

 ( Disposición Vigente )



### Convenio colectivo - Resolución de 27 de febrero 1998.

[LEG 2013\90982](#)

**EMBARCACIONES DE TRÁFICO INTERIOR DE PUERTOS (AMARRADORES).** Convenio colectivo.

#### **BO. A Coruña 23 marzo 1998.**

Visto o expediente do Convenio colectivo de “amarradores da provincia da Coruña”, que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 3-12-1997, suscrito, en representación da parte económica, por “Amarradores Puerto de A Coruña S.L.”, “Retrasub, S.L.” e “Amarradores del puerto de Ferrol, S.L.”, e, da parte social, por U.X.T., o día 24-11-1997, de conformidade co disposto no artigo 90, 2.º e 3.º, da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores; Real Decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de Convenios colectivos de traballo, e Real Decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á comunidade autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial acorda:

Primeiro.—Ordena-la súa inscrición no libro-rexistro de Convenios colectivos de traballo, obrante nesta Delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión negociadora.

Segundo.—Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

Terceiro.—Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e no Diario Oficial de Galicia.

## **CONVENIO COLECTIVO**

### **Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas de amarradores y sus trabajadores, sean fijos, eventuales, interinos o temporales.

### **Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente Convenio se aplica a todas las empresas y cooperativas de amarradores que operan en todos los puertos del litoral coruñés, teniendo, por tanto, la condición del Convenio provincial.

### **Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia del Convenio**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1997 finalizando su período de vigencia el 31 de diciembre de 1999. El Convenio quedará prorrogado automáticamente, por períodos anuales, si no es denunciado por alguna de las partes dentro de los dos últimos meses de vigencia, o de su prórroga.

Para el supuesto de que sea denunciado, el presente Convenio mantendrá la vigencia de sus contenidos hasta la firma de otro que lo sustituya.

### **Artículo 4. Subrogación de servicios**

Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución de contrato de arrendamiento de servicios, o fin de la concesión o autorización administrativa, la empresa adjudicataria está, en

todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato de arrendamiento de servicios, concesión o autorización administrativa, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, siempre que tenga una antigüedad mínima en el servicio, objeto de subrogación, de siete meses anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias que por vacaciones, I.L.T., permisos retribuidos, etc. haya podido tener el trabajador en el servicio subrogado.

La empresa cesante en el servicio deberá notificar al personal afectado, a través de sus representantes, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, tan pronto como tenga conocimiento del mismo.

La empresa adjudicataria deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad a todos los efectos. Asimismo, el trabajador percibirá con cargo a su anterior empresa la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones que le pudieran corresponder.

A los efectos anteriores, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de 72 horas antes de que ésta comience la prestación del servicio, o 72 horas desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

— Certificación en la que deberá constar el nombre del trabajador, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, número de beneficiarios de prestaciones a la familia, importe de la totalidad de las percepciones de cualquier índole que venga cobrando el trabajador por su trabajo, desglosado por conceptos, categoría y antigüedad en la empresa.

— Certificación de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de estar al corriente de pago, así como una declaración jurada de la empresa cesante de igual situación.

— Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

— Contratos de trabajo suscritos por los trabajadores afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito.

— Relación de trabajadores en situación de baja temporal.

— Cualquier otro documento que se requiera a estos efectos como necesario.

Es facultad de la empresa cesante en el servicio, decidir quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación.

## **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas**

El presente Convenio respeta y mejora las condiciones pactadas en el Convenio nacional de amarradores publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203 de fecha 22 de agosto de 1996.

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

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

## **Artículo 7. Régimen de trabajo**

Por las condiciones especiales de trabajo en los puertos de la provincial de La Coruña, los trabajadores voluntariamente se comprometen a realizar los servicios de retenes y horas extras, necesarios para la buena marcha del servicio. En el supuesto de que algún trabajador no desee realizar estos servicios de retén y horas extraordinarias lo comunicará, por escrito, a la dirección de la empresa.

La empresa, por su parte, se compromete a abonar en concepto de realización de los servicios de retén y horas extraordinarias, las cantidades especificadas en los apartados de suplidos e incentivos.

**Artículo 8. Período de prueba**

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

1. Tres meses para titulados.
2. Un mes para no titulados.

**Artículo 9. Jornada laboral y descansos semanales**

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 el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales.

**Artículo 10. Vacaciones**

Se disfrutará anualmente un período de vacaciones de 30 días naturales, que se tomarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de setiembre.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes mencionado, a petición del trabajador, siempre que el servicio no sufra detrimento y se solicite con una antelación previa de cuatro meses.

**Artículo 11. Licencias y excedencias**

En cuanto a licencias y excedencias se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 12. 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 (incluye los complementos de turnicidad y nocturnidad).
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivos y suplidos.

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

Las pagas extras se abonarán prorrateadas mes a mes. En el caso de que algún trabajador desee cobrarlas en los meses establecidos en el Convenio nacional de amarradores, deberá solicitarlo por escrito a la empresa.

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

**Artículo 13. Revisión salarial**

Los conceptos de salario base y antigüedad recogidos en el presente Convenio se incrementarán en el porcentaje igual al I.P.C. previsto para los años 1998 y 1999.

**Artículo 14. Cláusula de revisión**

Si hubiese variación entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. real se abonarán los atrasos sobre este último dentro de los tres primeros meses del año siguiente.

**Artículo 15. Clasificación profesional**

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

1. Encargado general. Trabajador que tiene la facultad a las órdenes directas del director gerente, de dirigir todas las funciones propias de la empresa.
2. Encargado de servicio. Trabajador que tiene encomendada la facultad de hacer cumplir y organizar las jornadas de los miembros de las collas de amarradores. El encargado general dirige el trabajo de los componentes de las collas en las operaciones de entrada y salida de los buques, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior del puerto.
3. Amarrador. Trabajador que realiza las tareas de amarre o desamarre de buque, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior del puerto, valorándose en su clasificación profesional el haber realizado el curso de formación y reciclaje de amarradores de buques.
4. Ayudante auxiliar. Trabajador mayor de dieciséis años que se inicia en las tareas propias sin experiencia previa.
5. Administrativo. Personal que se dedica, dentro de las oficinas de la empresa, a tareas administrativas y las derivadas de aquéllas.

### **Artículo 16. Trabajo en categoría superior**

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

### **Artículo 17. Promoción profesional**

Después de ostentar durante seis meses la categoría de ayudante, el trabajador ascenderá automáticamente a la de armador.

Las categorías de encargado general y de servicio serán de libre designación por parte del empresario pero, para designarlas, se tendrán en cuenta los títulos y cursos realizados por el trabajador, valorándose especialmente la realización del "Curso de Formación y Reciclaje de Amarradores".

### **Artículo 18. Régimen de faltas y sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

18.1 Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
2. Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas graves.
3. 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 será considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal del buque, podrán ser consideradas como faltas graves.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

6. Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

18.2 Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de dos meses. Bastará 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.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social 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 considerará como falta laboral muy grave.

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

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

6. 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, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Ausentarse del trabajo sin permiso del encargado correspondiente.

8. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

9. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

10. La repetición de faltas dentro de un semestre aunque sean de distinta naturaleza.

18.3 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses o veinte en ocho meses.

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

3. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

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

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

6. 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.

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

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre y hayan sido sancionadas.

18.4 Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado 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 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.

18.5 Sanciones. Las sanciones máximas que se podrán 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.

### **Artículo 19. Comisión paritaria**

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada paritariamente por dos representantes de cada una de las partes.

### **Artículo 20. Salud laboral y prevención de riesgos**

En lo referente a salud laboral y prevención de riesgos laborales se estará 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.

### **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 agua.
2. —Dos buzos de trabajo.
3. —Un par de botas de seguridad.
4. —Un jersey.
5. —Dos camisas de verano.
6. —Un par de botas de agua.

## Artículo 22. Derechos sindicales

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1844/1995, de 9 de setiembre, 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 23. Enfermedad

En los casos de bajo de enfermedad o accidente el trabajador percibirá el salario que le corresponda según la legislación vigente.

## Artículo 24. Formación

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

## Artículo 25. Seguro de accidentes

Con independencia del seguro obligatorio de accidentes y como complemento al mismo, las empresas establecidas a su cargo y a favor de los trabajadores, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez, tanto en su actuación profesional como en su vida privada, con los siguientes capitales:

- Por muerte, 2.000.000 de pesetas.
- Gran invalidez, 6.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente total o absoluta, 4.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente parcial, según baremo de la póliza.
- Invalidez temporal, 1.000 pesetas/día (máximo 365 días).
- Gastos por accidente, hasta 200.000 pesetas.

## ANEXO I.

### Tablas salariales

Categorías profesionales	Salario base	Incent.	Supl.
Encargado general	200.000	S/Tabla	S/Tabla
Encargado de servicio	157.347	S/Tabla	S/Tabla
Amarrador (contrato anterior 31/12/94)	124.602	S/Tabla	S/Tabla
Amarrador (contrato posterior 01/01/95)	124.602	S/Tabla	S/Tabla
Ayudante auxiliar	101.371	S/Tabla	S/Tabla
Administrativo	124.602		

Los incentivos y los suplidos solo serán percibidos por aquellos trabajadores que voluntariamente se comprometieran a realizar los servicios de retenes y horas extras necesarios para la buena marcha del servicio y no por aquellos trabajadores que hubieran comunicado a la Dirección de la empresa su deseo de no realizar tales servicios, de conformidad con lo establecido del artículo 7.º del presente Convenio.

A) Salario base. El estipulado en las categorías profesionales recogidas en el Convenio Nacional de Amarradores.

B) Incentivos. Por el cómputo total de horas extras realizadas por toda la plantilla durante el mes de vigencia.

A efectos de mayor celeridad en la confección de las nóminas, las horas se cerrarán el 23 de cada mes.

La tabla a aplicar será la siguiente:

Hasta 50 horas realizadas por toda la plantilla, 6.750 pesetas por trabajador.

De 51 a 100 horas realizadas por toda la plantilla, 12.500 pesetas por trabajador.

De 101 a 125 horas realizadas por toda la plantilla, 15.625 pesetas por trabajador.

De 126 a 150 horas realizadas por toda la plantilla, 18.750 pesetas por trabajador.

De 151 a 175 horas realizadas por toda la plantilla, 21.875 pesetas por trabajador.

De 176 a 200 horas realizadas por toda la plantilla, 25.000 pesetas por trabajador.

Más de 201 horas realizadas por toda la plantilla, 30.000 pesetas por trabajador.

C) Suplidos. Para desplazamientos, dietas y horas de espera en las jornadas de retén, se percibirán mensualmente las cantidades estipuladas en la tabla.

La tabla a aplicar será la siguiente:

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Suplidos/mensuales</b>
<b>Encargado general</b>	<b>75.000</b>
<b>Encargado de servicio</b>	<b>50.000</b>
<b>Amarrador (contrato anterior 31-XII-1994)</b>	<b>45.000</b>
<b>Amarrador (contrato posterior 1-I-1995)</b>	<b>25.000</b>
<b>Ayudante auxiliar</b>	<b>15.000</b>