



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**14043**

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Amarradores del puerto de Palma, SL (exp.: CC\_TA\_06/124, código de convenio 07002282012002)*

#### Antecedentes

1. El día 10 de junio de 2014, la representación de la empresa Amarradores del puerto de Palma, SL y la de su personal acordaron y suscribieron el texto del Convenio colectivo.
2. El día 27 de junio, el señor José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Amarradores del puerto de Palma, SL, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 14 de marzo de 2016

**La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)



## AMARRADORES DEL PUERTO DE PALMA S.L.

### Disposición Preliminar

### Declaración de Principios

Las partes concertantes del convenio colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

### Capítulo Primero Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito Funcional Y Territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación para los trabajadores de la empresa "Amarradores Del Puerto De Palma S.L.U" dedicada a labores de amarre y desamarre de buques, gabarras y objetos flotantes en el puerto de Palma de Mallorca. Así como a la manipulación de pasarelas, y al resto de servicios portuarios que se la pudiera autorizar.

#### Artículo 2. Ámbito Personal

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo afectan a todos los trabajadores fijos, interinos y eventuales o temporales que desempeñen sus funciones en la empresa que se dedica a las labores especificadas en el artículo 1.

#### Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, una vez publicado en el boletín oficial de las Illes Balears (BOIB), y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2014.

#### Artículo 4. Denuncia

El convenio se entenderá tácitamente prorrogado si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes. La forma de la denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la dirección general de trabajo. En el supuesto de no anunciarse en la forma y plazo previsto, el contenido normativo del convenio mantendrá su vigor de año en año, salvo denuncia expresa en la forma determinada en este artículo. Los artículos y disposiciones que así lo establezcan, tendrán la vigencia que en las mismas se determine excluyéndose la establecida en este artículo. En el supuesto, de que fuera prorrogado por no existir denuncia por ninguna de las partes, los conceptos de salario base y antigüedad se incrementarán en un porcentaje igual al 1% (punto).

#### Artículo 5. Comisión Paritaria

Se acuerda designar una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas en el texto del presente convenio. Serán además funciones de la comisión las de solventar las discrepancias de interpretación del convenio, siendo previo y preceptivo acudir a dicha comisión antes de accionar ante la vía jurisdiccional para solicitar tal interpretación, así como actuar de mediador o árbitro, cuando así sea designada al efecto para tal cometido. La comisión será integrada por 4 miembros, 2 designado por la parte empresarial y 2 por la parte sindical. El domicilio de la comisión estará en la sede del TAMIB. Una vez publicado el convenio en el BOIB la comisión tendrá un mes para constituirse, determinándose cuando se constituya el reglamento de funcionamiento, que será remitido a la autoridad laboral para su publicación en el boletín oficial.

#### Artículo 5 bis. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someten a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears





#### **Artículo 6. Indivisibilidad Del Convenio**

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, y su aplicación práctica se hará global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción laboral determinara la nulidad de alguna parte del presente convenio o se viere modificado el mismo por alguna disposición legal posterior a su entrada en vigor debería reconsiderarse todo su contenido, quedando mientras tanto sin efecto, salvo que tal anulación viniera dada por lo expresamente establecido en algún artículo o disposición del convenio.

#### **Artículo 7. Condiciones Más Beneficiosas**

El presente convenio tiene carácter de mínimo, por lo que se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de cualquier otra clase, que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, en su conjunto.

#### **Artículo 8. Cambio Titularidad.**

Los cambios de titularidad en la concesión de los servicios no extinguen las relaciones laborales, quedándose el nuevo titular subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, de conformidad con el art. 44 del estatuto de los trabajadores.

### **Capítulo Segundo** **Contratación**

#### **Artículo 9. Período De Prueba**

El período de prueba al que se someterán los trabajadores de nueva contratación será el siguiente:

1. Seis meses para titulados.
2. Tres meses para no titulados

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo

#### **Artículo 10. Ceses**

Los trabajadores que, una vez superado el período de prueba, deseen cesar voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito, con una antelación no inferior a los quince días naturales para los no titulados y los titulados. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por día de retraso en el preaviso. El empresario deberá preavisar por escrito al trabajador la terminación de su contrato de trabajo, si éste es de duración determinada superior 5 meses, con al menos quince días de antelación. La falta de tal preaviso determinará que el empresario tenga que indemnizar al trabajador con un día de salario por cada día de retraso.

La obligación de la empresa de preavisar la terminación del contrato quedará cumplida con la inclusión de la duración y fecha de terminación en el mismo contrato.

#### **Artículo 11. Contrataciones Eventuales**

Por las causas de contrataciones que prevé el artículo 15.1 b), del estatuto de los trabajadores, y en atención al carácter estacional de la actividad sectorial de que se trata, la duración máxima de las mismas podrá ser de hasta seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan tales causas de contratación. No podrán contratarse trabajadores eventuales en defecto del empleo de los fijos discontinuos de la empresa para ocupar los puestos de trabajo de éstos.

### **Capítulo Tercero** **Ordenación Del Tiempo De Trabajo, Horas Extraordinarias**

#### **Artículo 12. Jornada, Descansos.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, estándose en cuanto a descansos semanales, descansos no disfrutados y demás circunstancias relativas a la jornada laboral a lo dispuesto en la normativa vigente.

La jornada anual será de 1.800.





### Artículo 13. Horas Extraordinarias

La dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso equivalente o económicamente a elección del trabajador. El valor de la hora extraordinaria será de un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

## Capítulo Cuarto Vacaciones, Festivos, Permisos Y Excedencias

### Artículo 14. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. Se tomarán preferentemente en fechas que no afecten, mientras sea posible, al detrimento del servicio y se confeccionará un calendario lo más ajustado posible a las peticiones del trabajador, conservando un turno rotatorio.

### Artículo 15. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación anterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de formalización de la pareja como pareja de hecho. Este período podrá ser acumulado, mediante acuerdo entre empresario y trabajador, a las vacaciones anuales.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día natural por matrimonio de padre, madre o hijos por consanguinidad.

Cabrá permisos no retribuidos para aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, en las condiciones y términos que de común acuerdo se establezcan entre empresa y trabajador.

### Artículo 16. Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o especial, en los términos establecidos en este artículo.

- a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la asignación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa antes prevista.
- b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo igual al establecido por la ley vigente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso cabrá tal excedencia cuando el trabajador pretenda trabajar por cuenta propia o ajena en el mismo sector de actividad de la empresa. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- c) Las empresas concederán excedencias especiales a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, en los casos siguientes:

1. El trabajador tendrá 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, 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 no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Será de aplicación a lo dispuesto en los





números 1 y 2 de este apartado, lo establecido por el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores, por lo que si éste sufriera alguna modificación, ésta sería de aplicación automática a esta excedencia, llevándose lo oportuna adaptación del texto a través de la comisión paritaria del convenio.

3. Cuando el trabajador opte por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y sólo podrá solicitarse una vez. Esta excedencia comportará la reserva del puesto de trabajo y el reingreso al mismo se producirá una vez se acredite el seguimiento riguroso del tratamiento y se certifique por personal médico la desaparición de la citada dependencia. La empresa podrá cubrir la plaza dejada excedente mediante contrato interino. La comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia especial. El incumplimiento de estas condiciones implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto y del contrato de trabajo. Serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores las excedencias y las solicitudes de reingreso.

## **Capítulo Quinto** **Grupos Profesionales**

### **Artículo 17. Clasificación Profesional**

Se recogen y regulan los siguientes cuatro grupos profesionales en el ámbito del presente convenio a saber;

- Grupo I: Funciones de Ayudante
- Grupo II: Funciones de Administrativos y de Amarrador
- Grupo III: Funciones de Mecánico Naval y Patrón Amarrador
- Grupo IV: Funciones de Capataz y Contraмаestre

A continuación se definen las funciones

Patrón – contraмаestre:

Trabajador que tiene la facultad, a las órdenes del director gerente, de dirigir todas las funciones propias de la empresa, tales como: organizar las guardias, mantenimiento y collas.

Capataz amarrador

Trabajador que además de las funciones de amarrador, bajo las órdenes del director gerente, controla el funcionamiento del material de la empresa, y el desarrollo de las labores de los trabajadores, teniendo una posición jerárquica superior a la categoría de patrón-amarrador y amarrador.

Patrón – amarrador:

Trabajador que tiene encomendado el pilotaje y el mantenimiento de las embarcaciones el día de guardia, además de las funciones de amarrador.

Mecánico naval

Es la persona que estando en posesión del título profesional, se ocupa del funcionamiento y cuidados los aparatos motores y de cuantos auxiliares y maquinillas, eléctricos o de otro tipo, se encuentren abordo.

Amarrador

Trabajador que realiza las tareas de amarre o desamarre de buques, así como otras tareas relacionadas con las necesidades de la empresa, como son mantenimiento de los botes, reparto y cobro de la facturación, etc valorándose en su clasificación profesional el haber realizado el curso de formación y reciclaje de amarradores de buques.

Ayudante auxiliar amarrador:

Trabajador mayor de dieciséis años que se inicia en las tareas propias de amarradores sin experiencia previa.

Administrativo

Personal que se dedica, dentro de las oficinas de la empresa, a tareas administrativas y derivadas de ellas.



#### **Artículo 18. Trabajos de superior categoría**

Por lo que se refiere a trabajos de categorías superiores se estará a lo que se establece en artículo 39.4 del estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 19. Promoción profesional**

La categoría de patrón – contra maestre y la capataz amarrador será de libre designación por parte del empresario.

### **Capítulo Sexto** **Estructura Salarial**

#### **Artículo 20. Salario**

El salario base para el año 2014, será incrementado en un 1% sobre el salario actual para las distintas categorías profesionales del convenio, incluyendo los complementos de turnicidad y nocturnidad, y será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I, cuya aplicación será desde la el mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

Los conceptos salariales de incentivos, plus de puntualidad y suplidos que vinieran percibiendo los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, a la entrada en vigor del mismo, quedará congelado a todos los efectos, no incrementándose la cuantía a percibir por dichos conceptos.

- a) Salario base. El estipulado en las categorías profesionales recogidas en el presente convenio colectivo
- b) Antigüedad. Será el equivalente al 3% del salario base por cada trienio de permanencia en la empresa
- c) Pagas extraordinarias. Se recibirán dos pagas extraordinarias anuales equivalentes al salario base y a la antigüedad y se abonarán prorrateadas mes a mes. En el caso de que algún trabajador desee cobrarlas en los meses de julio y diciembre, deberá solicitarlo por escrito a la empresa.
- d) Incentivos. Por dietas el trabajador percibirá 60€ durante el mes de vigencia.
- e) Plus de puntualidad: el trabajador percibirá 100€ durante el mes de vigencia, siempre que no haya sido sancionado con dos o más faltas de puntualidad al mes.
- f) Suplidos. Por desplazamientos y horas de espera en las jornadas de retén, ascendiendo a un total de 175€ al mes.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el anexo I Tablas Salariales

### **Capítulo Séptimo** **Uniformidad Y Ropa De Trabajo**

#### **Artículo 21. Ropa de trabajo**

La empresa proporcionará al trabajador la indumentaria necesaria para el desempeño de sus funciones, incluyendo como mínimo:

- 1 Un juego de ropa de abrigo
- 2 Dos pantalones largos y dos pantalones cortos
- 3 Dos jersey invierno.
- 4 Dos camisas de verano
- 5 Un casco de seguridad
- 6 Chaleco salvavidas homologado

### **Capítulo Octavo** **Promoción y Formación Profesional**

#### **Artículo 22. Promoción y formación profesional**

Las empresas, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores del sector, independientemente de los programas específicos de formación de las mismas, colaborarán en aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por la representación de los trabajadores, disfruten del apoyo y financiación de las autoridades competentes.

El trabajador, de acuerdo con la legislación vigente, tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que se acredite la asistencia y aprovechamiento de los mismos.



b) La empresa se encarga de solicitar, planificar y costear los cursos de formación y especialización, o cualquier otro que se exija por las autoridades en el desempeño de las funciones propias de los tripulantes. Así mismo, el tiempo que se dedica a la celebración de los cursos se considera como tiempo de trabajo efectivo y es debidamente retribuido por la empresa. La empresa facilita a los trabajadores el tiempo necesario para tramitar con las autoridades marítimas la documentación obligatoria y mantenerla en todo momento apta para el desempeño de sus funciones. Este tiempo es considerado tiempo de trabajo efectivo. La empresa facilita a los tripulantes el tiempo necesario para las revisiones médicas obligatorias, considerado como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 23. Formación continua**

A los efectos de este convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el vigente acuerdo nacional de formación continua (anfc), dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador. Podrán acogerse al acuerdo citado las empresas y organizaciones que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el mismo, dirigidas al conjunto de los trabajadores ocupados.

La comisión paritaria de este convenio tendrá en materia de formación continua las siguientes competencias:

- a) Estudio y análisis de las necesidades formativas del sector.
- b) Potenciar y en su caso presentar planes agrupados sectoriales o intersectoriales.
- c) Seguimiento y control de los planes formativos.
- d) Emitir informe previo a su aprobación ante la comisión paritaria sectorial de formación continua.
- e) Seguimiento y análisis de los permisos individuales para la formación.

### **Capítulo Noveno** **Salud Laboral**

#### **Artículo 24. Normas generales y obligaciones y deberes**

En lo referente en salud laboral y prevención de riesgos laborales se estará en lo previsto en la ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y demás normativa que la desarrolla o sustituya.

#### **Artículo 25. Delegados de prevención**

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales. (ley 31/95, de 8 de noviembre). Sus competencias serán las establecidas en la referida ley, especialmente las contenidas en el artículo 36.

#### **Artículo 26. Indemnización en caso de accidente laboral**

La empresa contratará un seguro colectivo para todos los trabajadores que garantice a los mismos la percepción de 60.000€ en caso de que, como consecuencia de accidente laboral, el trabajador quede en situación de invalidez permanente, parcial, total, absoluta o gran invalidez. Si como consecuencia del accidente laboral se produjera fallecimiento, la cantidad de 60.000€ la percibirán los beneficiarios del trabajador. En ambos casos de acuerdo con las condiciones de la póliza contratada. Las indemnizaciones previstas en el párrafo anterior, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, debiendo deducirse por consiguiente de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y las partes le reconocen. Este beneficio es independiente y complementario de las prestaciones que por los mismos motivos conceda la seguridad social.

#### **Artículo 27. Situaciones de incapacidad temporal.**

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, se establecen los siguientes complementos:

\* En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

- Desde el día 4 hasta el 20 inclusive la empresa complementará la prestación de seguridad social hasta el 70% de la base reguladora de dicha prestación.
- Desde el día 21 en adelante la empresa complementará la prestación de seguridad social hasta el 90% de la base reguladora de dicha prestación.

\* En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- El día del accidente o la enfermedad el salario íntegro a cargo del empresario.



- Desde el día siguiente a la baja la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación de IT.

Base reguladora: Es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador/ a en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. Base reguladora: base de cotización del mes anterior / nº de días a que se refiere el mes. El divisor será concretamente: 30, si el trabajador/a tiene salario mensual y 30, 31, 28 ó 29 si tiene salario diario. No obstante, si el trabajador/a ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para el cálculo la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. Se tomará como divisor los días efectivamente trabajados. Esta mejora complementaria de la prestación de it se aplicará hasta un máximo de 12 meses a contar desde el día de la baja. En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador sea dado de alta médica por informe propuesta de incapacidad permanente. Los complementos de la prestación de IT establecidos únicamente se devengarán en un sólo proceso al año natural, en los supuestos derivados de enfermedad común o accidente no laboral. La empresa podrá verificar el estado de IT del trabajador, mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

### **Capítulo Décimo** **Derechos Sindicales**

#### **Artículo 28. Derechos de representación colectiva**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en la ley y presente convenio colectivo.

#### **Artículo 29. Ausencias del trabajo por funciones representativas**

Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas del personal, según se señala en el art. 68 del estatuto de los trabajadores. Sin rebasar el crédito horario anteriormente citado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes de los trabajadores, a fin de asistir a congresos, asambleas y cursos de formación sindical, organizados por su sindicato, mediando siempre preaviso y posterior justificación. El tiempo de ausencia contemplado en este artículo podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los distintos representantes de los trabajadores de un mismo centro o empresa, sin rebasar el máximo total, salvo el de aquellos representantes que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuviesen ausentes por alguna causa legalmente prevista. En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa con, al menos, un mes de antelación, expresando claramente el número de horas a acumular, indicando sobre qué representante o representantes se lleva a efecto la misma, y a quien corresponden dichas horas. En caso de discrepancia sobre tales acumulaciones resolverá la comisión paritaria del convenio.

### **Capítulo Undécimo** **Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 30.**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 31.**

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

#### **Artículo 32.**

Son faltas graves:



1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 31, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 31.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 31.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 31.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad, y Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 31.4) se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
14. El incumplimiento de las medidas de seguridad así como no utilizar los medios de protección, de seguridad y salud.

### Artículo 33.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio, violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
11. El incumplimiento reiterado de las medidas de seguridad así como no utilizar los medios de protección, de seguridad y salud, así como cuando implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros o compañeras o personas ajenas a la empresa.

### Artículo 34.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

### Artículo 35. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- A) por faltas leves: amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, postergación para el ascenso hasta tres años.





C) por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso, despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

**Artículo 36.**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

**Artículo 37.**

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del estatuto de los trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de cursar recibo de la comunicación.

**Disposiciones Adicionales**

**Disposición Adicional Primera.** Tribunal de Arbitraje y Mediación

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional por el que se procede a la creación del tribunal de arbitraje y mediación de las islas baleares (TAMIB), aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado reglamento.

**Disposición Adicional Segunda**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen en la negociación del siguiente Convenio a tratar el punto de la compensación de los días festivos trabajados

**Disposición Adicional Tercera.** Partes Firmantes.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, “Amarradores Del Puerto de Palma S.L.U.” Por parte empresarial, y el Delegado de Personal de CC.OO por la parte sindical

**ANEXO I**  
**Tablas Salariales 2014**

Grupo I	Ayudante Aux-amarrador	1199.62€
Grupo II	Amarrador	1412.57€
	Administrativo	1412.57€
Grupo III	Patrón-Amarrador	1713.76€
	Mecánico Naval	1713.76€
Grupo IV	Contramaestre	1755.31€
	Capataz	1755.31€

A los nuevos salarios se deben de incrementar con la antigüedad según corresponda a cada trabajador

Los conceptos de incentivos, plus de puntualidad y suplidos que vinieran percibiendo los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, a la entrada en vigor del mismo, quedará congelado a todos los efectos.





Antigüedad 3% del salario base por trienio

**Pluses**

Incentivos (dietas)	60€
Puntualidad	100€
Transporte	175€

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2016/157/967481>

