

## **CONVENIO COLECTIVO DE AMARRADORES DE MARITIMA ALGECIREÑA S.L.**

### **AÑOS 2008 - 2012**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional**

El presente convenio será de aplicación para los trabajadores de la Empresa Marítima Algecireña S.L. dedicada a las labores de amarre y desamarre de buques, gabarras y objetos flotantes con o sin tripulación en el puerto de Algeciras, La Línea, Crinavis, Duque de Alba, Tarifa y demás instalaciones Portuarias de la Bahía de Algeciras.

#### **Artículo 2. Ambito Personal**

Las normas contenidas en el presente convenio 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 1º.

#### **Artículo 3. Ambito Temporal y Denuncia del Convenio**

El presente convenio entrara en vigor el día 1 de enero de 2008 y finalizara su periodo de vigencia el 31 de diciembre de 2012 sea cual sea su publicación, registro y depósito, manteniéndose la vigencia de sus contenidos hasta la firma de otro que lo sustituya.

#### **Artículo 4. Cambio de Titularidad**

Los cambios de titularidad en la concesión de servicios no extinguen la relación laboral, quedando el nuevo titular subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. En caso de existir débitos salariales corresponderá a la empresa cesante y al organismo que adjudica el servicio el abono de dichas cantidades.

#### **Artículo 5. Condiciones Más Beneficiosas**

El presente convenio respeta y mejora las condiciones pactadas en el convenio Nacional de Amarradores publicado en el B.O.E. nº 203 de fecha 22 de agosto de 1996.

#### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### **Artículo 7. Régimen de Trabajo**

Por las condiciones especificadas de esta actividad, los trabajadores se



comprometen a realizar los servicios de retenes, necesarios para la buena marcha de servicio.

La empresa por su parte, se compromete a abonar en concepto de realización de reten, las cantidades especificadas en la tabla anexa a este convenio.

En este sentido se acuerda que durante el periodo de invierno se acordará la existencia de 3 retenes y en el periodo de verano 4 retenes, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Cuando un trabajador suba de puesto en el listado de retenes por ausencia de alguno de los que le preceden en la lista, percibirá por este concepto la cantidad de 40 euros, concepto que se incluye en el anexo del presente convenio bajo la denominación "por hacer mas de un turno de reten".

Cuando un trabajador de la empresa tenga que sustituir a otro hasta dos consecutivos días por enfermedad, accidente, vacaciones, permisos, la empresa abonará un suplemento al trabajador de 130 euros por jornada.

### **Artículo 8. Periodo de Prueba**

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

1º - Tres meses para titulados.

2º - Un mes para no titulados.

Durante este periodo de prueba, ambas partes pueden rescindir su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

### **Artículo 9. Cese Voluntario**

Todos los trabajadores acogidos a este convenio que cesen en la empresa voluntariamente, deberán preavisar a la misma con 15 días de antelación y por escrito. En caso de no cumplir con este requisito, le será descontado de su liquidación los días de incumplimiento.

### **Artículo 10. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, 1760 horas anuales, estándose en cuanto a descansos semanales, descansos no disfrutados y demás circunstancias relativas a la jornada laboral, a lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/ 1.995 sobre jornadas especiales.

El tiempo de trabajo comienza y finaliza en el centro de trabajo estando obligado todo productor a iniciar la jornada puntualmente, a la hora fijada con la ropa de





trabajo, así como mantener el horario establecido por cuadrante. El asearse o cambiarse de ropa ha de hacerse fuera de horas de trabajo y en los vestuarios de la empresa.

La duración de jornada laboral se acoplara en la medida de lo posible y durante la vigencia del convenio a los cuadrantes y horarios de trabajo fijados y organizados por la empresa.

En este sentido se debe hacer constar la organización de trabajos en turnos rotativos divididos en los siguientes horarios:

MAÑANA: De las 6 horas de la mañana a las 14 horas de la tarde.

TARDES: De las 14 horas de la tarde hasta a las 22 horas de la noche.

NOCHE: De las 22 horas de la noche hasta las 6 horas de la mañana.

Cada trabajador se insertara en los citados turnos de modo que realice la siguiente rotación:

DOS MAÑANAS, DOS TARDES, DOS NOCHES Y CUATRO DIAS DE DESCANSO.

La realización de dichos turnos de trabajo, supone una jornada mensual y anual inferior a la establecida en este convenio. Por ello, se consideran días de vacaciones todas las horas no trabajadas que no sean los descansos reglamentarios.-

Las categorías que enmarcan al personal administrativo y personal mecánico de mantenimiento no realizarán turnos rotativos por lo que estarán exentos del cobro del plus de turnicidad, festivos o cualquier otro cuya circunstancia normalicen por las funciones propias que desarrollan.

### **Artículo 11. El Trabajador Está Obligado a Realizar el Trabajo Convenido Bajo la Dirección del Empresario o Persona en Quien Éste Delege.**

En el cumplimiento de la obligación de prestar los servicios en la empresa, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de las facultades de dirección.

En cualquier caso, ambas partes se someten, en sus prestaciones recíprocas, a la buena fe contractual.

El empresario podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que considere oportunas para verificar el cumplimiento de trabajo encomendado, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana del



trabajador.

## **Artículo 12. Vacaciones**

En el mes de DICIEMBRE de cada año se confeccionara el cuadrante de vacaciones que deberá estar expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo, sin distinción de categoría, disfrutara 30 días de vacaciones al año.

Teniendo en cuenta la particularidad de la actividad de la empresa y el establecimiento de turnos, por mutuo consenso, se admite organizar las vacaciones de la manera siguiente:

Personal de Plantilla:

1. Se disfrutaran, a elección del trabajador, ininterrumpidamente, 14 días (4-6-4), en los periodos que se especifican en los cuadrantes de vacaciones consensuados en el mes de Diciembre de cada año de convenio.
2. El resto de disfrute (2+1 días) se organizaran en función de los turnos.

Personal Eventual:

-2 días cada tres meses de contrato

-4 días durante seis meses.

Se hace constar expresamente que el disfrute de las vacaciones a las que hace mención este punto se realizara a elección del trabajador siempre y cuando preavise a la empresa con 15 días de antelación, salvo que concurra una causa de fuerza mayor.

Igualmente se estipula que no puede haber más de 2 amarradores de una misma guardia en situación de vacaciones o permisos.

El personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año disfrutara las vacaciones en proporción al tiempo de alta en la misma.

La retribución del periodo vacacional estará integrada por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y pluses de convenio especificados en tabla anexa.

## **Artículo 13. Licencias y Excedencias**

- LICENCIAS.-





1. Por Matrimonio: 15 días naturales.
2. Por enfermedad grave, accidente o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o madre de uno de los cónyuges, nietos, abuelos hermanos y cuñados: dos días, ampliables a 4 con desplazamiento.
3. Hospitalización de los anteriores: 2 días, ampliables a 4 con desplazamiento.
4. Por nacimiento de hijos: 2 días, ampliables a 4 con desplazamiento.
5. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
6. Por matrimonio de hijos y hermanos, un día natural, en la fecha de celebración de la ceremonia.
7. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.
8. Por tiempo indispensable para asistir a los exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial reconocido oficialmente, con la obligación de presentar el justificante de examen. Con la obligación de avisar con tiempo suficiente y presentación del justificante correspondiente.

La empresa podrá exigir la justificación oportuna en el caso de que lo crea conveniente.

Con respeto a excedencias se estará en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

En caso de ingreso en prisión el contrato de trabajo quedará en suspenso, pudiendo reincorporarse el trabajador de nuevo al trabajo si el tiempo de estancia en prisión no es superior a 6 meses. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el ET al respecto.

El trabajador deberá presentar en cada momento las justificaciones oportunas a la empresa.

El tiempo consumido en las reuniones convocadas a iniciativa de la empresa, será compensado en horas libres.

#### **Artículo 14. Estructura Salarial**

Las percepciones salariales brutas de los trabajadores englobados en el ámbito de aplicación del presente convenio se distribuirán en los siguientes conceptos:

- Salario base.





- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de transporte.
- Plus de turnicidad.
- Plus festivo.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de trabajos especiales
- Plus de embarque.

Las cantidades correspondientes a salario base y demás complementos para las distintas categorías serán las recogidas en la tabla anexa.

Se percibirán tres pagas extraordinarias durante la vigencia del convenio colectivo, que serán abonadas de la siguiente forma:

PAGA DE JUNIO. Se abonara el 15 de Junio.

PAGA DE SEPTIEMBRE. Se abona el 15 de Septiembre.

PAGA DE NAVIDAD. Se abona el 15 de Diciembre.

Estas pagas tendrán una cuantía del salario base, más antigüedad.

La cuantía del complemento de antigüedad será equivalente al 3% del salario base por cada trienio de permanencia en la empresa.

Todos los pluses que a continuación se relacionan serán percibidos por los trabajadores en la cuantía que se determina específicamente.

Se tendrá derecho al cobro de los pluses cuando exista la circunstancia que los determina, es decir, no cobrara pluses de festivos quien no realice trabajo en festivo, no cobrara plus de turno quien no esté sometido a turno, no cobrara disponibilidad quien no esté afectado de estar disponible, no cobrará plus de embarque quien exento de embarque.

Plus de Disponibilidad: Debido a que la actividad que desempeña la empresa, que





debe ser cubierta las 24 horas del día los 365 días del año, se establece que todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, deberán de estar disponibles y localizables debiendo presentarse en la empresa lo antes posible y de conformidad a lo previsto en el artículo 7º del presente convenio, compensándose por parte de la empresa con la cantidad mensual que se especifica en tabla anexa.

No estarán afectados por este plus el personal administrativo ni el de mantenimiento mecánico.

Plus de transporte.- La empresa compensará con la cantidad especificada en tabla anexa, al trabajador, por el desplazamiento realizado desde su domicilio al centro de trabajo.

Plus de turnicidad.- Debido al tema de infraestructura y organización de trabajo, la empresa tiene implantado un sistema rotativo consistente en turnos de ocho horas. Por este concepto la empresa se compromete a abonar en concepto de plus de turnicidad las cantidades expresadas en tabla anexa.

No estarán afectados por este plus el personal administrativo ni el de mantenimiento mecánico.

Plus de Festivo: se establece un plus de festivo que se abonara según lo dispuesto en tabla anexa.

No estarán afectados por este plus el personal administrativo ni el de mantenimiento mecánico.

Plus de Nocturnidad: Se percibe por la prestación de trabajo en horario nocturno, que queda comprendido en la franja horaria de 22.00 a 06:00. No estarán afectados por este plus el personal administrativo ni el de mantenimiento mecánico.

Plus de trabajos especiales: este plus se abonará a los trabajadores que realicen trabajos en los días libres, abonándose las cuantías que se negocien en cada servicio

Plus de Embarque: El personal que desempeñe las labores propias de tripulación a bordo de las embarcaciones auxiliares, percibirá un plus por hora de la siguiente cuantía:

1. A la firma de este Convenio Colectivo y teniendo en cuenta los términos de la concesión administrativa en el servicio de amarre y desamarre, se percibirá un plus por hora en la siguiente cuantía:

• Capataz /Encargado	15 € hora
----------------------	-----------

• Patrón / Amarrador	15 € hora
• Botero/ Amarrador	12 € hora
• Auxiliar / Botero Amarrador	10 € hora

2. En el momento en que el régimen de concesión administrativa se modifique respecto a la actualmente existente contemplando un tratamiento diferente a las embarcaciones auxiliares de la empresa, el sistema de pluses anteriores se sustituirá inmediatamente por el que se expresa a continuación.

• Capataz/ Encargado	10 € x maniobra
• Patrón / Amarrador	10 € x maniobra
• Botero / Amarrador	8 € x maniobra
• Auxiliar / Botero Amarrador	6 € x maniobra

- El exceso de tiempo que se realice a partir de 2,5 horas se abonará por hora.

Horas Extraordinarias Estructurales: Debido a la situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que solo se abonaran 80 horas extraordinarias por trabajador y año. Aquellas que excedan de esta cantidad se compensaran con descansos en proporción de una hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, de forma obligatoria y dentro de los cuatro meses siguientes como indica el vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, si se realizaran, independientemente del momento en que se efectúen, dichas horas se abonarían al precio de 24 euros la primera hora y 16 euros la hora a partir de la segunda, iniciándose el computo de primera hora por cada llamamiento realizado por la empresa, contabilizándose horas extras desde que se solicita la presencia del trabajador hasta quince minutos después de haber finalizado su trabajo.

Si la hora extra que se realice está comprendida entre las 14 y las 15 horas o entre las 22 a 23 horas, se le abonará al trabajador 10 euros en concepto de dieta, o en su caso la cena o el almuerzo en el restaurante/bar.

Una vez fijado el cómputo mensual de horas extraordinarias del trabajador hay que tener en cuenta que el exceso de minutos de las mismas se contabilizara con el sistema de redondeo de la siguiente manera:



a.- Todo lo que exceda de 10 a 35 minutos se considerará 30 minutos.

b.- Desde 40 minutos en adelante se considerara 1 hora.

### **Artículo 15. Revisión Salarial**

Subidas salariales pactadas en este Convenio:

-Primer año: 1 de Julio de 2.009 al 31 de diciembre de 2.009 subida lineal de 75 € para todas las categorías.

-Segundo año: 1 de enero de 2.010 al 31 de diciembre de 2.010 subida lineal de 75 € para todas las categorías.

-Tercer año: 1 de enero de 2.011 al 31 de diciembre de 2.011 subida lineal de 25 € para todas las categorías.

-Cuarto año: 1 de enero de 2.012 al 31 de diciembre de 2.012 subida lineal de 25 € para todas las categorías.

### **Artículo 16. Clausula de Revisión Salarial**

Si hubiera variación entre el IPC previsto y el IPC real se abonarán los atrasos sobre este último dentro de los tres meses del año siguiente.

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

Se recogen y regulan las siguientes categorías profesionales en el ámbito del presente convenio

#### **GRUPO 1. ENCARGADOS Y JEFES DE DEPARTAMENTO**

1. Capataz / Encargado (Nivel 1): Trabajador que bajo la dirección de la empresa, tiene encomendada la facultad de hacer cumplir y organizar las jornadas de los grupos de trabajadores para la prestación de los servicios, el capataz colabora en la medida de lo posible y dirige el trabajo de los componentes de los grupos en las operaciones de entrada y salida de buques tanto a bordo como en tierra, así como otras tareas relacionadas con el trafico interior de puerto.

#### **GRUPO 2: Personal de servicio de amarre en embarcación**

2.1. Patrón / Amarrador (Nivel 1): trabajador que bajo la dirección del capataz, ejerce mando efectivo sobre los trabajos a bordo encomendados a la tripulación, teniendo mando directo sobre la misma, y además desarrolla las tareas propias de amarre y desamarre de buques en tierra, así como otras tareas relacionadas con el trafico interior de puerto. Para el ingreso o promoción en esta categoría, el candidato deberá acreditar la capacitación requerida ó superior además de



superar las correspondientes pruebas de selección.

2.3. Botero /amarrador (Nivel 2): Trabajador que bajo la dirección del patrón desarrolla las tareas propias de marinería a bordo de las embarcaciones auxiliares y además coordinado con el capataz, realiza las tareas de amarre y desamarre de buques en tierra, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior de puerto.

#### GRUPO 3. PERSONAL DE SERVICIO DE AMARRE DE TIERRA

3.1. Amarrador (Nivel 2): Trabajador que coordinado con el capataz, realiza las tareas de amarre y desamarre de buques en tierra, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior de puerto, estando exento de realizar tareas de marinería a bordo de las embarcaciones auxiliares.

En relación a la subcategoría de amarrador, se acuerda dejarla en vigor mientras perdure la relación laboral de los trabajadores relacionados en el documento anexo nº 3 a este convenio, extinguiéndose por completo para el resto de la plantilla.

3.2 Auxiliar / Botero Amarrador (Nivel 3): Trabajador mayor de 16 años que se inicia en las tareas propias del botero/amarrador sin experiencia previa.

**FUNCIONES INTERNAS:** La realización de tareas de limpieza de los vehículos terrestres y embarcaciones auxiliares propiedad de la empresa, serán realizadas por el personal de amarre, así como el mantenimiento de los materiales que se emplean para el servicio de amarre.

#### GRUPO 4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

4.2. Administrativo/a: trabajador/a que se dedica a las tareas administrativas de la empresa y derivadas de estas.

#### Grupo 5.- PERSONAL DE SERVICIOS NAUTICOS TERRESTRES.

##### 5.1.- PERSONAL DE OFICIO/ MECANICO DE MANTENIMIENTO (Nivel 2):

Trabajador que bajo la dirección de la empresa realiza las operaciones de subsanación de averías de las instalaciones, así como el mantenimiento y reparación mecánica de los vehículos terrestres y embarcaciones propiedad de la empresa, teniéndolos siempre en perfecto estado de funcionamiento.

#### **Artículo 18. Trabajo en Categoría Superior**

Por lo que se refiere a trabajos de categoría superior se estará a lo que se establece en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.



## **Artículo 19. Promoción Profesional**

Después de ostentar durante seis meses la categoría de ayudante-auxiliar, el trabajador ascenderá automáticamente a la de botero/amarrador.

La categoría de capataz será de libre designación por parte del empresario, pero para designarla se tendrán en cuenta los títulos y cursos realizados por el trabajador.

No cabrá, bajo ninguna circunstancia, la imposición por parte del empresario a que un trabajador con la categoría de amarrador pase a la categoría de botero/amarrador, salvo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa y fundamentándose en la plena voluntariedad de tal decisión por parte del trabajador, exigiéndose en todo caso para el cambio de categoría, que dicho trabajador haya realizado los correspondientes cursos exigidos por la legislación marítima vigente en cada momento y la superación de las oportunas pruebas psicofísicas (Reconocimiento Medico).

## **Artículo 20. Régimen de Faltas y Sanciones**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

20.1.- FALTAS LEVES. Se consideraran faltas leves las siguientes acciones:

1º.- Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

2º.- Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive ningún perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de falta grave.

3º.- Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Si como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, esta falta se considerará como grave o muy grave según los casos.

4º.- Las discusiones con los compañeros de trabajo.

5º.- Falta de aseo, limpieza personal que no produzca quejas de los mismos compañeros o bien a juicio de la empresa cuando lo crea oportuno. Igualmente el uniforme de la empresa deberá ser llevado de manera correcta.





6º.- Falta de atención y diligencia con los clientes de esta empresa.

20.2.- FALTAS GRAVES. Se consideraran faltas graves las siguientes

1º.- Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificada y cometida en el periodo de dos meses. Bastara una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las retenciones sobre salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente.

Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos, se considerara como falta laboral muy grave.

4º.- Descuidos en la conservación de los elementos de comunicación, vehículos de trabajo, ciclomotores, embarcaciones, útiles y herramientas para el buen funcionamiento de la empresa.

5º.- No comunicar el cambio de domicilio que experimente un trabajador en un plazo de treinta días desde que aquel se produjo.

6º.- Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia grave en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, ciclomotores, vehículos y embarcaciones podrá ser considerada falta grave.

8º.- Ausentarse del trabajo sin permiso del Capataz o de la empresa.

9º.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

10º.- Las faltas de aseo y limpieza reiteradas que produzcan quejas justificadas de los compañeros o cuando la empresa lo crea oportuno.

11º.- La repetición de faltas dentro de un semestre aunque sean de distinta naturaleza.

20.3.- FALTAS MUY GRAVES.- Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez días no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses, o veinte en ocho meses.





2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos en el periodo de un mes.

3º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

4º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

5º.- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

6º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

7º.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros o subordinados.

8º.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comenta en el periodo de un semestre y hayan sido sancionadas.

9º.- No comunicar a la dirección de la empresa la pérdida o suspensión del carné de conducir en el plazo prudencial en que haya ocurrido la retirada o la suspensión.

20.4.- Régimen de Sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de sancionar en los términos estipulados por este convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que en momento la motivaron.

El trabajador en el plazo de tres días podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, resolviéndose en los tres días siguientes la sanción a imponer.

20.5.- Sanciones.- Las sanciones máximas que se pondrán imponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:





- Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
  - Despido.

20.6.- Ningún trabajador puede ser objeto de despido sin una sentencia firme dictada por el tribunal competente que ratifique la falta muy grave cometida por el trabajador.

### **Artículo 21. Comisión Paritaria**

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia e lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará integrada paritariamente por un representante de cada una de las partes interesadas.

### **Artículo 22. Salud Laboral y Prevención de Riesgos**

En lo referente a salud laboral y prevención de riesgos laborales se estarán a lo previsto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente convenio son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los interventores del proceso productivo de este sector, que es de riesgo. Por ello llaman muy especialmente la atención a los destinatarios de este convenio para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tiene la empresa y las de cumplimiento por parte de los trabajadores de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

### **Artículo 23. Ropa de Trabajo**

La empresa proporcionara al trabajador la indumentaria necesaria para el desempeño de sus funciones, sustituyéndola cuando este deteriorada o sufra rotura durante la jornada de trabajo.

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente la ropa de trabajo facilitada y que será la siguiente:





- 1º Un juego de ropa de agua.....ANUAL
- 2º Un par de zapatos o botas de seguridad
- 4º Un par de botas de agua
- 5º Dos cascos de seguridad
- 6º Dos anorak.....DOS AÑOS
- 7º Dos camisas de verano y dos de invierno
- 8º Dos pantalones.
- 9º Dos jerseys o polares y un cubre cuello
- 10º Los guantes de trabajo que hicieran falta en cada momento.

#### **Artículo 24. Derechos Sindicales**

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/199 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1.844/1994 de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a órganos de Representación de los trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

#### **Artículo 25. Enfermedad/Accidente**

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador percibirá el salario que le corresponda según la legislación vigente. La empresa complementará hasta el 100% del salario base más complementos salariales, los primeros 5 días de incapacidad temporal que cause el trabajador durante la vigencia del presente convenio.

Los trabajadores de la empresa están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar baja en la seguridad social dentro de las cuarenta y ocho horas y presentar el parte en las oficinas de esta entidad. Habrán de prestarse a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de realizar el servicio. La resistencia del trabajador a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la inspección médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Cuando exista accidente de trabajo o enfermedad profesional el salario a percibir por el trabajador en esta circunstancia será el 100% del salario base más





complementos.

### **Artículo 26. Formación**

Las partes se comprometen a la cooperación necesaria para impulsar la formación continua de los trabajadores.

### **Artículo 27. Seguro de Accidentes**

Con independencia del seguro obligatorio de accidentes y como complemento al mismo, la empresa realizara a su cargo y a favor de sus trabajadores un seguro de vida (24 horas) cubriendo los riesgos de muerte e invalidez con los siguientes capitales:

CONCEPTO	CUANTÍA
- Por muerte	18.000 €
- Capital adicional por Muerte por accidente	18.000 €.
- Capital adicional por Muerte por accidente de tráfico	18.000 €.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de Trabajo	18.000 €
- Capital adicional por Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo por accidente	18.000 €.

### **Artículo 28. Seguro de Retirada de Carnet de Conducir**

En el supuesto de que algún trabajador de la empresa le fuese retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la empresa se compromete a suscribir un seguro que cubra tal contingencia, garantizando un salario mensual de 900 euros.

### **Artículo 29. Incentivo Navideño**

Todo trabajador de plantilla que tenga servicio en los días 24 y 31 de diciembre, en el turno de noche, en los años de vigencia de este convenio, recibirá un incentivo de 200 euros a parte de las percepciones salariales a las que tenga derecho.

A la hora de aplicar este incentivo se contabilizará el día 24 desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas del día 25 y el día 31 desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas del día 1 de enero.

El percibo de este incentivo será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Los trabajadores que estén afectados por estos servicios en los días que se



indican arriba no realizarán servicio de retén.

### **Artículo 30. Contratación Laboral**

La empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las contrataciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido y se respetara el principio de causalidad: Necesidades fijas, empleo fijo.

La empresa realizara la conversión de contratos eventuales a contratos fijos, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador (número de jornadas), y las titulaciones exigidas en ese momento para el puesto de trabajo a cubrir.

Los trabajadores eventuales formaran parte de una bolsa y serán nombrados diariamente para trabajar por rotación.

### **Artículo 31. Incapacidad Sobrevenida**

El trabajador que como consecuencia de incapacidad laboral sea declarado no apto para las labores propias de un amarrador en mar (patrón/amarrador y botero/amarrador), podrá continuar prestando servicios en la empresa siempre que se determine que es apto para realizar las tareas de amarre o desamarre desde tierra.

## **ANEXO I**

**TABLA SALARIAL 2.008**

CONCEPTO	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Salario Base	1.423,36	1.127,13	855,69
Disponibilidad	284,67	326,87	248,15
Transporte	213,50	169,07	128,36
Festivo	142,34	112,71	85,57
Turnicidad	177,92	146,53	111,24
Sustitución bajas	130,00	130,00	130,00
Por hacer más de un turno de retén	40,00	40,00	40,00
Noche 24 y 31-12	200,00	200,00	200,00
Incentivo	00,00	50,00	50,00

## **ANEXO II**

**TABLA SALARIAL 2.009**





CONCEPTO	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Salario Base	1.423,36	1.127,13	855,69
Disponibilidad	284,67	326,87	248,15
Transporte	213,50	169,07	128,36
Festivo	142,34	112,71	85,57
Turnicidad	177,92	146,53	111,24
Sustitución bajas	130,00	130,00	130,00
Por hacer más de un turno de reten	40,00	40,00	40,00
Noche 24 y 31-12	200,00	200,00	200,00
Plus nocturnidad	75,00	75,00	75,00
Plus Convenio	0,00	50,00	50,00

### ANEXO III

#### AMARRADORES EXENTOS DE EMBARQUE

• Antonio Rovira Sánchez	• Marcos Esteban Rodríguez
• Javier Martín Martín	• Juan Carlos Martínez Peña
• Miguel Pacheco Vallejo	• Ildefonso Garcia López
• José Carlos Rodríguez Pérez	

