGA.

Artigo 9º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente regulado neste convenio haberá que atermos ao previsto no Estatuto dos traballadores (ET), na Ordenanza de Embarcacións de Tráfico Interior de Portos O.M. do 9-8-1969, que se asume como norma subsidiaria, así como nas demais disposicións legais vixentes ou que poidan entrar en vigor durante a vixencia do convenio.

Artigo 10º.-Idioma.

O texto deste convenio colectivo publicarase en galego.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 11º.-Organización.

De acordo coas disposicións vixentes, a facultade e responsabilidade da organización do traballo corresponderá ao empresario, que poderá exercela por si mesmo ou a través daquela persoa ou persoas en quen delegue.

Para a fixación do sistema de horarios e quendas de traballo débese consultar a RLT, o resultado desa consulta non será vinculante.

Artigo 12º.-Dirección e control.

O traballador virá obrigado a prestar os seus servizos baixo a dirección do empresario ou persoa en quen delegue.

Artigo 13º.-Cadro de persoal de cadro de persoal mínimo.

A empresa disporá de cadro de persoal suficiente para atender a marcha normal das súas actividades, ao tráfico das súas embarcacións, así como á seguridade destas e das súas dotacións e, en xeral, para asegurar en todo caso as condicións de traballo destas.

O cadro de persoal mínimo que se fixa con carácter xeral para as embarcacións será o actual. Nembargantes, a dotación de cada unha das embarcacións non poderá ser inferior á que aprobe a autoridade portuaria competente.

Artigo 14º.-Mando da embarcación.

O mando da embarcación corresponderalle á persoa que, designada polo empresario e en posesión do título de capitán ou patrón, exerce o mando do barco de acordo co disposto neste convenio e coas atribucións que para o caso establezan as disposicións vixentes, con todos os dereitos e obrigas que ao mando lle correspondan.

Artigo 15º.-Cumprimento de ordes a bordo.

Os traballadores/tripulantes, calquera que sexa a súa categoría ou grupo profesional, realizarán aqueles traballos que lle sexan encomendados polo empresario ou aquelas persoas designadas por este, relativos ás faenas relacionadas coa navegación ou co cometido asignado a cada departamento. No entanto, os traballadores realizarán traballos de natureza diferente aos que lle corresponden cando a xuízo do empresario, capitán ou patrón, sexa necesaria a súa realización

para garantir a organización, seguridade e salvamento do buque, así como a seguridade e salvamento da súa tripulación.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 16º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos e, pola súa vez, en categorías profesionais.

Artigo 17º.-Definición de grupos e categorías profesionais.

O persoal afectado por este convenio quedará clasificado nun dos seguintes grupos e categorías profesionais:

Grupo 1º.-Persoal de mando.

Están integrados en este grupo aqueles traballadores que, baixo as ordes dos seus inmediatos superiores, exercen funcións a bordo ou en terra que precisan dunha acusada competencia práctica ou especialización. Clasifícanse nas seguintes categorías:

a) Patrón: é o traballador que exerce o mando efectivo sobre os traballos a bordo e da tripulación e, ademais desenvolve, en posesión da necesaria titulación, a responsabilidade e mando da embarcación.

Grupo 2º.-Subalternos.

Pertencen a este grupo aqueles traballadores que desenvolven a bordo ou en terra traballos que requiren particulares coñecementos, sen chegar aos exixidos para a mestranza, ou ben están encargados de executar labores que para a súa realización precisan, predominantemente, a achega de esforzo físico e/ou un certo grao de especialización. Clasificándose nas seguintes categorías:

a) Mecánico/mariñeiro: é o tripulante que posúe esta titulación e os coñecementos para a navegación e faenas propias da actividade da empresa, efectúa as faenas de engraxamento de máquinas e motores da embarcación e as demais operacións complementarias ou auxiliares que lle ordenen os seus superiores.

b) Mariñeiro: é o tripulante que desenvolva coa adecuada competencia e coñecemento as tarefas que lle son propias ao mecamar, sen estar en posesión do citado título.

Grupo 3º.-Servizos especiais:

Pertencen a esta categoría aqueles traballadores, que non estean comprendidos nos grupos e categorías anteriores, e prestan servizos complementarios no tráfico interior de portos ou rías.

a) Auxiliar administrativo: é o/a traballador/a que realiza as funcións administrativas que lle son propias, dentro do desenvolvemento normal da actividade na empresa.

Artigo 18º.-Enumeración dos grupos e categorías.

A enumeración dos grupos e categorías profesionais é meramente enunciativa e non supón a obriga de ter provistas en todos os casos as prazas indicadas.

Por outra parte, non se trata dunha listaxe pechada, xa que debe estar aberta coa finalidade de que sexan incluídas, substituídas ou suprimidas, aquelas categorías profesionais que, ben por

disposicións futuras emanadas dos órganos competentes, ou por acordo entre as partes asinantes deste convenio, se establezan no futuro.

Artigo 19º.-Mobilidade funcional (traballos de superior e inferior categoría).

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas pola lexislación vixente e as titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Poderá efec

tuarse dentro do grupo profesional sen máis limitacións que as impostas pola capacitación/formación dos traballadores encadrados neste.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible de existir razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles á actividade produtiva. A empresa comunicará esta situación aos representantes dos traballadores.

Se como consecuencia da mobilidade funcional, o traballador realizase funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito meses en dos anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, conforme o sistema de promoción profesional establecido neste convenio colectivo, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da formación e promoción profesional, tendo dereito o traballador á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que mantería as retribucións de orixe.

No entanto o anterior, todos os traballadores, con independencia da súa categoría profesional, realizarán as mesmas funcións en canto á operatividade normal da empresa: atención do teléfono, UHF, mantemento das embarcacións, e levar e recoller os prácticos en calquera medio de transporte que a empresa poña á disposición do traballador, sen que isto signifique encomenda de funcións inferiores nin modificación substancial das condicións de traballo.

Capítulo IV

Ingresos e período de proba

Artigo 20º.-Condicións de ingreso.

Todo o persoal que pretenda ingresar na empresa precisará acreditar:

- a) Aptitude física suficiente e saber nadar no suposto de ter destino a bordo.
- b) Ter cumprida a idade mínima que fixen as leis.
- c) Título e/ou aptitude legal ou convencional á categoría e especialidade a que aspire.

d) Estar en posesión dos certificados exixidos pola normativa vixente.

Ningún traballador poderá ser admitido a formar parte da tripulación dunha embarcación, se non presenta a libreta de inscrición marítima que acredite a súa identidade, coas adecuadas autorizacións e obrigatorios visados da autoridade da mariña, e en

cuxo documento se reflectirá o historial do persoal embarcado nos distintos barcos que vaia pasando.

Artigo 21º.-Contrato de traballo.

Os contratos que se celebren con calquera traballador deberán formalizarse sempre por escrito, axustarase, se é o caso, ao modelo oficial que establezan as disposicións vixentes en materia de contratación, téndose que respectar en calquera caso os contidos deste convenio.

Artigo 22º.-Período de proba.

Toda admisión de persoal considerarase provisional perante un período de proba variable, de acordo coa categoría para a que o traballador fora contratado. O tempo de proba non poderá ser superior ao que a continuación se establece:

- a) Grupo 1º: 6 meses.
- b) Grupo 2º: 2 meses.
- c) Grupo 3º: 1 mes.

Durante os ditos períodos, tanto o empresario como o traballador poderán, respectivamente, desistir da proba e consecuentemente rescindir unilateralmente o contrato de traballo, sen que ningunha das partes teña por iso dereito a ningunha indemnización.

O incumprimento por parte da empresa da obriga de preavisar con debida antelación dará dereito ao traballador a percibir en concepto de indemnización o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso, se o incumprimento deriva por parte do traballador, a empresa poderá descontar da liquidación deste o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso.

En todo caso, o traballador percibirá perante o período de proba o salario e demais emolumentos correspondentes ao traballo realizado, séndolles de aboamento, así mesmo, os gastos que poida producir o seu reintegro ao porto de embarque, en caso de cesamento perante o período de proba por instancia da empresa.

Capítulo V

Promoción dos traballadores

Artigo 23º.-Promoción profesional.

As prazas vacantes existentes na empresa poderán ser provistas por criterio destas, de acordo co nivel de actividade, desenvolvemento tecnolóxico ou outras circunstancias que aconsellaran tal medida.

A provisión de prazas vacantes dentro do grupo 1º serán designadas libremente pola empresa; en canto á provisión de prazas vacantes no resto de grupos profesionais a empresa deberá cubrir como mínimo un 60% destas a través de promoción interna, salvo que quede deserta a praza vacante, podendo ser a partir dese momento, cuberta libremente pola empresa.

Cando se produza unha vacante que non implique mando, cubrirase con persoal fixo da empresa que reúna as condicións legais necesarias para poder desenvolvelo. Sempre que sexan aptos para iso a xuízo da empresa ou armador, debendo terse en conta, entre outras, as circunstancias seguintes para ascender a unha categoría superior:

- * Titulación adecuada.
- * Coñecemento do posto de traballo.
- * Historial profesional.
- * Ter prestado servizos, temporalmente, na categoría profesional que se pretende cubrir.

En condicións de igualdade entre varios traballadores primará a meirande antigüidade na empresa.

Artigo 24º.-Formación profesional no traballo.

Aquel traballador que curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico-profesional poderá gozar dos permisos necesarios para acudir aos exames.

Sen memoscabo da actividade da empresa, esta virá obrigada a facilitarlles aos traballadores todos aqueles cursos ou actividades que posibiliten unha mellora das capacidades laborais,

técnicas e humanas destes. Para isto concertará os necesarios plans formativos en todas as materias de interese, coas entidades que prefira, logo de acordo cos representantes legais dos traballadores.

A elección dos asistentes aos cursos será por acordo entre os representantes legais dos traballadores (RLT) e a empresa. Durante a realización dos cursos os traballadores percibirán os seus salarios íntegros.

En canto aos permisos individuais de formación (PIN), coa finalidade de valorar a solicitude do traballador, a dirección da empresa terá en conta as necesidades produtivas e organizativas desta, para o que recadará a opinión dos representantes legais dos traballadores (RLT), tendo en conta que o goce do permiso non afecte significativamente o traballo nesta.

Terán prioridade para gozar o permiso de formación aqueles traballadores que, cumprindo os requisitos establecidos regulamentariamente, non teñan participado nunha acción formativa dun plan agrupado.

A denegación da solicitude por parte da empresa deberá ser motivada, debéndose comunicar por escrito esta ao traballador. Dado que o número de traballadores que conforman o cadro de persoal da empresa, será motivo suficiente para denegar a solicitude, que nese momento se encontre outro traballador gozando dun permiso individual.

A dirección da empresa informará os representantes legais dos traballadores (RLT) das solicitudes recibidas e da súa resposta a estas.

Capítulo VI

Xornada, descanso, vacacións e licenzas

Artigo 25º.-Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta (40) horas á semana, de traballo efectivo en media de cómputo anual.

A empresa ten a facultade de organizar as quendas como mellor conveñan ao desenvolvemento normal do traballo, logo de información aos representantes legais dos traballadores (RLT).

Os traballadores dedicados a labores en embarcacións prestarán os seus servizos perante un total de 2.496 horas anuais.

No total de 2.496 horas determinadas anteriormente están comprendidas:

a) O total de 1.870 horas anuais de traballo efectivo correspondentes ás 40 horas semanais de traballo efectivo en media de cómputo anual.

b) O total de 626 horas anuais de presenza.

Pola realización da xornada establecida anteriormente os traballadores percibirán aqueles salarios fixados para cada categoría no convenio colectivo.

Artigo 26º.-Festivos.

Ademais daqueles días que se fixan no calendario laboral en vigor en cada ano, consideraranse como día non laborable e non recuperable para todos os efectos, o día do Carme. Aqueles traballadores que teñan que prestar servizos nese día terán dereito a gozar o dito descanso en calquer outro día fixado de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, podéndose acumular este ao período de vacacións.

Artigo 27º.-Vacacións.

Todo o persoal comprendido no ámbito deste convenio, terá dereito a gozar vacacións retribuídas de trinta días naturais.

As partes acordan expresamente que, mentres sexa de aplicación o actual sistema de quendas de traballo consistente en descansar tres semanas completas de cada sete perante todo o ano, as vacacións se compensen con catro semanas de descanso das que gocen entre as quendas de traballo.

Artigo 28º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dous días en caso de nacemento de fillos.
- c) Dous días no suposto de enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade. Entenderase enfermidade grave cando pola doenza se precise hospitalización do familiar.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- f) Para facer funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Nos supostos recollidos nas letras b) e c), cando, con tal motivo, o traballador precise facer un desprazamento fóra da provincia, o prazo será de catro (4) días.

Capítulo VII

Réxime salarial

Artigo 29º.-Estrutura salarial.

Establecese a seguinte estrutura salarial:

- a) Salario base.
- b) Complementos persoais. Antigüidade.
- c) Complementos do posto de traballo. Complemento de embarque.
- d) Outros complementos. Complemento de actividade.
- e) Complementos de vencemento superior ao mes. Gratificacións extraordinarias.

Artigo 30º.-Salario base.

Este concepto é a retribución básica fixada por unidade de tempo, con independencia do horario de prestación do servizo. O salario a xornada completa que vaia percibir cada traballador e categoría será o que figura no anexo I do convenio.

Artigo 31º.-Complemento de antigüidade.

Os traballadores terán dereito a aumentos periódicos consistentes en trienios do 3% do salario mensual que se devengarán desde o primeiro día do mes seguinte ao do seu cumprimento.

Artigo 32º.-Complemento de actividade.

Para o persoal de a bordo, en función do desenvolvemento normal da actividade da empresa, establécese unha compensación, idéntica para todas as categorías, que recolle especificamente a gratificación pola dedicación e calidade do traballo, así como en compensación pola realización de traballo en réxime de quendas e horas de presenza.

Este complemento consistirá nun complemento salarial pola cantidade de 320,82 A mensuais, que será aboada nas doce mensualidades de cada ano.

Da dita cantidade 92 A non son consolidables.

Artigo 33º.-Complemento de embarque.

Sobre os salarios fixados neste convenio aboáraselle ao persoal de a bordo en concepto de complemento de embarque un complemento salarial consistente en 17,55 A ao mes, que se satisfarán en doce mensualidades.

Artigo 34º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores percibirán dúas gratificacións extraordinarias, consistentes cada unha delas en unha cantidade equivalente a unha mensualidade de salario base, máis a antigüidade e o complemento

de embarque, que lles serán satisfeitas unha ao inicio do período vacacional, ou, no seu defecto, o día 25 de xullo, e outra o 15 de decembro.

As ditas pagas devengarase proporcionalmente ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen, estimándose para estes efectos como tempo traballado aqueles períodos en que o traballador estivera en situación de incapacidade temporal.

Capítulo VIII

Compensacións

Artigo 35º.-Complemento de transporte.

Establécese para todas as categorías, excepto para aquelas incluídas na categoría de servizos especiais, un complemento en compensación por transporte igual a unha cantidade mensual de 94,77 A mensuais.

Artigo 36º.-Mantenza.

A compensación por este concepto, a que puidera haber lugar pola necesidade de manter operativo o servizo as 24 horas do día e ao longo do ano, enténdese asimilada no salario base.

Artigo 37º.-Útiles e pezas de roupa.

A empresa outorgará a todo o seu persoal dedicado as labores de practicare as pezas de roupa de traballo necesarias para cada un dos seus tripulantes, sendo obrigado o uso destas. Así, o persoal contará cun pantalón e chaquetón de augas, luvas de manobra, chaquetón, botas especiais e fundas ou uniforme.

Todos os elementos de protección persoal que use a tripulación deberán estar homologados pola normativa vixente.

En caso de aboar indemnizacións económicas por este concepto, a cantidade que se aboará será de 22,11 A mensuais, quedando a empresa exonerada da entrega da roupa.

Artigo 38º.-Axudas de custo.

Durante as viaxes e desprazamentos que o persoal teña que realizar con motivo de comisións de servizo, por orde da empresa, devengarase axudas de custo; o traballador afectado terá dereito a percibir por adiantado, do empresario ou do seu representante, o importe aproximado das axudas de custo e gastos de locomoción, caso de non entregarse os correspondentes billetes de pasaxe.

Capítulo IX

Sociais e sindicais

Artigo 39º.-Incapacidade temporal.

O traballador que se encontre en situación de incapacidade temporal derivada por accidente de traballo percibirá, desde o primeiro día desta e ata un máximo de tres meses, un complemento con cargo á empresa, sobre a prestación da Seguridade Social, ata completar o 100% da súa base de cotización mensual excluída a prorrata de pagas extraordinarias.

Nos casos de IT que requiran hospitalización a empresa aboará desde o primeiro día o mesmo complemento sinalado no parágrafo anterior, ata un máximo de tres meses.

Artigo 40º.-Condicións básicas de seguridade e hixiene.

Observarase e aplicarase por ambas as dúas partes a normativa sobre prevención de riscos laborais constituída pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, as súas disposicións de desenvolvemento ou complementarias e cantas outras normas, que conteñan prescricións relativas á adopción de medidas dentro do ámbito laboral da empresa.

A empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co seu traballo. Para estes efectos, a empresa realizará a prevención de riscos laborais mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e saúde dos traballadores, a traves da avaliación de riscos, información, consulta e participación e formación dos traballadores.

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no conxunto de actividades e decisións da empresa, tanto nos procesos técnicos, na organización do traballo e nas condicións en que este se preste, como na liña xerárquica da empresa, incluídos todos os niveis desta.

O establecemento dunha acción de prevención de riscos integrada na empresa suporá a implantación dun plan de prevención de riscos que inclúa a estrutura organizativa, a definición de funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para levar a cabo a dita acción.

Por iso, para a posta en práctica da acción preventiva, a empresa avaliará as condicións de cada un dos postos de traballo, para identificar e evitar os riscos e avaliar os que non se poidan evitar. A empresa, a partir dos resultados da avaliación de riscos, planificará a actividade preventiva cuxa necesidade poña aquela de manifesto.

Artigo 41º.-Sixilo profesional.

Os delegados de persoal observarán sixilo profesional naquelas materias que estableza a lexislación vixente, aínda logo de deixar de ser representante legal dos traballadores e en especial en todas aquelas materias sobre as que a empresa sinale un carácter especialmente reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa aos delegados de persoal poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 42º.-Garantías.

Os delegados de persoal, como representantes dos traballadores, terán entre outras as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sanción por faltas graves e moi graves, no que

serán escoitados, á parte do interesado, os restantes delegados.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, no suposto de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas e económicas.

c) Non ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón do desempeño da súa representación.

d) Expresar con liberdade as súas opinións en materias concernentes á esfera da súa representación, podendo editar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.

e) Dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa escada establecida no Estatuto dos traballadores.

f) Cantas outras se poidan conter e derivar da lexislación vixente.

Capítulo X

Réxime disciplinario

Artigo 43º.-Faltas laborais.

Por razón da súa gravidade, as faltas clasifícanse en leves, graves e moi graves.

Son faltas leves:

a) As de erro, demora ou negligencia na execución de calquer traballo que non produza prexuízo no servizo encomendado.

b) As de puntualidade, superior a 30 minutos a hora de presentarse ao traballo.

c) Abandonar o posto de traballo sen motivo xustificado, cando non leve consigo prexuízos para a empresa ou terceiros.

d) As discusións cos compañeiros e fallas de respecto a superiores, sen que causen perturbacións graves na empresa.

e) O descoido e/ou maltrato dos bens ou materiais que teña o traballador ao seu cargo, sempre que non cause grave prexuízo á empresa.

f) A falta de aseo persoal que non produza queixa dos compañeiros.

g) A desobediencia das ordes recibidas, se con esta conduta non se causan prexuízos á empresa ou a terceiros.

Son faltas graves:

a) Máis de tres faltas de puntualidade na presentación no posto de traballo, non xustificadas, no período de tres meses. Cando tivese que releva a un compañeiro abondará unha soa falta para que esta se considere como falta grave.

b) Neglixencia ou descoido no traballo que afecte sensiblemente a boa marcha deste.

c) A imprudencia grave en actos de servizo, se implicase riscos de accidentes para el ou para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada falta moi grave.

d) A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de servizo; se implicara creba da disciplina ou dela se derivaran prexuízos para a empresa ou para os compañeiros de traballo, poderá ser considerada moi grave.

e) As faltas de aseo e limpeza que produzan queixa xustificada dos compañeiros de traballo.

f) A comisión de tres faltas leves dentro dun semestre, aínda que sexan de distinta natureza.

Son faltas moi graves:

a) Malos tratos de palabra ou obra e a falta grave de respecto e consideración aos xefes, compañeiros e subordinados.

b) A reincidencia en faltas de subordinación, disciplina ou cumprimento de servizo, considerándose como tal a negativa a efectuar o traballo ordenado, calquera que sexa a natureza deste e a hora a que deba realizarse.

- c) O abuso de autoridade por parte dos xefes respecto do persoal que lle sexa subordinado.
- d) O abandono do servizo de garda sen motivo xustificado.
- e) A estafa, roubo ou furto cometidos dentro do centro de traballo.
- f) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o trato desconsiderado cos compañeiros de traballo ou calquera persoa ao servizo da empresa ou en relación con ésta.
- g) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en materiais e útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, utensilios e documentos da empresa.
- h) A embriaguez e/ou consumo de drogas en acto de servizo, agás informe facultativo que indique adicción.
- i) Violar o segredo da empresa, así como revelar a elementos estraños datos de reserva obrigada.
- j) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal no traballo.
- k) Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusable.
- l) A comisión de dúas faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun ano.

Artigo 44º.-Sancións.

As sancións que poderán imporse serán as seguintes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de emprego e soldo dun día.

Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de emprego e soldo de 2 a 15 días.

Por faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de 16 a 45 días.
- b) Despedimento disciplinario.

Artigo 45º.-Procedemento sancionador.

A imposición das sancións que se establecen no artigo anterior rexeranse polos seguintes principios:

- a) Correspóndelle ao empresario ou persoa que o represente, a facultade para impor sancións por faltas leves, graves e moi graves.
- b) As faltas prescribíranse se non se procede á imposición de sanción ou a apertura de expediente, caso de que este deba instruírse, nos prazos seguintes, contados desde a data en que foron cometidas, ou desde que o empresario ou o seu representante tivo ou puidera ter coñecemento destas: as leves aos 10 días, as graves aos 20 días e as moi graves aos 40 días.
- c) Os representantes legais dos traballadores serán informados das sancións impostas por faltas graves e moi graves.

Capítulo XI

Outras disposicións

Artigo 46º.-Modificación das condicións de operatividade no porto.

Todas as condicións de traballo, xornada e remuneracións, pactadas en virtude deste convenio, son froito da actual operatividade e condicións de explotación do porto de Vigo. Polo tanto, en caso de que, a xuízo de calquera das partes asinantes deste convenio, a modificación destas condicións de operatividade e explotación do porto, desvirtuase os contidos do pactado, o

conxunto de normas actuais sería revisado para a súa adecuación ás novas condicións. Sen prexuízo de que, en tanto non se producise tal adecuación, este convenio mantería a súa vixencia.

Artigo 47º.-Revisión salarial.

A suba salarial para o ano 2005 consistirá nun incremento porcentual sobre todos os conceptos ben sexan salariais, extrasalariais ou compensacións, nunha porcentaxe igual ao IPC real do ano 2004.

Unha vez publicado o IPC real interanual, ou dato estatístico que o substitúa, de que cada un dos anos de vixencia do convenio; se este supera ao IPC previsto polo Goberno para ese ano aplicarase unha revisión salarial, con efectos do 1 de xaneiro dese

ano, sobre todos os conceptos polo importe da diferenza, entre o IPC real e o previsto, que servirá como base para a aplicación da suba para o segundo ano de vixencia.

Aboándose os atrasos correspondentes na nómina do mes seguinte ao que se efectúe a revisión salarial.

Para o segundo ano de vixencia deste convenio todas as contías dos conceptos económicos, ben sexan salariais, extrasalariais ou compensacións, incrementaranse nunha porcentaxe igual ao IPC real do ano 2005.

Artigo 48º.-Cobertura das IT.

As substitucións dos períodos de IT dos/as traballadores/as poderanse facer co propio persoal da empresa.

O ofrecemento desta posibilidade será libre por parte da empresa e de libre aceptación por parte dos/as traballadores/as.

A retribución por estas substitucións será pactada entre o/a traballador/a e a empresa, dando traslado do acordo ao/á delegado/a (RLT) e aboando as cantidades pactadas como horas extras, en nómina.

Artigo 49º.-Cambios de quenda.

A empresa autorizará o persoal todos os cambios de quenda que sexan solicitados por escrito, diante do responsable de persoal, cunha antelación mínima de 48 horas.

ANEXO I

Convenio colectivo Corporación de Prácticos del Puerto de Vigo

Táboa salarial 2005

| Categoría | Grupo cotización | Salario base | Compl. actividade | Compl. embarque | Compl. transport. | Útiles e pezas de roupa |
|------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Patrón | 4 | 1.057,06 | 320,82 | 17,55 | 94,77 | 22,11 |

| | | | | | | |
|------------|---|--------|--------|-------|-------|-------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Mecamar | 9 | 965,00 | 320,82 | 17,55 | 94,77 | 22,11 |
| | | | | | | |
| Mariñeiro | 9 | 930,00 | 320,82 | 17,55 | 94,77 | 22,11 |
| | | | | | | |
| Aux. advo. | 7 | 513,00 | - | - | - | - |
| | | | | | | |