



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

14043

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Amarradores del Puerto de Palma, SL (exp.: CC_TA_06/124, codi de conveni 07002282012002)

Antecedents

1. El dia 10 de juny de 2014, la representació de l'empresa Amarradores del Puerto de Palma, SL i la del seu personal varen acordar i varen subscriure el text del Conveni col·lectiu.
2. El dia 27 de juny, el senyor José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Amarradores del Puerto de Palma, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 14 de març de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)



**AMARRADORES DEL PUERTO DE PALMA, SL****Disposició preliminar****Declaració de principis**

Les parts concertants del Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats. Així mateix, declaren que aquest text articulat està negociat per a l'aplicació sense, absolutament, cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita referent a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) fuig a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap índex de discriminació, assumint d'aquesta manera allò que s'estableix en la Llei d'igualtat esmentada, en l'apartat 11, de l'article 14 referent a aquesta matèria.

Capítol I**Disposicions generals****Article 1. Àmbit funcional i territorial**

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació per als treballadors de l'empresa "Amarradores del Puerto de Palma S.L.U", dedicada a tasques d'amarratge i desamarratge de vaixells, gavarres i objectes flotants al port de Palma de Mallorca, així com a la manipulació de passarel·les i a la resta de serveis portuaris per als quals se la pogui autoritzar.

Article 2. Àmbit personal

Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu afecten tots els treballadors fixos, interins i eventuais o temporals que exerceixen les seves funcions a l'empresa que es dedica a les tasques especificades a l'article 1.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor el dia de la signatura, una vegada publicat al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB), i és vigent fins el dia 31 de desembre de 2014.

Article 4. Denúncia

El Conveni s'entén tàcitament prorrogat si, en el termini de dos mesos abans del seu venciment, no és denunciat per alguna de les parts. La forma de la denúncia ha de ser mitjançant escrit d'una de les parts a l'altra, i se n'ha d'enviar una còpia a la Direcció General de Treball. En el supòsit que no s'anuncï en la forma i termini prevists, el contingut normatiu del Conveni es mantindrà en vigor d'any en any, tret de denúncia expressa en la forma determinada en aquest article. Els articles i les disposicions que així ho estableixen tenen la vigència que s'hi determina, i s'hi exclou la vigència establerta en aquest article. Si el Conveni es prorroga per no haver-hi denúncia per cap de les parts, els conceptes de salari base i antiguitat s'incrementaran en un percentatge igual a l'1% (punt).

Article 5. Comissió Paritària

S'acorda designar una Comissió Paritària de la representació de les parts negociadores per entendre de les qüestions que li són atribuïdes en el text del Conveni. A més, són funcions de la Comissió actuar de mitjancera o d'àrbitra quan en sigui designada, així com resoldre les discrepàncies d'interpretació del Conveni. Per aquest motiu, és previ i preceptiu acudir a la Comissió per sol·licitar la interpretació abans d'accionar davant de la via jurisdiccional. La Comissió està integrada per 4 membres, 2 designats per la part empresarial i 2 per la part sindical. El domicili de la Comissió és a la seu del TAMIB. Un cop publicat el Conveni en el BOIB la Comissió disposa d'un mes per constituir-se i determinar-ne el reglament de funcionament, que s'ha de remetre a l'autoritat laboral per a la publicació al *Butlletí Oficial*.

Article 5 bis. Procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors

En virtut del previst a l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert a l'article 82.3 del mateix text legal, les parts se sotmeten a allò establert al Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears

Article 6. Indivisibilitat del Conveni

Aquest Conveni forma un tot orgànic i indivisible, i la seva aplicació pràctica s'ha de fer de forma global i conjunta. Per això, en el supòsit

que la jurisdicció laboral en determini la nul·litat o la modificació d'alguna part per alguna disposició legal posterior a l'entrada en vigor del Conveni, se n'ha de reconsiderar tot el contingut, i mentrestant quedarà sense efecte, tret que l'anul·lació sigui per una qüestió expressament establerta en algun article o disposició del Conveni.

Article 7. Condicions més benefícies

Aquest Conveni té caràcter de mínim, per la qual cosa s'han de respectar a títol individual o col·lectiu les condicions econòmiques i de qualsevol altra classe que siguin més benefícies a les establertes en aquest Conveni en el seu conjunt.

Article 8. Canvi de titularitat

Els canvis de titularitat en la concessió dels serveis no extingeixen les relacions laborals. Per això, el nou titular queda subrogat en els drets i les obligacions laborals de l'anterior, de conformitat amb l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol II Contractació

Article 9. Període probatori

El període probatori al qual se sotmeten els treballadors de nova contractació és el següent:

1. Sis mesos per a titulats.
2. Tres mesos per a no titulats

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acolliment que afectin el treballador durant el període probatori n'interrompen el còmput.

Article 10. Cessaments

Els treballadors que, una vegada superat el període probatori, desitgin cessar voluntàriament en les empreses estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquestes, per escrit, amb una antelació no inferior als quinze dies naturals per als no titulats i els titulats. L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per dia de retard en el preavís. L'empresari ha de preavisar per escrit al treballador de l'acabament del contracte de treball amb almenys quinze dies d'antelació en cas que el contracte tenguí una durada determinada superior a 5 mesos. La falta d'aquest preavís determina que l'empresari ha d'indemnitzar el treballador amb un dia de salari per cada dia de retard.

L'obligació de l'empresa de preavisar de l'acabament del contracte queda complerta amb la inclusió de la durada i data d'acabament al mateix contracte.

Article 11. Contractacions eventuais

Per les causes de contractacions que preveu l'article 15.1 b), de l'Estatut dels Treballadors, i en atenció al caràcter estacional de l'activitat sectorial de la qual es tracta, les contractacions eventuais poden tenir una durada màxima de fins a sis mesos, dins d'un període de dotze comptats a partir del moment en què es produeixen aquestes causes de contractació. No es poden contractar treballadors eventuais en defecte de l'ocupació dels fixos discontinus de l'empresa per ocupar el lloc de feina d'aquests.

Capítol III Ordenació del temps de feina, hores extraordinàries

Article 12. Jornada, descansos

La jornada laboral és de 40 hores setmanals. Descansos setmanals, descansos no gaudits i altres circumstàncies relatives a la jornada laboral s'ajusten a la normativa vigent.

La jornada anual és de 1.800 hores.

Article 13. Hores extraordinàries

La direcció de l'empresa i el conjunt dels treballadors han de mantenir una política de mínima realització d'hores extraordinàries. Les hores extraordinàries han de ser compensades amb descans equivalent o econòmicament a elecció del treballador. El valor de l'hora extraordinària ha de ser d'un 75% sobre el valor de l'hora ordinària.

Capítol IV**Vacances, dies festius, permisos i excedències****Article 14. Vacances**

El període de vacances anuals retribuïdes és de trenta dies naturals. Mentre sigui possible, s'han d'agafar preferentment en dates que no afectin el detriment del servei i es confeccionarà un calendari com més ajustat possible a les peticions del treballador, conservant un torn rotatori.

Article 15. Permisos

El treballador, previ avis i justificació anterior, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, pel temps i per algun dels motius següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o en cas de formalització de la parella com a parella de fet. Aquest període es pot acumular a les vacances anuals, mitjançant acord entre empresari i treballador.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill, malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan el treballador necessiti fer un desplaçament per alguns d'aquests motius, el termini serà de quatre dies.
- c) Dos dies naturals per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i de tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
- g) Un dia natural per matrimoni de pare, mare o fills per consanguinitat.

Hi haurà permisos no retribuïts per a aquells treballadors amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa, en les condicions i els termes que de comú acord s'estableixin entre empresa i treballador.

Article 16. Excedències

L'excedència podrà ser forçosa, voluntària o especial, en els termes establerts en aquest article.

- a) La forçosa, que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per l'assignació o l'elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic. Aquells que ostentin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret a l'excedència forçosa abans prevista.
- b) El treballador amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret al reconeixement de la possibilitat d'estar en excedència voluntària per un termini igual al que estableix la llei vigent. Aquest dret només pot ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En cap cas es permet aquesta excedència quan el treballador pretengui treballar per compte propi o aliè al mateix sector d'activitat de l'empresa. El treballador excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la seva quan n'hi hagi o se'n produeixin a l'empresa.
- c) Les empreses han de concedir excedències especials als treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa, en els casos següents:
 - 1. El treballador té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.
 - 2. També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. És d'aplicació a allò disposat en els números 1 i 2 d'aquest apartat, allò establert per l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors. Per aquest motiu si l'article patís alguna modificació s'aplicaria de forma automàtica a aquesta excedència, amb l'adaptació oportuna del text a través de la Comissió Paritària del Conveni.
 - 3. Quan el treballador opti per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no pot ser superior a un any i només es pot sol·licitar una vegada. Aquesta excedència comportarà la reserva del lloc de treball i el seu reingrés es produirà una vegada s'acrediti el seguiment rigorós del tractament i se certifiqui per personal mèdic la desaparició de la dependència esmentada. L'empresa pot cobrir la plaça deixada excedent mitjançant contracte interí. La comunicació per reintegrar-se a l'empresa s'ha de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data de finalització de l'excedència especial. L'incompliment d'aquestes condicions implica el desistiment a la reincorporació i per tant l'extinció automàtica de la reserva del lloc i del contracte de treball. Les excedències i les sol·licituds de reingrés s'han de comunicar a la representació legal dels treballadors.



Capítol V **Grups professionals**

Article 17. Classificació professional

Es recullen i regulen els següents quatre grups professionals en l'àmbit d'aquest Conveni:

- Grup I: funcions d'ajudant
- Grup II: funcions d'administratiu i d'amarrador
- Grup III: funcions de mecànic naval i de patró amarrador
- Grup IV: funcions de capatàs i de contramestre

A continuació es defineixen les funcions.

Patró—contramestre:

Treballador que té la facultat, a les ordres del director gerent, de dirigir totes les funcions pròpies de l'empresa, tals com: organitzar les guàrdies, el manteniment i les colles.

Capatàs amarrador:

Treballador que, a més de les funcions d'amarrador, sota les ordres del director gerent, controla el funcionament del material de l'empresa, i el desenvolupament de les tasques dels treballadors. Té una posició jeràrquica superior a la categoria de patró—amarrador i amarrador.

Patró—amarrador:

Treballador que té encomanat el pilotatge i el manteniment de les embarcacions el dia de guàrdia, a més de les funcions d'amarrador.

Mecànic naval:

És la persona que, amb possessió del títol professional, s'ocupa del funcionament i de la cura dels aparells motors i de tots els auxiliars i maquinetes, elèctrics o d'un altre tipus, que siguin a bord.

Amarrador:

Treballador que realitza les tasques d'amarratge o desamarratge de vaixells, així com altres tasques relacionades amb les necessitats de l'empresa, com són manteniment dels bots, repartiment i cobrament de la facturació, etc. Es valora en la seva classificació professional haver realitzat el curs de formació i de reciclatge d'amarradors de vaixells.

Ajudant auxiliar amarrador:

Treballador major de setze anys que s'inicia en les tasques pròpies d'amarradors sense experiència prèvia.

Administratiu:

Personal que es dedica a tasques administratives i derivades, dins de les oficines de l'empresa.

Article 18. Treballs de superior categoria

Pel que fa a treballs de categories superiors s'atenen a allò que s'estableix en l'article 39.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 19. Promoció professional

La categoria de patró—contramestre i de capatàs amarrador és de lliure designació per part de l'empresari.

Capítol VI **Estructura salarial**

Article 20. Salari

El salari base per a l'any 2014 s'incrementarà en un 1% sobre el salari actual per a les diferents categories professionals del Conveni, incloent-hi els complements de nocturnitat i de torns, i serà el que es detalla a les taules recollides a l'annex I, l'aplicació del qual serà des del



mes següent a la signatura del Conveni col·lectiu.

Els incentius, el plus de puntualitat i les bestretes que percebin els treballadors inclosos en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu quedaran congelats a tots els efectes a l'entrada en vigor del Conveni, i no s'incrementarà la quantia a percebre pels conceptes esmentats.

- a) Salari base: és el salari estipulat en les categories professionals recollides al Conveni col·lectiu.
- b) Antiguitat: és l'equivalent al 3% del salari base per cada trienni de permanència en l'empresa.
- c) Pagues extraordinàries: es rebran dues pagues extraordinàries anuals equivalents al salari base i a l'antiguitat, i s'abonaran prorratejades mes a mes. En cas que algun treballador desitgi cobrar-les en els mesos de juliol i desembre, ho haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa.
- d) Incentius: el treballador percebrà 60€ per dietes durant el mes de vigència.
- e) Plus de puntualitat: el treballador percebrà 100€ durant el mes de vigència, sempre que no hagi estat sancionat amb dues o més faltes de puntualitat al mes.
- f) Bestretes: s'abonen per desplaçaments i hores d'espera en les jornades de guàrdia, i ascendeixen a un total de 175€ al mes.

En qualsevol cas, s'atendran a allò disposat a l'annex I de taules salarials.

Capítol VII

Uniformitat i roba de feina

Article 21. Roba de feina

L'empresa ha de proporcionar al treballador la indumentària necessària per a l'acompliment de les seves funcions, incloent-hi com a mínim:

- 1 Un joc de roba d'abric.
- 2 Dos pantalons llargs i dos pantalons curts.
- 3 Dos jerseis d'hivern.
- 4 Dues camises d'estiu.
- 5 Un casc de seguretat.
- 6 Armilla salvavides homologada.

Capítol VIII

Promoció i formació professional

Article 22. Promoció i formació professional

Les empreses, en ordre a un adequat accés als plans de formació per part dels treballadors del sector, independentment dels seus programes específics de formació, han de col·laborar en aquelles propostes i iniciatives que, elaborades per la representació dels treballadors, gaudeixin del suport i del finançament de les autoritats competents.

El treballador, d'acord amb la legislació vigent, té dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, així com a una preferència a elegir torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, sempre que se n'acrediti l'assistència i l'aprofitament.
- b) L'empresa s'encarrega de sol·licitar, planificar i costejar els cursos de formació i especialització, o qualsevol altre que exigeixin les autoritats en l'acompliment de les funcions pròpies dels tripulants. Així mateix, el temps que es dedica a la realització dels cursos es considera com a temps de treball efectiu i és degudament retribuït per l'empresa. L'empresa facilita als treballadors el temps necessari per tramitar amb les autoritats marítimes la documentació obligatòria i mantenir-la a tota hora apta per a l'acompliment de les seves funcions. Aquest temps es considera temps de treball efectiu. L'empresa facilita als tripulants el temps necessari per a les revisions mèdiques obligatòries, considerat com a temps de treball efectiu.

Article 23. Formació contínua

A efecte d'aquest Conveni s'entén per formació contínua el conjunt d'accions formatives que desenvolupen les empreses, a través de les modalitats previstes en l'Acord nacional de formació contínua vigent (ANFC), dirigides tant a la millora de competències i qualificacions com a la requalificació dels treballadors ocupats, que permetin compatibilitzar la competitivitat major de les empreses amb la formació individual del treballador. Es poden acollir a l'Acord citat les empreses i organitzacions que desenvolupin accions formatives en els termes que s'hi defineixen, dirigides al conjunt dels treballadors ocupats.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni té les següents competències en matèria de formació contínua:



- a) Estudi i anàlisi de les necessitats formatives del sector.
- b) Potenciar i, en el seu cas, presentar plans agrupats sectorials o intersectorials.
- c) Seguiment i control dels plans formatius.
- d) Emetre informe previ a la seva aprovació davant de la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua.
- e) Seguiment i anàlisi dels permisos individuals per a la formació.

Capítol IX

Salut laboral

Article 24. Normes generals i obligacions i deures

Pel que fa a salut laboral i prevenció de riscos laborals s'atén a allò previst en la Llei 31/95 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i a altra normativa que la desenvolupi o la substitueixi.

Article 25. Delegats de prevenció

Són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball, d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals. (Llei 31/95, de 8 de novembre). Les seves competències són les establertes en la referida Llei, especialment les contingudes a l'article 36.

Article 26. Indemnització en cas d'accident laboral

L'empresa ha de contractar una assegurança col·lectiva per a tots els treballadors que els garanteixi la percepció de 60.000€ en cas que, com a conseqüència d'accident laboral, el treballador quedi en situació d'invalidesa permanent, parcial, total, absoluta o gran invalidesa. Si com a conseqüència de l'accident laboral es produeix la mort, la quantitat de 60.000€ la percebran els beneficiaris del treballador. En ambdós casos, d'acord amb les condicions de la pòlissa contractada. Les indemnitzacions previstes en el paràgraf anterior seran considerades a compte de qualssevol altres quantitats que poguessin ser reconegudes com a conseqüència de responsabilitats civils, que per tant s'hauran de deduir d'aquestes en tot cas, atesa la seva naturalesa civil i que les parts els reconeixen. Aquest benefici és independent i complementari de les prestacions que pels mateixos motius concedeixi la Seguretat Social.

Article 27. Situacions d'incapacitat temporal

En els supòsits de baixa per incapacitat temporal, prèvia justificació, s'estableixen els següents complements:

* En cas de malaltia comuna o accident no laboral:

- Des del dia 4 fins al 20 inclusivament l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins al 70% de la base reguladora de la prestació esmentada.
- Des del dia 21 en endavant l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins al 90% de la base reguladora de la prestació esmentada.

* En cas d'accident de treball i malaltia professional:

- El dia de l'accident o de la malaltia el salari íntegre serà a càrrec de l'empresari.
- Des del dia següent a la baixa, l'empresa complementarà fins al 100% de la base reguladora de la prestació d'IT.

Base reguladora: és el resultat de dividir l'import de la base de cotització del treballador / mes anterior al de la data d'iniciació de la incapacitat pel nombre de dies als quals es refereix la cotització. Base reguladora: base de cotització del mes anterior / núm. de dies a què es refereix el mes. El divisor serà concretament: 30, si el treballador/a té salari mensual i 30, 31, 28 o 29 si té salari diari. No obstant això, si el treballador/a ingressa a l'empresa el mateix mes en què s'inicia la incapacitat, prendrà per al càlcul la base de cotització del mes esmentat, dividida pels dies efectivament cotitzats. Prendrà com a divisor els dies efectivament treballats. Aquesta millora complementària de la prestació d'IT s'aplicarà fins a un màxim de 12 mesos a comptar des del dia de la baixa. En tot cas, es posarà fi a l'obligació d'abonar el complement quan el treballador sigui donat d'alta mèdica per informe de proposta d'incapacitat permanent. Els complements de la prestació d'IT establerts únicament es pagaran en un sol procés a l'any natural, en els supòsits derivats de malaltia comuna o d'accident no laboral. L'empresa pot verificar l'estat d'IT del treballador mitjançant un reconeixement a càrrec del personal mèdic que designi. La negativa del treballador als reconeixements esmentats determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per les situacions esmentades.



Capítol X Drets Sindicals

Article 28. Drets de representació col·lectiva

Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en la llei i aquest Conveni col·lectiu.

Article 29. Absències del treball per funcions representatives

Els membres dels comitès d'empresa i delegats de personal disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions representatives del personal, segons s'assenyala a l'art. 68 de l'Estatut dels treballadors. Sense excedir el crèdit horari anteriorment citat, les hores retribuïdes de què disposen els representants dels treballadors poden ser consumides per assistir a congressos, assemblees i cursos de formació sindical, organitzats pel seu sindicat. Hi ha d'haver sempre preavís i una posterior justificació. El temps d'absència contemplat en aquest article pot ser acumulat mensualment entre un o alguns dels diferents representants dels treballadors d'un mateix centre o empresa, sense depassar el màxim total, excepte el d'aquells representants que tinguin el contracte laboral suspès o s'absentin per alguna causa legalment prevista. En els casos que es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit a l'empresa amb, almenys, un mes d'antelació, expressant clarament el nombre d'hores a acumular, indicant sobre quin representant o representants es porta a efecte l'acumulació, i a qui corresponen les hores esmentades. La Comissió Paritària del Conveni resoldrà les discrepàncies sobre aquestes acumulacions.

Capítol XI Règim disciplinari

Article 30.

Són faltes les accions o omissions dels treballadors comeses en ocasió de la seva feina, en connexió amb aquesta o que se'n deriven, que suposin infracció de les obligacions de tot tipus que al treballador se li imposen per l'ordenació jurídica per aquest Conveni col·lectiu i altres normes i pactes, individuals o col·lectius. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Article 31.

Són faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en el treball, sense la justificació pertinent, comeses en el període d'un mes.
2. No notificar la impossibilitat d'acudir al treball i la seva causa per qualsevol mitjà i amb caràcter previ a l'absència, podent fer-ho.
3. L'abandonament del treball dins de la jornada, sense causa justificada encara que sigui per un temps breu.
4. Distraccions o negligències en la conservació del material.
5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent-hi les faltes de neteja i de neteja personal.
6. La no utilització del vestuari i de l'equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.
7. Faltar al treball un dia, sense causa justificada en el període d'un mes.

Article 32.

Són faltes greus:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses durant el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball, durant un mes, sense causa justificada.
3. Lliurar-se a jocs, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball, si pertorben el servei.
4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresari en qualsevol matèria de treball, inclosa el control d'assistència, així com l'incompliment dels tràmits administratius que siguin motiu o conseqüència de l'activitat que ha de realitzar el treballador.
5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.
6. La negligència reiterada o desídia en el treball que afecti la bona marxa d'aquest.
7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei el no ús de les peces i equips de seguretat de caràcter obligatori.
8. Realitzar sense permís treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis del material de l'empresa.
9. Les faltes de respecte i de consideració cap als qui treballen a l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin infracció dels drets constitucionalment reconeguts.
10. L'abús d'autoritat en ocasió del treball. Es considera abús d'autoritat la comissió d'un fet arbitrari sempre que es presentin infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i perjudici notori per a un inferior.
11. Les expressades en els apartats 2, 3, 4 i 7 de l'article 31, sempre que: la falta de notificació amb caràcter previ a l'absència (article





31.2), l'abandonament del treball dins de la jornada (article 31.3), o l'absència a la feina sense causa justificada (article 31.7), siguin motiu de retard a la sortida dels vehicles o produeixin trastorn en el desenvolupament normal de l'activitat; i que de les distraccions o negligències en la conservació del material (article 31.4) se'n derivin perjudicis per a l'empresa.

12. La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i que hagi suposat sanció que no sigui la d'amonestació verbal, i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

13. La continuada i habitual falta de neteja, de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.

14. L'incompliment de les mesures de seguretat així com no utilitzar els mitjans de protecció, de seguretat i de salut.

Article 33.

Són faltes molt greus:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any.
2. Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període de sis mesos, o deu dies alterns durant un any.
3. La indisciplina o desobediència en el treball. Es qualificarà en tot cas com a falta molt greu quan impliqui trencament de la disciplina o se'n derivi perjudici per a l'empresa o per als companys de feina.
4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi convisquin.
5. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball. Es consideren com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als seus companys de feina com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o dels vehicles de l'empresa, o en qualsevol lloc si és en acte de servei; violar el secret de la correspondència; o revelar dades estranyes que es coneguin per raó del treball.
6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
7. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
8. L'abandonament del treball, encara que sigui per un temps breu, si fos causa d'accident.
9. La imprudència o negligència en acte de servei si implica risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, el vehicle o les instal·lacions.
10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades, i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.
11. L'incompliment reiterat de les mesures de seguretat, el fet de no utilitzar els mitjans de protecció, de seguretat i de salut, així com quan implica un risc greu per a la integritat física de la mateixa persona, de companys o companyes o de persones alienes a l'empresa.

Article 34.

No es considera injustificada l'absència al treball per privació de llibertat del treballador, si aquest és posteriorment absolt dels càrrecs que hagin causat la seva detenció.

Article 35. Sancions

1. Les sancions que poden imposar-se per la comissió de faltes disciplinàries són les següents:

- A) Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.
- B) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies, postergació per a l'ascens fins a tres anys.
- C) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de setze a quaranta i cinc dies, inhabilitació definitiva per a l'ascens, acomiadament.

2. Les multes imposades per infraccions de les disposicions sobre trànsit i seguretat viària han de ser satisfetes pel que en sigui responsable.

Article 36.

Les faltes dels treballadors prescriuen: als deu dies hàbils, les lleus; als vint dies hàbils, les greus; i als seixanta dies hàbils, les molt greus, comptats a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès

Article 37.

Els treballadors que desitgin que la seva afiliació a un sindicat consti al seu empresari, a efectes d'allò disposat en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 55 de l'Estatut dels treballadors, li ho hauran de notificar per escrit. L'empresari té l'obligació de cursar rebut de la comunicació.

**Disposicions addicionals****Disposició addicional primera.** Tribunal d'Arbitratge i Mediació

Les parts signants del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes a la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'acord interprofessional sobre creació del TAMIB. S'hi ha d'aplicar el reglament de funcionament del TAMIB, a les quals s'han de sotmetre expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a tals procediments, de conformitat amb el disposat al reglament esmentat.

Disposició addicional segona

Les parts signants del present Conveni es comprometen en la negociació del següent Conveni a tractar el punt de la compensació dels dies festius treballats.

Disposició addicional tercera. Parts Signants.

Són parts signants del present Conveni col·lectiu "Amarradores del Puerto de Palma S.L.U." per part empresarial, i el delegat de personal de CCOO per la part sindical.

ANNEX I**Taules salarials 2014**

Grup I	Ajudant aux-amarrador	1199.62€
Grup II	Amarrador	1412.57€
	Administratiu	1412.57€
Grup III	Patrò-amarrador	1713.76€
	Mecànic Naval	1713.76€
Grup IV	Contramestre	1755.31€
	Capatàs	1755.31€

S'han d'incrementar els nous salaris amb l'antiguitat que correspongui a cada treballador.

Els conceptes d'incentius, plus de puntualitat i bestretes que percebin els treballadors inclosos en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu quedaran congelats a tots els efectes, a l'entrada en vigor del Conveni.

Antiguitat 3% del salari base per trienni

Plus

Incentius (diets)	60€
Puntualitat	100€
Transport	175€

