

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo do sector de COMERCIO DA PIEL, con nº de código 3600335, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 05-12-2008, subscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel, e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 02-12-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE LA PIEL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA. 2008-2009**

**CAPÍTULO I  
UNIDADES DE NEGOCIACIÓN**

**ARTÍCULO 1.—PARTES FIRMANTES**

Son partes firmantes del presente Convenio las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel, en representación de los empresarios del Sector.

**CAPÍTULO II  
ÁMBITO, VIGENCIA Y DURACIÓN**

**ARTÍCULO 2.—ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, en todas las empresas de la provincia de Pontevedra, integradas o no en Asociaciones Empresariales, legalmente constituidas y dedicadas a la actividad del Comercio de la Piel.

**ARTÍCULO 3.—VIGENCIA**

Este Convenio entrará en vigor a los diez días de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los efectos económicos del primer año de vigencia del convenio se retrotraerán al 1º de enero de 2008.

**ARTÍCULO 4.—DURACIÓN Y PRÓRROGAS**

Tendrá una duración de dos años, contados a partir del 1º de enero de 2008, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2009.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo darse traslado de la denuncia a las Asociaciones afectadas por el presente Convenio.

**CAPÍTULO III  
JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 5.—JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral máxima ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, a realizar según el horario de trabajo siguiente:

- a) Horario de verano (1º de junio a 30 septiembre)
  - Mañanas; de 9,45 a 13,30 horas.
  - Tardes; de 16,30 a 20,00 horas.

En este período, el presente horario de trabajo se realizará de lunes a sábado por la mañana, comprendiendo, en consecuencia, el descanso semanal de día y medio, la tarde del sábado y el día completo del domingo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho lo anterior, señalar que en cada establecimiento el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos de sus trabajadores, para la prestación de servicios los sábados por la tarde, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho al descanso compensatorio correspondiente por el trabajo en las tardes de esos sábados.

- b) Horario para el resto del año
  - Mañanas; de 10,00 a 13,30 horas.
  - Tardes; de 16,15 a 20,00 horas.

En el resto del año regirá este horario de trabajo de lunes a sábado por la tarde, para lo que en cada empresa se fijará el descanso compensatorio por el trabajo en las tardes de los sábados, según lo previsto en el Real Decreto 1561/95.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, en cada establecimiento el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos trabajadores, para la modificación del horario de trabajo, tanto el fijado para verano como para el resto del año.

**ARTÍCULO 6.—VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a 30 días ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar entre los meses de marzo a octubre, ambos inclusive.

El disfrute de vacaciones se llevará a cabo dentro del año natural, excepto en el caso de contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos que se podrán disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años.

Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá en cada unidad de trabajo un orden rotativo de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno en el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el presente año.

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones, previamente establecidas en el calendario laboral de la empresa, por encontrarse ya con anterioridad en situación de I.T., tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta médica antes de finalizar el año natural, no pudiendo acumularlas al año siguiente. Esta medida no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido el cierre por vacaciones en un mes concreto del año.

En todo caso, será potestad del empresario la fijación del periodo de disfrute una vez obtenida dicha alta médica.

**ARTÍCULO 7.—HORAS EXTRAORDINARIAS**

Durante la vigencia de este Convenio, las partes firmantes del mismo acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Por el contrario, se acuerda la realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y el mantenimiento de las que resulten necesarias por períodos de mayor venta, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras

circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

#### ARTÍCULO 8.—LICENCIAS Y PERMISOS

1.—Con independencia de lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.
- c) Hasta 5 días naturales, en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres e hijos, teniéndose en cuenta para su concesión los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en cada caso concurran.
- d) Hasta un máximo de tres días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador tenga que hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran.

Esta licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

- e) Asimismo, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días al año, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 5 días, al menos, para uno de ellos; fijándose el segundo de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Esta última licencia de dos días desaparecerá automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca con carácter general y a nivel nacional, una reducción de la jornada.

Los derechos en materia permisos retribuidos reconocidos a los cónyuges en los apartados b) y c) del presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el registro del organismo que competa; debiendo acreditar en las previstas en el apartado c) un período de convivencia mínimo de un año.

2.—En este apartado se transcribe a efectos informativos lo dispuesto E.T. en el artículo 37. 5 y 6, (conforme a la redacción del art. 2º.2 y 3 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral y la Disposición Adicional décimo primera. Cinco. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previsto en este apartado, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### ARTÍCULO 9.—PERMISO POR ATENCIÓN DE HIJOS LACTANTES

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora ininterrumpida retribuida de reducción de la jornada de trabajo, al comienzo o final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El primer párrafo de este artículo mejora lo establecido en el Art. 37.4. del E.T. (conforme a la redacción establecida en art. 2º.1 de la Ley 3/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral y la Disposición Adicional décimo primera. Cinco, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), no obstante lo cual, la trabajadora podrá acogerse a lo dispuesto en dicho artículo, que hace referencia a la posibilidad de dividir la hora de ausencia al trabajo en dos fracciones de media hora.

Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras y los trabajadores, en caso de que ambos trabajen, podrán optar por acogerse al derecho reconocido en los párrafos anteriores, o por la acumulación, en días, del tiempo de reducción de la jornada a que tiene derecho, disfrutando de éstos inmediatamente después del descanso por maternidad a razón de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### ARTÍCULO 10.—EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO Y/O FAMILIAR

A los efectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida en el punto 3) del artículo 46, del E.T., modificado por la Disposición Adicional décimo primera. Nueve. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será

computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **CAPÍTULO IV CÓMPUTOS**

##### **ARTÍCULO 11.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

El personal que con anterioridad al establecimiento del presente Convenio, viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras que se establecen en virtud del presente Convenio.

#### **CAPÍTULO V PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN**

##### **ARTÍCULO 12.—RETRIBUCIONES**

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del convenio (1/01/2008 al 31/12/2008), deberán garantizar a todos los trabajadores del sector un incremento mínimo, respecto a las tablas vigentes al 31/12/2008 y revisadas conforme a lo previsto en el convenio anterior, igual al IPC real del año 2008 más medio punto.

A efectos operativos, inicialmente los salarios serán, para cada categoría, los que se fijan en la tabla salarial anexa I y suponen un incremento respecto a las vigentes al 31/12/2008, revisadas conforme a lo previsto en el convenio anterior, del 3,5%.

Una vez conocido el IPC real del año 2008, y siempre y cuando sumado a éste medio punto, superase el incremento del 3,5% inicialmente aplicado, se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1/01/2008, en el exceso entre el IPC real del 2008 más medio punto y el citado 3,5%. Exceso que servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Asimismo, las retribuciones salariales para el segundo año de vigencia del convenio (1/01/2009 al 31/12/2009), deberán garantizar a todos los trabajadores del sector un incremento mínimo, respecto a las tablas vigentes al 31/12/2009 revisadas, en su caso conforme a lo previsto en el párrafo anterior, igual al IPC real del año 2009 más medio punto.

A efectos operativos, inicialmente los salarios del segundo año de vigencia del convenio serán el resultado de incrementar a los vigentes al 31/12/2009, revisados en su caso, el IPC que prevea el Gobierno para ese año, más medio punto.

Una vez conocido el IPC real del año 2009, y siempre y cuando sumado a éste medio punto, superase el incremento inicialmente aplicado (IPC previsto más medio punto), se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1/01/2009, en el exceso entre el IPC real del 2009 más medio punto y el citado IPC previsto más medio punto. Exceso que servirá de base de cálculo para el incremento salarial que se pacta en su día para el año 2010.

##### **ARTÍCULO 13.—ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

Con efectos de 1 de julio de 1999 se acordó la supresión del concepto antigüedad, no obstante lo cual los trabajadores han de mantener y consolidar los importes a los que tuvieron

derecho por el complemento personal de antigüedad al 30 de junio de 1999.

A este importe se le añadió en su día la parte proporcional que el trabajador tenía devengada y no cobrada, calculándose por meses completos, y computándose como tal cualquier fracción de éstos.

La antigüedad consolidada así calculada, se incrementará durante la vigencia del presente convenio, en los mismos porcentajes que lo hagan sus tablas salariales, reflejados en el artículo 12º del presente Convenio.

##### **ARTÍCULO 14.—PAGAS EXTRAORDINARIAS**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, por el importe de una mensualidad completa (salario Convenio más antigüedad consolidada, en su caso) cada una de ellas, en las siguientes fechas: 1 de Marzo (Paga de Beneficios), Julio y Navidad.

##### **ARTÍCULO 15.—INCAPACIDAD TEMPORAL**

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo debidamente justificados, las empresas completarán las prestaciones económicas hasta el importe íntegro de las retribuciones del Convenio.

#### **CAPÍTULO VI CONCEPTOS EXTRASALARIALES**

##### **ARTÍCULO 16.—PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece para todo el personal de las empresas afectadas por este convenio, un plus de transporte en la cuantía de 66.05 euros mensuales, en el año 2008 (3,5% sobre el vigente en el año 2007), efectuándose su devengo en 12 pagas. Dicha cantidad será objeto de revisión siguiendo el mismo criterio reflejado en el artículo 12º del presente convenio.

Para el año 2009 se incrementará la cantidad fijada en el 2008, revisada en su caso, en el IPC que prevea el Gobierno para ese año, más medio punto. Dicha cantidad será objeto de revisión siguiendo el criterio que para este año se refleja en el artículo 12º del presente convenio.

En todo caso, dicho plus tendrá la consideración de concepto extraviararla a todos los efectos, por lo que no se computará para el cálculo de antigüedad consolidada, gratificaciones extraordinarias, etc., y tampoco se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, quedando, asimismo, exento de cotización a la Seguridad Social.

#### **CAPÍTULO VII ACCIÓN SOCIAL**

##### **ARTÍCULO 17º.—JUBILACIÓN**

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio; debiendo las empresas cubrir dichas vacantes con cualesquiera trabajadores inscritos como demandantes en oficinas de empleo.

##### **ARTÍCULO 18.—AYUDA POR DEFUNCIÓN**

A partir de la entrada en vigor del convenio, las empresas afectadas están obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidente que cubra y garantice los riesgos profesionales y extraprofesionales de muerte de los trabajadores que lleven al menos un año en la empresa, por importe de dos mensualidades, igual cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherente a la misma.

**ARTÍCULO 19.—DESCUENTO EN COMPRAS**

El descuento en compras que el personal realice en sus empresas será, como mínimo, del veinte por ciento, respetándose las situaciones más favorables que se vinieran dando hasta la fecha. Dicho descuento no será efectivo en los artículos en rebajas o en saldo.

**CAPÍTULO VIII  
MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO****ARTÍCULO 20º.—PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

1.—La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.—Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.—Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 29º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**

A los afectos meramente informativos, se inserta la redacción literal establecida, en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del E.T modificado por la Disp. Adicional décimo primera. Diez, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Redacción que se modificará automáticamente al mismo tiempo y en la misma medida en que lo haga la Ley.

1.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descunte del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicio-

nal se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 5. y en el artículo 48 bis del artículo 48 del E.T.

2.—En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## CAPÍTULO IX ACCIÓN SINDICAL

### ARTÍCULO 22º.—CONTRATACIÓN

Compromiso de empleo fijo.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 50%, ajustándose las fracciones a la unidad hacia arriba.

Para velar por el cumplimiento de este compromiso, a petición de la Comisión Paritaria, las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a presentar en el momento que le sea requerido la relación de trabajadores con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos.

Contrato eventual.—A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.8 del R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo y por el artículo 1.8 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato.—Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

Duración y Prórroga.—La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior a doce meses, dentro de un período de 18, contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

En los contratos superiores a los seis meses, si a la finalización del período inicial, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Indemnización económica.—En virtud de lo establecido en el artículo 49, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, a la extinción del contrato eventual por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Formación.—Al amparo del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Su duración mínima será de 6 meses, hasta un máximo de 30 meses, pudiendo acordarse hasta dos prórrogas por un período mínimo de seis meses cada una, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La retribución a abonar será del 85% del salario fijado en convenio para la categoría que se va a formar al trabajador.

Los contratos regulados en el presente artículo serán de aplicación durante la vigencia de este convenio, período a lo largo del cual se podrán concertar este tipo de contratos, aceptándose la vigencia de éstos hasta su finalización.

Contrato a tiempo parcial.—Al amparo del artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá concertado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada de trabajo efectiva será de 30 horas. Cuando la jornada sea partida, esta solo se podrá interrumpir una vez.

El tramo más corto de prestación efectiva será de tres horas y media.

En este tipo de contratos no está permitida la realización de horas extraordinarias.

Los puestos de trabajo de tiempo completo no se cubrirán con esta modalidad contractual.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquellos que durante 30 días continuados o de forma alternativa hayan realizado prolongaciones de jornada.

### ARTÍCULO 23.—CONTRAPRESTACIÓN

En compensación a las mejoras pactadas en este Convenio, los trabajadores se obligan a prestar sus servicios con el mayor interés y productividad.

### ARTÍCULO 24.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo que disponen las normas legales vigentes de aplicación.

## CAPÍTULO X REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

### ARTÍCULO 25.—COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria, que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

A los únicos efectos de notificaciones, se señalan los siguientes domicilios:

**POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

- Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de la Piel de Pontevedra.  
Avda. de García Barbón, nº 104 – 1ª planta. 36201. Vigo (Pontevedra).

**POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL**

- Unión Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.).  
Calle Teixugueiras, nº 11 – entreplanta – Navia.  
36212 Vigo (Pontevedra).
- Unión General de Trabajadores (U.G.T.).  
Calle Heraclio Botana, nº 2.  
36201 Vigo (Pontevedra).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

La tabla salarial anexa sufrió en su día algunas modificaciones respecto a la vigente al 31/12/2004, eliminándose por obsoletas o inexistentes en la práctica, una serie de categorías profesionales.

No obstante, de serle de aplicación a algún trabajador alguna de las categorías eliminadas, se deberán revisar los salarios que éstas tuvieran asignados al citado 31/12/2004, en los porcentajes que cada año se apliquen con carácter general sobre tablas y que en el presente convenio se recogen en el artículo 12º.

**TABLA SALARIAL ANEXA AÑO 2008 (1/01/2008 a 31/12/2008)**

	S. MENSUAL	S. ANUAL
<b>GRUPO I:</b>		
Ingenieros y licenciados.....	1.013,00	15.194,94
Ayudantes técnicos.....	860,92	12.913,85
<b>GRUPO II:</b>		
Encargado general.....	962,35	14.435,30
Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras.....	962,35	14.435,30
Jefe de almacén, Jefe de surcursal, Jefe de grupo.....	860,92	12.913,85
Jefe de sección.....	770,09	11.551,38
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador.....	767,02	11.505,27
Viajante.....	770,09	11.551,38
Corredor de plaza.....	726,83	10.902,43
Auxiliar de Caja.....	767,02	11.505,27
Dependiente.....	767,02	11.505,27
Dependiente mayor (10% más que el dependiente).....	843,72	12.655,79
Trabajadores en formación: 85% del salario de la categoría para la que se va a formar (Artículo 22º - Contratación).		
<b>GRUPO III:</b>		
Jefe administrativo.....	893,27	13.399,01
Jefe de sección administrativa.....	830,25	12.453,69
Contable, cajero, taquimecanógrafo.....	764,97	11.474,53
Auxiliar administrativo.....	764,97	11.474,53
<b>GRUPO IV:</b>		
Dibujante.....	863,62	12.954,37
Escaparartista, Rotulista, Cortador.....	764,97	11.474,53
<b>GRUPO V:</b>		
Personal de limpieza: a razón de euros/hora	5,21	
Profesionales de oficio: en las demás categorías no previstas en esta tabla, se harán las asimilaciones que correspondan		

Vigo, a 2 de diciembre de 2008.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. 2009000519

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo da empresa INVESTIGACIONES MARINAS, SL, con nº de código 3604382, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 10-10-2008, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 20-06-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE INVESTIGACIONES MARINAS, S.L.**

**ARTÍCULO 1º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este convenio será de aplicación para la empresa Investigaciones Marinas, S.L..

**ARTÍCULO 2º.—VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA**

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha de publicación en el BOP. Su vigencia será de dos años, con efectos hasta el 31 de diciembre de 2009, y será denunciado por lo menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en caso contrario, será prorrogado por períodos anuales sucesivos.

Mientras las partes, una vez denunciado el convenio, no firmen uno nuevo que sustituya este convenio, continuará vigente en su totalidad.

**ARTÍCULO 3º.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Para todos los efectos, este convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no se podrá pretender una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que tendrá que ser aplicado y observado en su totalidad y considerado globalmente. Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este convenio y este hecho desvirtuase su sentido, a juicio de las partes, quedará sin efecto la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la comisión negociadora.

**ARTÍCULO 4º.—COMPENSACIÓN Y ABSORCIONES FUTURAS**

El conjunto de las condiciones salariales pactadas en este convenio absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual, cualquiera otra mejora parcial que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, se pactase por cualquier origen que fuese, y que en el futuro se pudiesen establecer.

**ARTÍCULO 5º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

En todo lo establecido en este convenio se respetaran las condiciones más beneficiosas colectivas y ad personam existentes, siempre que en su conjunto o en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este convenio.

**ARTÍCULO 6º.—PERÍODO DE PRUEBA**

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este convenio se considerará provisional durante el período de prueba, variable, de acuerdo con la labor a la que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior a la establecida en la siguiente escala:

1. a) Titulados: 75 días.  
b) Maestranza y subalternos: 30 días.
2. En caso de que el período de prueba termine en el transcurso de una travesía, este se considerará prorrogado hasta que el buque llegue a puerto, pero la voluntad por parte del armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba, deberá ser comunicada por escrito al tripulante en los plazos recogidos en un número anterior.

En caso de no cumplirse lo recogido en el párrafo anterior, se considerará al tripulante como fijo del cuadro de personal.

3. En los casos de rescisión de contrato por fin de período de prueba, por voluntad del trabajador, los gastos de viaje serán por su cuenta. En caso de que la rescisión sea por voluntad de la empresa, los gastos de viaje al domicilio del trabajador serán por cuenta de la empresa.
4. Concluido el período de prueba a satisfacción de ambas partes, el tripulante pasará a figurar en el cuadro de personal fijo de la empresa, y el tiempo de período de prueba será computado para los efectos de antigüedad.
5. La empresa, en el supuesto de rescisión durante el período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el certificado de empresa con las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.
6. Una vez terminado el período de prueba por voluntad de la empresa y con la llegada a puerto, el trabajador percibirá una gratificación de viaje consistente en dos días de salario.
7. La situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) durante el período de prueba no interrumpe el cómputo de este.

**ARTÍCULO 7º.—COMISIÓN DE SERVICIO**

Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales que, circunstancialmente, les 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.

Si la comisión de servicio se realizase fuera del domicilio del tripulante, percibirá las ayudas de dietas estipuladas en este convenio.

Cuando la comisión de servicio tenga una duración superior a 15 días y se realice en el domicilio del tripulante, se devengará vacaciones según lo establecido en la OTMM (o norma que la substituya). En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación, debiendo la empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

El delegado, durante la negociación del convenio, se mantendrá en comisión de servicio.

**ARTÍCULO 8º.—TRANSBORDO**

Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma empresa dentro de un transcurso de período de embarque. Existen dos clases de transbordo:

- a) Por iniciativa de la empresa. Por necesidad de organización o servicio, el transbordo será dispuesto por la empresa; para este efecto se seguirán los siguientes criterios:
  - a.1) Criterio de excepción para el delegado.
  - a.2) Orden inversa a la de la antigüedad en la empresa.
  - a.3) No haber sido transbordado más de una vez durante el período de embarque.
  - a.4) Si el tripulante fuese transbordado a un buque en que la percepción salarial fuese menor a la que tenía en condiciones homogéneas de trabajo, percibirá por una sola vez por campaña, y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulte entre lo percibido en su último destino y el nuevo.
- b) Por iniciativa del tripulante. Cuando por razones de lugar en que este el domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y cuando la empresa lo pueda proporcionar. En ambos casos, hasta que el trabajador no este enrolado en el nuevo buque, permanecerá con las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del cual desembarcó, siendo por cuenta de la empresa los gastos de transporte que ocasione el tripulante.

**ARTÍCULO 9º.—EXPECTATIVA DE EMBARQUE**

Se considerará expectativa de embarque la situación del tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio disponible y a órdenes de la empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de servicio de empresa.

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de ese momento a situación de comisión de servicio.

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario profesional y disfrutará de las vacaciones de ordenanza.

**ARTÍCULO 10º.—LICENCIAS**

Con indiferencia del período convenido de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos siguientes que se enumeran:

1. De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores, o cursos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la marina mercante que sean necesarios por ley, la empresa estará obligada a facilitar la obtención de dichos cursos a los trabajadores del cuadro de personal, y para asuntos propios.
2. La concesión de toda esta clase de licencias le corresponde al armador. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el armador adoptará la resolución sobre ella, dentro de los 30 días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el capitán en el momento de ser solicitadas, desembarcando el tripulante en el primer puerto con los medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos recogidos en el punto número 3.

3. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de licencias serán por cuenta del peticionario, con la excepción de los ocasionados por muerte del cónyuge o hijos, que serán por cuenta del armador, quedando restringido el derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos de África hasta el paralelo Noadibou. No obstante,

quedan excluidas de estas limitaciones geográficas, las causas de enfermedad grave o muerte del cónyuge o hijos.

#### 4. Licencias por motivo de índole familiar.

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

- Matrimonio: 20 días.
- Nacimiento de hijos: 15 días.
- Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, incluso políticos: 15 días.
- Muerte de cónyuge e hijos, incluso políticos: 15 días.
- Muerte de padres y hermanos, incluso políticos: 12 días.
- Traslado de domicilio: 1 día.

Además de estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la empresa concederá los días necesarios.

Ninguna de las licencias descritas en estos puntos del número 4 serán acumuladas a las vacaciones, con la excepción de la de matrimonio que sí se podrá acumular. Además del párrafo anterior, el tripulante embarcado, luego de la comunicación a la compañía naval, podrá optar a dicha acumulación en caso de natalidad.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este punto percibirán su salario profesional.

5. Cursos por necesidad de la empresa. Cuando algunos de los cursos se realicen por necesidad de la empresa, el trabajador se encontrará en situación de comisión de servicio todo el tiempo que duren los cursos. Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos en vacaciones, estas quedarán interrumpidas. Una vez terminado el curso, seguirá con el disfrute de las mismas.
6. Licencias por asuntos propios. Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora por un período de 2 días hasta 6 meses, que podrá conceder el armador en atención a los fundamentos que exponga el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

### ARTÍCULO 11º.—EXCEDENCIAS

#### 1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Podrá solicitar todo tripulante que cuente, por lo menos, con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán en un plazo de los 30 días siguientes a la de la fecha de presentación.

El plazo mínimo para las excedencias será de 6 meses y el máximo de 5 años. 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 definitivamente en ella.

Si solicitase el reingreso, este se efectuara tan pronto como exista vacante en su categoría.

En el supuesto de que no existiese vacante en su categoría y el excedente optase voluntariamente por alguna categoría inferior dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a esta hasta que se produzca su reincorporación a la categoría que le correspondía.

El excedente, una vez reincorporado a la empresa, no podrá optar a la solicitud de una nueva excedencia hasta que no transcurran por lo menos cuatro años de servicio activo en la compañía, desde la finalización de aquella.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará para ningún efecto.

#### 2. EXCEDENCIA FORZOSA

Dará lugar a situación de excedencia forzosa cualquiera situación originada por las siguientes causas: nombramiento para cualquier cargo político o sindical de ámbito provincial o superior, electivo o por designación.

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo para todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese en su cargo político o sindical. En caso de no ejercer dicha petición dentro de este plazo perderá su derecho al reingreso en la empresa.

#### ARTÍCULO 12º.—ESCALAS

La empresa llevará obligatoriamente una escala pública en que figure todo el personal de ella, con su cargo y antigüedad.

La nombrada escala se deberá encontrar actualizada anualmente y la disposición directa de los tripulantes del buque, entregando copia al delegado de personal.

#### ARTÍCULO 13º.—DIETAS Y VIAJES

Dietas es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originen en el desplazamiento fuera del domicilio.

Se percibirán ayudas de dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de servicio fuera del domicilio.
2. Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o el desembarque hasta la llegada a su domicilio.
3. En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

Las dietas en territorio nacional se pagaran a razón de 75,03 euros, por cada una de las viajes, sea para el embarque o de regreso al domicilio, estableciendo los siguientes conceptos y valores:

- Comida: 17,20 euros.
- Cena: 14,97 euros.
- Desayuno: 4,78 euros.
- Alojamiento: 38,08 euros.

La empresa le entregara, como mínimo, la cantidad de 40 euros a los trabajadores (en concepto de anticipo) para que puedan satisfacer los gastos que se originen en el desplazamiento para el embarque y el desembarque, justificando los gastos ocasionados. En caso de que por motivos justificados tengan que realizar gastos superiores, se entregarán a la empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de reembolso.

En el extranjero, la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento más idóneo y adecuado al tripulante.

La empresa abonará los gastos de viaje, el tripulante elegirá el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo; quedarán excluidos los taxis de alquiler en las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido se consideraran como tal las distancias superiores a 25 kilómetros.

En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar justificada por falta de billetes de otro tipo para el urgente embarque o porque de su utilización deriven mejoras económicas para los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

En todo caso, el tripulante percibirá por adelantado de la compañía naval, del armador o de sus representantes, el importe aproximado de los gastos de locomoción y ayudas de dietas, en caso de que no entreguen los correspondientes billetes de pasaje.



En caso de que los gastos de desembarco por accidente o enfermedad les sean abonados por la empresa a los tripulantes, estos estarán obligados a enviar a la misma los correspondientes justificantes.

#### ARTÍCULO 14º.—JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La diferencia entre esta jornada y la que se realice en la mañana del sábado se compensará en descansos anuales para los tripulantes en la forma que se detalla en el artículo 16º de este convenio. Los sábados, domingos y festivos solamente se emplearán para guardias de mar, guardias de fonda, emergencia del buque o de la carga, así como para las maniobras de puerto y fondeo, siempre y cuando se realicen dentro de la jornada laboral que tiene asignada la tripulación en un día ordinario, suplementándose mediante un plus de guardias y trabajos, que se establece en 1,80 euros hora

En el caso de que estos trabajos se realizasen fuera del horario establecido para los tripulantes en un día ordinario, se pagará el valor establecido para la hora extraordinaria de acuerdo con la respectiva categoría.

#### ARTÍCULO 15º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del armador o sus representantes y la prestación de ellas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, excepto en los siguientes supuestos:

1. Los trabajos de fondeo, atraque e desatraque, arreglos previos, aperturas y cierres de escotilla y arranches.
2. En el mar, siempre que las necesidades de la navegación así lo exijan para llegar a buen fin en el viaje iniciado por el buque y en el puerto cuando, por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse en jornada normal. En estos casos, se utilizará únicamente al personal estrictamente necesario.
3. Atención de la carga y de las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga. Así como aprovisionamiento siempre y cuando, por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse en jornada normal. En estos casos se utilizará únicamente el personal estrictamente necesario.
4. Atención de autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.
5. En situación de socorro a otros buques o personas en peligro o cuando fuesen necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque, personas o su cargamento.
6. En los supuestos de formalidades aduaneras, cuarentenas y otras disposiciones sanitarias.

La naturaleza de las horas extraordinarias en la marina mercante tiene carácter especial. Se consideraran como horas estructurales, dado que se producen por contingencias necesarias en la navegación, imprevisibles en la mayor parte de los casos. Por la consideración del buque como centro de trabajo de la tripulación, el régimen especial de la marina mercante hace que la compensación retribuida de las horas extraordinarias tenga una naturaleza específica de cálculo de su valor.

Se establece una garantía retributiva para las horas extraordinarias, el valor de las cuales está recogido en la tabla salarial anexa.

#### ARTÍCULO 16º.—VACACIONES

Las vacaciones se devengarán a razón de 0,5 días por cada día de embarque, a razón de 30 días de vacaciones por cada 60 días de embarque o situación similar. Cuando por necesidades del servicio fuese necesario el embarque de un tripulante antes de terminar sus vacaciones, los días disfrutados se acumularán al siguiente período de vacaciones, si bien el embarque no se producirá antes del disfrute de las 4/5 partes de las mismas. En cualquier caso, el embarque anticipado no se

deberá producir en dos ocasiones consecutivas. En casos de alta por enfermedad o accidente, el tripulante pasará a disfrutar las vacaciones que tenga devengadas, no rigiendo el párrafo mínimo a que se refiere el párrafo anterior.

Se consideraran como situación asimilada al embarco a efectos de vacaciones las siguientes: Expectativa fuera de domicilio, desplazamiento para embarque, reparaciones para el buque y bajas por accidente de trabajo o enfermedad que requiera hospitalización y por el tiempo que precise dicha hospitalización.

#### ARTÍCULO 17º.—RELEVOS DE PERSONAL DE VACACIONES

Empresa y tripulantes están obligados al cumplimiento del régimen de vacaciones establecido en este convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente, admitiendo como límite de flexibilidad y regulado a continuación:

La empresa podrá efectuar los relevos de personal que haya de disfrutar de vacaciones de la siguiente forma: 15 días antes de aquel que corresponda el devengo de ellas hasta 15 días después de dicho plazo de devengo.

#### ARTÍCULO 18º.—INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial será del 6% para el año 2008 y el IPC real para el año 2009 para todos los conceptos retributivos.

Los valores salariales están reflejados en la tabla salarial anexa a este convenio y entrarán en vigor a partir del 1-1-2008.

#### ARTÍCULO 19º.—TRABAJOS ESPECIALES

Tienen consideración de trabajos especiales aquellos en los cuales su realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los tripulantes, por corresponder dichos trabajos a trabajadores en tierra.

Dado el carácter voluntario de realización de estos trabajos, el tratamiento económico se pactará libremente entre el armador y los trabajadores.

Se excluyen aquellos trabajos que tradicionalmente se vienen efectuando. Este punto será desarrollado por la comisión paritaria, formada por el empresario y los trabajadores.

#### ARTÍCULO 20º.—BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTE LABORAL

Durante el tiempo de baja por enfermedad profesional o accidente se percibirá 100% de la base de cotización del tripulante afectado, durante los 30 primeros días, el resto según la legislación vigente, referido siempre al mes embarcado inmediatamente anterior al de su baja, devengado en esos 30 días de vacaciones de convenio.

Los trabajadores que con ocasión de un accidente resultasen incapacitados para el ejercicio de su profesión marina tendrán derecho a incorporarse a un puesto en el cuadro de personal de Investigaciones Marinas de tierra, en los puestos de nueva creación o vacantes que se produzcan en la categoría profesional adecuada. Si fuera necesario se facilitaría el reciclaje profesional adecuado.

#### ARTÍCULO 21º.—SEGURO DE ACCIDENTES

Se establece por cuenta de la empresa y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes, para cubrir los riesgos de muerte e invalidez permanente, con las siguientes cuantías:

- Por muerte: 63.106,27 euros.
- Por invalidez permanente: 63.106,27 euros.

#### ARTÍCULO 22º.—PERDIDA DE EQUIPAJE A BORDO

En caso de pérdida de equipaje a bordo, por cualquier miembro de la tripulación debido a naufragio, incendio o a cualquier otro accidente no imputable al o a los perjudicados, la empresa abonará como compensación las siguientes cantidades:

- Por pérdida total, 644,74 euros.
- Por pérdida parcial, una cantidad que no será superior a los 619,04 euros a juicio del capitán, una vez oído el delegado de los tripulantes y el interesado.

En caso de que la empresa abone indemnización de vestuario o facilite uniformes y estos artículos fuesen dañados, la indemnización se reducirá en un 20%.

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización le será abonada a sus herederos.

#### ARTÍCULO 23º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán con carácter extraordinario 2 pagas extras en la cuantía establecida para el salario profesional, una a 30 de junio y otra antes del 15 de diciembre.

#### ARTÍCULO 24º.—ROPA Y SERVICIOS DE LAVANDERÍA

1. La ropa de trabajo será por cuenta de la empresa, ateniéndose a lo establecido en las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
2. El lavado de la ropa de cama, toallas y servicios de fonda serán por cuenta de la empresa, que también proveerá al buque de medios pertinentes para el lavado de los efectos personales de los tripulantes (lavadora, plancha y secadora).

#### ROPA DE TRABAJO A BORDO

Todo el personal embarcado dispondrá en perfecto uso los efectos siguientes:

- a) Oficiales de puente.  
Dispondrán de funda, un equipo de agua completo, un casco (linterna y guantes), según las necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega del viejo).
- b) Oficiales de máquinas.  
Dispondrán de dos fundas, un casco, calzado especial de seguridad, linterna y guantes, según las necesidades y en cantidades suficientes (ante la entrega del viejo).
- c) Contramaestre y marineros.  
Dispondrán de tres fundas o similar, un equipo de agua completo, un casco, calzado especial (linterna y guantes), según las necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).
- d) Engrasadores.  
Percibirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto las ropas de agua, que utilizarán la ya citada comúnmente para el departamento de máquinas.
- e) Personal de cocina.  
Los cocineros dispondrán de dos chaquetas cortas blancas, dos pantalones, tres camisetas blancas y seis mandiles.  
Los camareros dispondrán de dos chaquetas cortas blancas y de dos pantalones.

Todo personal embarcado dispondrá de una cartilla en que reflejara la ropa y los efectos que reciben. Los efectos transferibles (cascos, linternas, ropa de agua, etc.) le serán entregados al desembarcar a sus respectivos jefes de departamento.

Los criterios para cambio de ropa serán llevados según el estado de uso de dichos efectos.

La comisión de abordaje, delegado de los tripulantes o miembro del comité de empresa de flota, junto con el jefe de departamento, determinarán el estado de ellos.

#### ARTÍCULO 25º.—TRABAJOS DE REPARACIÓN

Estando el barco en reparación fuera del puerto base, el personal embarcado estará en las mismas condiciones que con el barco en servicio para todos los efectos.

Con el barco en el puerto base, el personal que trabaje a bordo lo hará a jornada normal y los días computarán como embarcado. Si durante la realización de los citados trabajos

no se les da servicio de comida y dormida a bordo, se le abonarán las ayudas de dietas establecidas en el artículo 13º de este convenio; también se les entregará el importe de los viajes que tengan que realizar en sus desplazamientos para efectuar dichas labores (a los que residan fuera de la localidad en que se realice la reparación)

#### ARTÍCULO 26º.—COMIDAS ESPECIALES

Se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas como los días: 1 de mayo (Fiesta del Trabajo), 16 de julio (Virgen del Carmen), 24 de diciembre (Nochebuena) y 31 de diciembre (Fin de Año). La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días serán a criterio del cocinero y comisión de comidas, y la empresa correrá con los gastos.

La manutención, para ningún efecto tendrá la consideración de salario; ya que luego, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, baja por enfermedad, accidentes o otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias ni con cualquiera otro devengo que reconozca la derogada ordenanza de trabajo da marina mercante.

#### ARTÍCULO 27º.—CUADRO DE PERSONAL OPERATIVO

Se establece el siguiente cuadro de personal operativo:

- Capitán.
- Jefe de máquinas.
- 1º oficial de puente.
- 1º oficial de máquinas.
- Cocinero.
- Contramaestre.
- Engrasador.

#### ARTÍCULO 28º.—ACTIVIDAD SINDICAL

##### NORMA 1

El tripulante que resulte elegido como representante o delegado de empresa ejercerá sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fue elegido, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de la representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.
3. Promover las acciones que procedan para la defensa de los derechos o de los intereses sindicales de sus representantes.
4. Gozar de protección eficaz contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función y pueda perjudicarlo, incluido el despido por su condición de representante de los trabajadores, de su actividad sindical, o de su afiliación a un sindicato, etc.
5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical imponga una intervención directa o inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al capitán.

##### NORMA 2

El delegado de personal dispondrá de una reserva de 20 horas laborales retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

- a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras, si es el caso, y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fuesen convocados por el sindicato.

- b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el sindicato al que pertenezca o cuando expresa o personalmente sea convocado.
- c) Actos de gestión que deben realizar por cargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas. Para los mismos casos podrán, además, utilizar a su cargo las horas necesarias.

El delegado de personal garantizará la no demora del buque por su asistencia a cursos.

### NORMA 3

Derechos y funciones del delegado de personal.

1. Vigilar por el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada de trabajo, control de los turnos de vacaciones, horas extraordinarias, etc.
2. Ser informado por escrito, preceptiva y previamente sobre las sanciones impuestas a los tripulantes por faltas muy graves.
3. No ser transbordado contra su voluntad mientras dure el ejercicio de su cargo sindical.
4. Convocar asamblea en el buque por propia iniciativa o cuando lo solicite un tercio de la tripulación.
5. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación a la oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario. Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes serán por cuenta de la empresa; las que sean única y exclusivamente de carácter sindical serán por cuenta de los tripulantes.
6. Cuando la actuación del delegado del buque, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados y se ejerza ante la empresa, o ante la autoridad laboral previa citación de esta, se considerara que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicio; de aquella, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera de haber prestado su actividad laboral.

### NORMA 4

Los tripulantes podrán ejercer a su derecho de asamblea luego de avisar al capitán. La asamblea no entorpecerá las guardias, ni tiempos de trabajo; en todo caso, quedará a salvo la seguridad del buque y su dotación. El delegado de personal será el responsable de su normal desarrollo.

### NORMA 5

Podrán acogerse a la excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fuesen designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido. Esta excedencia se le concederá a todo tripulante, cualquiera que fuese su antigüedad en la empresa, por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia para efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo el interesado dentro del mes siguiente a cuando cese en el cargo sindical que desempeñe.

### NORMA 6

El delegado de personal tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del convenio y las actas de aplicación en la empresa y los demás pactos que se firmen entre esta y sus tripulantes.
2. Ser informado por la dirección de la empresa:
  - a) Anualmente, conocer o tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
  - b) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones del cuadro de personal, venta y puesta en situación fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

c) En función de la materia de que se trata:

- \* Sobre la implantación de revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de las posibles consecuencias.
- \* Sobre la función y absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando esto suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- \* El empresario facilitará al delegado información de las contrataciones, suspensiones o extinción de los contratos, así como modelo o modelos de contrato de embarque que utilice, estando legitimado el delegado para efectuar las oportunas reclamaciones ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
- \* En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

### ARTÍCULO 29º.—DÍA DEL CARMEN

El día 16 de julio, festividad de Nuestra Señora del Carmen, patrona de la marina mercante, tiene la consideración de festivo no recuperable.

### ARTÍCULO 30º.—COMISIÓN PARITARIA

Para interpretar y vigilar la aplicación de este convenio colectivo se crea una comisión paritaria de dos miembros, compuesta por un miembro elegido por la empresa y un miembro por la parte social (el delegado de personal). Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudiesen surgir por la interpretación o aplicación del convenio. Dicha comisión resolverá lo que proceda en el plazo lo más breve posible.

### ARTÍCULO 31º.—ARTÍCULO FINAL

Ambas partes acuerdan que en todo lo no dispuesto en este convenio se seguirá a lo dispuesto en la legislación general vigente y en el convenio general de la marina mercante, aunque este derogado por el Gobierno.

Quedan a salvo las condiciones más beneficiosas establecidas en los contratos de trabajo.

### Disposición final

Las partes firmantes de este convenio fueron:

— Por la representación empresarial: Cándido Correa García.

— Y por la representación de los trabajadores: Norberto Alborés Míguez.

**TABLA DE SALARIOS 2008**

CATEGORÍA	SALARIO PROFESIONAL	VALOR TRIENIO	HORAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS
Capitán	2.256,25	69,53	317,76	2.256,25
Jefe de Máquinas	2.175,08	69,53	317,77	2.175,08
Oficial NP C/M	1.851,34	65,40	285,40	1.851,34
Oficial M.M.	1.851,34	61,30	285,40	1.851,34
Patrón M. Cabotaje	1.851,39	61,30	285,41	1.851,39
Mecánico 1.º	1.851,39	65,30	285,41	1.851,39
Oficial N.P.	1.406,05	64,57	189,34	1.406,05
Oficial Maq.	1.406,05	64,57	189,34	1.406,05
Mecánico 2.º	1.406,06	64,57	189,34	1.406,06
Contramaestre	1.360,18	57,20	182,40	1.360,18
Cocinero	1.356,58	57,20	182,40	1.356,58
Mecánico reparador	1.347,43	57,20	182,40	1.347,43
Mecamar	1.343,25	50,87	178,50	1.343,25
Engrasador	1.407,25	47,57	174,66	1.407,25
Marinero	1.320,92	47,22	174,66	1.320,92

Vigo, 16 de outubro de 2008.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2008010847**

**LAUDO ARBITRAL**

Visto o texto do laudo arbitral sobre o conflito plantexado na empresa BOTEROS AMARRADORES DE VIGO, SL (BOTAMAVI), pola discrepancia xurdida polo incremento da plantilla da empresa, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 07-11-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, art. 2.f) do Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, art. 17 a) do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais, de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

**ACORDA:**

*Primeiro.*—Ordenar a inscrición do devandito acordo no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. *Primeiro.*—Ordenar a inscrición do devandito laudo arbitral no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

JOSE M<sup>a</sup> CASAS DE RON, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 14.07.08, según o previsto no artigo 20 do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), pola partes en conflito na empresa Boteros Amarradores de Vigo, SL (Botamavi), resolve as cuestións plantexadas ditando o seguinte laudo, baseándose nos seguintes

**ANTECEDENTES**

*Primeiro.*—O artigo 9 do convenio colectivo da empresa Boteros Amarradores de Vigo, SL sinala que as discrepancias que poidan xurdir se someterán o procedemento de arbitraje previsto no artigo 20 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA).

*Segundo.*—En data 14.07.08 asinouose o compromiso arbitral previsto no artigo 20 do AGA, sendo asinantes da mesma, por una banda, D. José M. García Vázquez e D<sup>a</sup> Cristina Fernández Silva, asesorados por D. Camilo Castro Silva, por parte da empresa; e D. José Angel Rodríguez Díaz delegado de persoal, e D. Fernando Fonseca Malvido e D. Luciano Villar González, asesores da CIG. Nomease árbitro o asinante, ós efectos da determinación do cadro de persoal óptimo para as funcións de amarre/desamarre na empresa, no contexto da negociación colectiva e obrigas legais en tempo de traballo, descansos e conciliación da vida laboral e familiar.

*Terceiro.*—Na acta de constitución de arbitraje difírese o inicio do procedemento ata a data necesaria, unha vez rematado o período estival, e na que ambas partes poidan achegar o árbitro as súas propostas, e diversa documentación que lle serviría para ter un coñecemento máis profundo do tema a tratar.

*Cuarto.*—A Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social tivo coñecemento dos turnos de traballo que se están a realizar na empresa, amosando a súa preocupación polo cumprimento da legalidade vixente en materia de descansos semanais e en días festivos fixados como mínimos pola normativa contida no Estatuto dos Traballadores, así como no regulamento sobre xornadas especiais de traballo.

*Quinto.*—Entregada polas partes a documentación a que se fixo referencia no antecedente segundo, estudiou o árbitro as circunstancias que se están a producir na empresa en canto a cadros horarios, cadrantes de persoal, turnos, etc., referida o período 2006-2008.

*Sexto.*—O árbitro entende perfectamente garantidos os principios de igualdade e contradicción, e considérase suficientemente ilustrado para solucionar o conflito plantexado, dada a súa intervención no conflito colectivo xurdido na negociación do convenio colectivo da empresa, na que foi nomeado mediador

e no que se chegou a acordo con data 10.10.08, despois de varias reunións da mesa de conflito.

*Sétimo.*—Efectuados os cálculos oportunos, chega a conclusión de que, coa plantilla que existe actualmente na empresa, 8 traballadores de mar e 14 amarradores de terra, tendo en conta a xornada estipulada no convenio colectivo, e o réximen de horas de presenza ou tempo de garda, é imposible cumprir co establecido nos artigos 34 e seguintes do RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, así como na Sección V do RD 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo.

*Octavo.*—Os traballadores teñen fixado por lei un dereito o descanso de, como mínimo, día e medio semanal ininterrompido, tal como se establece no artigo 37 do ET, en cumprimento dos parámetros do apartado 2 do artigo 40 da CE. Asimesmo existe unha regulación contida no artigo 34 da mesma norma legal, que fai referencia a duración máxima da xornada ordinaria, a distribución do tempo de traballo, e descanso mínimo entre xornadas. Asimesmo, no apartado 6 deste mesmo artigo se di que anualmente se elaborará pola empresa o calendario laboral. Pois ben, tendo en conta a lexislación meritada, o imprescindible convenio colectivo da empresa, e o propio prego de condicións, o árbitro, tamén inspector de traballo, observa a imposibilidade material de que, coa plantilla actual, poda a empresa cumprir coas esixencias legais mínimas en xornada ordinaria, aplicando por suposto o regulamento de xornadas especiais para a actividade, así como no imprescindible réxime de descanso semanal obrigatorio.

O árbitro, coa axuda e colaboración de persoal da propia Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social, observou e analizou detidamente a organización e os cadrantes de traballo da actividade, e conclúe con que é necesario un aporte de traballo superior o que se pode dispor cos medios actuais, polo que é necesario incrementar a plantilla, sendo éste por outra banda o motivo de discrepancia entre a parte empresarial e a representación dos traballadores, toda vez pola empresa non se poden incrementar, o seu xuízo, o persoal o non estar previsto no prego de condicións, e por outra banda os traballadores significan a necesidade de incrementar para poder obter así os seus dereitos sobre o tempo de traballo.

*Noveno.*—Visto o anterior, é necesario establecer que os dereitos dos traballadores que afecten a materias básicas do desenvolvemento da súa vida laboral, como é o tempo de traballo e descansos semanais mínimos, nas esixencias establecidas nas Leis e Regulamentos, e asemade nos convenios colectivos, son irrenunciabes, non podendo dispoñer os traballadores de tales dereitos recoñecidos, por ser indispoñibles. E esta argumentación definitiva para o árbitro sobre a base da comprobación material da citada imposibilidade organizativa e productiva da empresa con respecto a xornada de traballo e descanso semanal, para o cal a empresa e o ente concedente deberán ter en conta tales mínimos nos requisitos do cadro de persoal a fixar.

**PARTE DISPOSITIVA**

En base a todos os anteriores antecedentes, dítase o seguinte laudo, de conformidade coas normas previstas no art. 20 e seguintes do Acordo Galego para a Solución Extraxudicial de Conflictos Colectivos de Traballo:

*Único.*—O cadro de persoal da empresa Boteros Amarradores de Vigo, SL (Botamavi) ós efectos da plantilla mínima existida, deberá incrementarse, a partir del 01.01.09, en seis traballadores/as máis (dous de mar e catro de terra), como esixencia mínima, e por imperativo legal, para garantir o cumprimento das normas legais e regulamentarias sobre tempo de traballo e descansos mínimos, contidas no Estatuto dos Traballadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, e na Lei 48/03, de 26 de novembro, sobre Portos de Interés Xeral, e o Regulamento sobre xornadas especiais de traballo aprobado por RD 1561/1995, de 21 de setembro, e asimesmo a Ley 39/99, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

O presente laudo poderá recorrerse ante a xurisdicción social nos termos establecidos no apartado 5º do artigo 24 do AGA.

Vigo, 24 de outubro de 2008.—O árbitro, José M<sup>a</sup> Casas de Ron.

Vigo, 17 de novembro de 2008.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. 2008012121