

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS PORTUARIOS DE AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

2015-2022. Prorrogable.
Actualizado a noviembre de 2018.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

ARTÍCULO 1 ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL	3
ARTÍCULO 2 ÁMBITO TEMPORAL	3
ARTÍCULO 3 REVISIÓN SALARIAL	3
ARTÍCULO 4 CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	3
ARTÍCULO 5 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	3
ARTÍCULO 6 JORNADA LABORAL	4
ARTÍCULO 7 RÉGIMEN DE TRABAJO	5
ARTÍCULO 8 VACACIONES	5
ARTÍCULO 9 LICENCIAS	6
ARTÍCULO 10 EXCEDENCIAS	7
ARTÍCULO 11 ROPA DE TRABAJO	8
ARTÍCULO 12 ESTRUCTURA SALARIAL	9
ARTÍCULO 13 NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD, TURNICIDAD Y FESTIVIDAD	10
ARTÍCULO 14 COMPLEMENTO ASISTENCIAL POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD	10
ARTÍCULO 15 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11
ARTÍCULO 16 PERIODO DE PRUEBA	12
ARTÍCULO 17 PROMOCIÓN PROFESIONAL	12
ARTÍCULO 18 CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL	13
ARTÍCULO 19 PÓLIZA POR INVALIDEZ Y MUERTE	13
ARTÍCULO 20 PLAN DE PENSIÓN	14
ARTÍCULO 21 DERECHOS SINDICALES Y CUOTA SINDICAL	14
ARTÍCULO 22 LEGISLACIÓN APLICABLE	14
ARTÍCULO 23 COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL	15
ARTÍCULO 24 COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN	17
ARTÍCULO 25 NATALIDAD O ADOPCIÓN	20
ARTÍCULO 26 FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO	20
ARTÍCULO 27 SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS	21
ARTÍCULO 28 COMISIÓN PARITARIA	21
ARTÍCULO 29 RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES	21
ANEXO I	26
PARA PUERTOS DE MENOS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO	26
ANEXO I	26
PARA PUERTOS DE MÁS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO	26
ANEXO II	27
PARA PUERTOS DE MÁS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO	27
ANEXO II	27
PARA PUERTOS DE MENOS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO	27
CORRECCIÓN DE ERRORES DEL CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS PORTUARIOS DE AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS	28
CORRECCIÓN DE ERRORES EN LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS	29

ARTÍCULO 1 ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que presten servicios de amarre y desamarre de buques en la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 2 ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio será hasta 31 de diciembre de 2022, entrando en vigor el 01 de junio de 2015 con independencia de la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral.

El Convenio se entenderá automáticamente prorrogado año a año, permaneciendo en vigor mientras no sea denunciado por alguna de las partes (sic) con un mes de antelación a su vencimiento.

Denunciado el Convenio, este permanecerá en vigor mientras no se alcance un nuevo acuerdo.

ARTÍCULO 3 REVISIÓN SALARIAL

Los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio Colectivo se incrementarán anualmente, en un porcentaje igual al mayor de los I.P.C. anuales publicados entre el canario y el estatal del año anterior o indicador que lo sustituya.

ARTÍCULO 4 CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se consideran de mínimos y serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en este de forma global podrán ser compensadas o absorbidas en cómputo anual con las que anteriormente pudieran existir sobre mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen de denominación.

ARTÍCULO 5 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globales. En lo no previsto por el mismo se estará a las disposiciones legales que fueren de aplicación.

ARTÍCULO 6 JORNADA LABORAL

1.- El personal adscrito a todas las categorías establecidas en este convenio, excepto las de Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo y Oficial de Mantenimiento, tendrá la siguiente jornada laboral:

Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector de Tráfico Interior de Puertos y al tener que distinguir entre el trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia por razones de espera, expectativas, servicios de guardias, desplazamientos, etc., las partes de mutuo acuerdo y al amparo del Real Decreto 1561/1995 (21 septiembre), convienen que los turnos de trabajo se realizarán de acuerdo con las necesidades operativas del servicio, teniendo en cuenta el volumen de maniobras, la frecuencia de las mismas y las características de los buques y de los muelles donde opera el tráfico existente en el puerto.

Las partes de mutuo acuerdo y al amparo del citado Real Decreto 1561/1995 (21 septiembre), convienen en que la jornada máxima anual para este personal será de 1.826 horas, resultando una jornada laboral semanal promediada de 40 horas.

Así mismo, cuando el relevo entre turnos se produzca físicamente en el puerto de trabajo, se establece la obligación por parte de los trabajadores de presentarse 15 minutos antes de la hora de entrada para facilitar el relevo entre el turno entrante y el turno saliente, debiendo cubrir las necesidades de trabajo entre los dos turnos mencionados. La empresa facilitará por su parte los medios de transporte terrestres y/o marinos necesarios para la realización del relevo, dentro del recinto portuario. Cuando el relevo se produzca en situación de «guardia localizable», la empresa establecerá los mecanismos de transmisión de la guardia.

2.- Para los trabajadores adscritos a las categorías de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, se establece que la jornada laboral será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes y una guardia semanal de tarde de 15:00 a 17:00 horas, reduciéndose la jornada de la mañana de 8:00 a 13:00 horas del día en el que se realiza dicha guardia. En el periodo vacacional, meses de junio, julio, agosto y septiembre, el horario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

3.- Para los trabajadores adscritos a la categoría de Oficial de Mantenimiento, se establece que la jornada laboral será de 7:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

ARTÍCULO 7 RÉGIMEN DE TRABAJO

Todos los trabajadores adscritos a la categoría de Patrón-Amarrador quedan obligados a realizar, durante sus jornadas, el baldeo y ranqueo de las embarcaciones. Pudiendo el Capataz-Amarrador asignar personal de guardia para ayudar al Patrón-Amarrador en estas tareas.

Asimismo, los trabajadores de las categorías Capataz-Amarrador, Oficial Amarrador y Ayudante Amarrador, quedan obligados a realizar durante sus jornadas los trabajos de limpieza de los vehículos.

Igualmente, se establece que todo el personal enrolado en las falúas está obligado a mantener en perfecto estado de uso (pintura, limpieza y mantenimiento general) las embarcaciones e instalaciones anexas, responsabilizándose del cumplimiento de dichas funciones. Siendo el Capataz-Amarrador en función de las necesidades puntuales del servicio el que designe el personal de guardia para la realización de estas tareas, siempre que las mismas no puedan ser realizadas por el personal de mantenimiento responsable de las mismas.

El cumplimiento de todos estos trabajos será responsabilidad del Capataz-Amarrador del turno, que vigilará que el personal a sus órdenes cumpla con dichas obligaciones.

La empresa designará los componentes de cada una de las collas o taifas, pudiendo en cualquier momento, por causas organizativas y/o necesidades del servicio, realizar los cambios que estime oportunos sin menoscabo de la jornada de descanso.

ARTÍCULO 8 VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales que se disfrutarán entre los meses de junio a octubre de cada año, ambos inclusive. Durante este periodo, los trabajadores devengarán las retribuciones que se encuentran reflejadas en la tabla ANEXO I y los pluses establecidos en 12 mensualidades.

Anualmente se fijará un calendario de vacaciones que será publicado en el tablón de anuncios en el primer trimestre; debiendo comunicarse el inicio del disfrute de vacaciones con dos meses de antelación como mínimo, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 9 LICENCIAS

1.- Con independencia del periodo convenido de vacaciones se reconoce el derecho a disfrutar de licencia retribuidas, con justificación documental, en los siguientes casos:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento o adopción de hijo/a: 5 días naturales. En caso de nacimiento o adopción múltiple se incrementará en 2 días por cada hijo/a a partir del segundo.
- Enfermedad grave de padre, madre o hermano/a, por afinidad o consanguinidad: 3 días naturales.
- Enfermedad grave de cónyuge o hijo/a: 5 días naturales.
- Por fallecimiento del cónyuge o hijo/a: 5 días naturales.
- Por fallecimiento de padre o madre o hermano/a, por afinidad o consanguinidad: 3 días naturales.
- Por bautizo, primera comunión o boda de un hijo/a, hermano/a, nieto/a o padre o madre por afinidad o consanguinidad, siempre que ese día le corresponda trabajar: 1 día natural - Por fallecimiento de abuelo/a o nieto, por afinidad o consanguinidad siempre que esos días le corresponda trabajar: 1 día natural.
- Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.
- Por asistencia a examen por obtención de un título oficial, ya sea profesional o académico: 1 día natural.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla por alguno de los motivos anteriores el plazo será aumentado en dos días, excepto la licencia de matrimonio.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado podrá ser acumuladas a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio que si se podrá acumular. El trabajador deberá comunicar por escrito previamente a la Empresa su intención de acumular los días de licencia por la circunstancia señalada anteriormente.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a licencias no retribuidas para asuntos propios, pudiendo solicitar dichas licencias para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, por un período de hasta seis meses al año, que podrán concederse por la Empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio. Estas licencias se podrán dividir como máximo en tres períodos, siendo un mes la duración mínima de los períodos. Dichas licencias, no generarán derecho a retribución de ninguna clase y no podrán volver a solicitarse hasta un año después de su finalización.

En el resto de los supuestos no contemplados se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 10 EXCEDENCIAS

Todos los trabajadores tendrán derecho a que les sea concedida excedencia, en los siguientes supuestos:

- Excedencia voluntaria.

Podrá solicitarla todo trabajador que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación. El plazo mínimo para la excedencia será de un año y el plazo máximo de cinco años. El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma.

Si solicitase el reingreso, este se efectuará tan pronto exista vacante en su categoría. En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior dentro de su especialidad, si existiese igualmente vacante en dicha categoría inferior, percibiendo el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda. El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, 3 años de servicio activo en la Empresa, desde la finalización de aquella.

Si el trabajador que solicitase la excedencia tuviese una antigüedad superior a cuatro años y si dicha excedencia fuese de un año, tendrá derecho a la incorporación inmediata a su categoría, siempre y cuando solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del año.

- Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramiento para cargo político, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o de designación.

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

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

ARTÍCULO 11 ROPA DE TRABAJO

La Empresa proporcionará al trabajador, según la categoría ostentada, la indumentaria necesaria, para la realización de sus distintas funciones, de la siguiente forma.

Anualmente:

- Dos pantalones con bandas reflectantes.
- Tres polos de manga corta.
- Doce pares de guantes de trabajo.

Cada dos años:

- Un jersey.
- Un par de botas de trabajo.
- Un casco.

Cada tres años:

- Un equipo de agua con sus botas correspondientes.
- Un chaleco salvavidas y protección auditiva, si fuese necesaria.

Se fija como periodo de entrega de ropa el segundo semestre del año, preferiblemente el mes de noviembre.

Será de uso obligatorio por el personal la ropa de trabajo detallada. En caso de la no correcta utilización o falta injustificada de alguna prenda, el trabajador será sancionado por la dirección de la empresa

ARTÍCULO 12 ESTRUCTURA SALARIAL

Se retribuirán los siguientes conceptos, cuyas cantidades aparecen en las Tablas de Mensualidades que se adjuntan como ANEXO I y en función del volumen de actividad del puerto donde preste servicios el trabajador y de la categoría ostentada:

- Salario Base: Consistirá en la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en la tabla Mensualidades que corresponda de las contenidas en el ANEXO I.
- Antigüedad: Este concepto se establece sobre la base de trienios, que se abonarán según la tabla Mensualidades que corresponda de las contenidas en el ANEXO I.
- Plus Localización: La Empresa abonará la cantidad consignada por este concepto en la tabla Mensualidades que corresponda de las contenidas en el ANEXO I., en catorce mensualidades.
- Plus de Conducción/Embarque: La Empresa abonará la cantidad consignada por este concepto en la tabla Mensualidades que corresponda de las contenidas en el ANEXO I., en catorce mensualidades, a los trabajadores. Su percepción obliga al trabajador a conducir los vehículos de la empresa y/o a realizar los trabajos de marinería en las embarcaciones que la empresa disponga para la realización de los servicios que presta la misma.
- Plus de Responsabilidad: La Empresa abonará la cantidad de consignada por este concepto en la tabla Mensualidades que corresponda de las contenidas en el ANEXO I a los trabajadores que desempeñen las funciones descritas para la categoría de Capataces-Amarradores, abonándose en doce mensualidades.

- Pagas Extraordinarias: El personal percibirá dos pagas extras anuales en cómputo semestral, abonándose, según la categoría de cada trabajador, en las cuantías reflejadas en la tabla Pagas Extras (ANEXO II) y serán abonadas el día 15 de junio, computándose el periodo realmente trabajado en el primer semestre natural (del 1 de enero al 30 de junio), y el día 15 del mes de Diciembre, computándose igualmente el periodo realmente trabajado en el segundo semestre natural (del 1 de julio al 31 de diciembre). En caso de alta o baja en la empresa, el trabajador percibirá la parte proporcional correspondiente al período trabajado en el semestre de devengo de cada paga. El importe de dichas pagas extras podrá ser prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.

ARTÍCULO 13 NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD, TURNICIDAD Y FESTIVIDAD

Los salarios fijados en el presente Convenio, han sido pactados teniendo en cuenta la nocturnidad, la peligrosidad, la turnicidad (en las categorías en las que se establece) y la festividad, trabajo en días festivos, así como en atención a otras cantidades o conceptos que pudieran corresponder a dicho personal por razón de su prestación de Servicios, pues se han tenido en cuenta todos sus derechos laborales en las cantidades que por todos los conceptos y en cómputo anual se pactan. Ello afecta igualmente al modo y cuantía de la retribución del periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 14 COMPLEMENTO ASISTENCIAL POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

A) AYUDAS POR ACCIDENTE LABORAL.

Se establece a cargo de la Empresa desde la fecha de baja por accidente laboral hasta un máximo de sesenta días después de dicha baja, el complemento hasta el 100% del total de las retribuciones fijadas en este convenio.

B) HOSPITALIZACIÓN.

En el supuesto que los trabajadores tengan que ingresar en un centro hospitalario a consecuencia de la baja médica tanto de accidente laboral como enfermedad común la empresa completará hasta el 100% del total de las retribuciones fijadas en este convenio por el tiempo que dure dicha hospitalización y quince días posteriores de convalecencia posthospitalaria, siendo indispensable para la percepción de este complemento el certificado de ingreso y posterior alta del centro hospitalario

ARTÍCULO 15 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establecen las distintas categorías:

Grupo 1. Personal cualificado, en el que se integrarán las siguientes categorías profesionales:

- Capataz-Amarrador: Trabajador que tiene encomendada la facultad de hacer cumplir, organizar y dirigir los trabajos del personal de guardia, tanto en tierra como en las falúas, durante su turno, participando en las tareas de amarre y desamarre de buques. Y siendo responsable ante la Dirección de la empresa del buen funcionamiento del servicio durante sus guardias. Del mismo modo, será el responsable del cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 6 del presente convenio, en lo referente al mantenimiento y limpieza de los medios mecánicos e instalaciones anexas de la empresa.
- Patrón-Amarrador: Trabajador que realiza la tarea de amarre y desamarre de buques, tanto en tierra como a bordo, y de gobierno de la falúa de amarras con responsabilidad de la embarcación y del tripulante bajo sus órdenes. Supervisado por el Capataz-Amarrador, pero con iniciativa y responsabilidad propia. Asimismo, será responsable del cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 6 del presente convenio en lo referente a mantenimiento, limpieza y ranqueo de las embarcaciones e instalaciones anexas. Igualmente, se le obliga a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el Capataz-Amarrador.
- Oficial Amarrador: Trabajador que realiza las tareas de amarre y desamarre, tanto en tierra como a bordo de las falúas, con responsabilidad total de sus actos y bajo la supervisión del Capataz-Amarrador o del Patrón-Amarrador cuando se encuentre en la falúa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el Capataz-Amarrador.



- Oficial de Mantenimiento: Trabajador que desempeña las tareas de mantenimiento, reparaciones, amarre y desamarre de buques y las encomendadas por la empresa en su horario de trabajo, de acuerdo con su cualificación profesional, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión de un Jefe.

Grupo 2. Personal Subalterno y No cualificado, en el que se integrarán las siguientes categorías profesionales:

- Ayudante Amarrador: Trabajador que se inicia en las tareas propias del amarre y desamarre de buques, tanto en tierra como a bordo de las falúas de amarre, sujeto a la supervisión e instrucciones del Capataz-Amarrador o del Patrón-Amarrador cuando se encuentre en la falúa. Obligándosele a cumplir las normas e instrucciones dictadas por el Capataz-Amarrador.

Grupo 3. Personal Administrativo en el que se integrarán las siguientes categorías profesionales:

- Oficial Administrativo: Trabajador que desempeña las tareas administrativas propias de la empresa de acuerdo con su cualificación profesional, con responsabilidad propia e iniciativa, bajo la supervisión de un Jefe.

- Auxiliar Administrativo: Trabajador que desempeña las tareas administrativas básicas, supervisado por un Oficial Administrativo o superior.

ARTÍCULO 16 PERIODO DE PRUEBA

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

- Seis meses para el personal titulado.
- Tres meses para el resto del personal.

ARTÍCULO 17 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Transcurridos seis meses de antigüedad en la categoría de Ayudante Amarrador, ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial Amarrador.

La categoría de Patrón-Amarrador será de libre designación por parte de la Empresa entre los Oficiales Amarradores que tengan el título de Patrón Portuario o superior, pero para designarle se tendrán en cuenta los títulos y cursos del trabajador, así como la antigüedad en la empresa.

La categoría de Capataz-Amarrador será de libre designación por parte de la Empresa, pero para designarle se tendrán en cuenta los títulos y cursos del trabajador, valorándose especialmente la posesión del título de Patrón Portuario o superior, así como la antigüedad en la empresa.

Teniendo en cuenta que deberá haber por colla un Capataz-Amarrador, la misma cantidad de Patronos-Amarradores como embarcaciones de guardia establecidas en la normativa que regule el servicio y el resto de la colla se compondrá con el personal suficiente para prestar un servicio rápido y eficiente a criterio de la Dirección de la Empresa y de acuerdo con lo que se regule en la normativa del servicio.

ARTÍCULO 18 CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL

Los trabajadores de nueva contratación desempeñarán el cargo de Patrón-Amarrador, Oficial Amarrador, Ayudante Amarrador, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, según acuerde la Empresa, teniendo en cuenta antes de realizar una nueva contratación la promoción interna de los trabajadores con la calificación y capacitación adecuada para cubrir dicha plaza.

Podrán ocupar la categoría de Patrón-Amarrador siempre que se esté en posesión del título de Patrón Portuario o superior.

ARTÍCULO 19 PÓLIZA POR INVALIDEZ Y MUERTE

La Empresa se obliga a concertar con cualquier compañía aseguradora, una póliza de seguros de vida por fallecimiento en accidente laboral, por un importe de 21.000,00 euros, debiendo los trabajadores señalar el o los beneficiarios que tenga por conveniencia.

Igualmente asegurará con el mismo capital el riesgo de Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de trabajo, que se derive de accidente laboral.

Por Invalidez Permanente Total para la profesión habitual que se derive de accidente laboral, será asegurado con un capital de 9.000,00 euros, siempre y cuando el trabajador cause baja en la Empresa.

En cualquiera de los casos expuestos, la Empresa sólo se obliga a la contratación de la póliza en cuestión, quedando exonerada de responsabilidad alguna en el supuesto de que por cualquier circunstancia la compañía aseguradora rechazase la inclusión de cualquiera de los trabajadores adscritos, por lo que en ningún caso responderá del capital asegurado en ningún supuesto frente a dicho personal.

ARTÍCULO 20 PLAN DE PENSION

La Empresa concertará un Plan de Pensiones, con efecto desde el inicio de la prestación del servicio. La aportación mensual mínima, será de 41,72 euros por trabajador, revisándose anualmente según lo dispuesto en el artículo 3 de este convenio.

ARTÍCULO 21 DERECHOS SINDICALES Y CUOTA SINDICAL

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1844/1.994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1.995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En lo referente a la Cuota Sindical, se acuerda que, a requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central o Sindicato, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado, en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central sindical a la que pertenece, le cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta a la que debe ser abonada dicha cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará una copia del documento de abono a los Representantes Sindicales correspondientes.

La representación unitaria y sindical de los trabajadores, dispondrá del crédito horario legalmente previsto, debiendo abonar la empresa a la organización sindical correspondiente, la cantidad de 10,00 euros por cada hora de crédito horario no disfrutado, cantidad que se ingresará mensualmente en la cuenta que dicha organización destine al efecto. Esta cantidad será actualizada según el último IPC anual publicado.

ARTÍCULO 22 LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

ARTÍCULO 23 COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2 Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3 Conocer el balance la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del <<status>> jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

3 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

5 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

1- Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

2- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

3- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir los Delegados de personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 24 COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Se cita a continuación el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deben emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

A continuación, se citan las competencias atribuidas al comité de seguridad que son atribuible al Delegado de Prevención según el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.



ARTÍCULO 25 NATALIDAD O ADOPCIÓN

Se establece que cada trabajador percibirá en caso de nacimiento o adopción la cantidad de 189,54 Euros por cada hijo/a, para cuya percepción deberá presentar indispensablemente el Libro de Familia o Partida de Nacimiento del Registro Civil.

ARTÍCULO 26 FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Las partes se comprometen a firmar un Plan de Formación continua para desarrollar de la mejor manera posible la preparación y formación de los trabajadores.

1º El trabajador 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. La concesión de los permisos por parte de la dirección de la empresa estará sujeta a las necesidades del servicio.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. La adaptación de la jornada o la concesión de permisos por parte de la dirección de la empresa estará sujeta a las necesidades del servicio.

2º

El trabajador, para poder optar en el derecho establecido en el punto anterior, deberá solicitarlo a la empresa con al menos un mes de antelación.

3º

Todas las solicitudes de permiso se atenderán siguiendo el orden de recepción de las peticiones y teniendo en cuenta la antigüedad del peticionario.

ARTÍCULO 27 SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS

En lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo previsto en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

ARTÍCULO 28 COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio. Esta Comisión estará integrada paritariamente, por tres representantes de cada una de las partes. La Comisión elaborará un reglamento que regule su sistema de funcionamiento, incluida la forma de elección de su Presidente y Secretario.

Tendrá como funciones las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Modificación y Revisión del convenio en los aspectos no regulados.
- Recepción y distribución de informes sobre las materias que interesen al sector.
- Y las demás que le sean legalmente asignadas.

ARTÍCULO 29 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.

29.1. - FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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



2ª. - 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.

3ª. - 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.

4ª. - 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.

5ª. - Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el amarrador tenga a su cargo.

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

29.2. - FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1ª. - 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.

2ª. - Faltar de uno a tres días al trabajo durante 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.

3ª. - No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden 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 considerarán como falta laboral muy grave.

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

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

6ª. - 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.

7ª. - Ausentarse del trabajo sin permiso del Capataz-Amarrador correspondiente.

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

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

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

11ª. - La no correcta utilización de la ropa de trabajo.

12ª. - El no cumplimiento de las obligaciones derivadas de localización y asistencia a los trabajos encomendados en los días de retén de guardia, en el caso de haberlos.

29.3. - FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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



6ª. - 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.

7ª. - 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.

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

29.4. - RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado por ese Convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador y, cuando se trate de faltas graves y muy graves, a los representantes sindicales y/o unitarios de los trabajadores, 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.

29.5. - 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 uno a tres días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
- Despido.



29.6. - PRESCRIPCIONES.

Se establecen las siguientes prescripciones, contadas a partir del momento que la dirección de la empresa tenga conocimiento de que se hayan cometido:

- A) Para faltas leves: diez días.
- B) Para faltas graves: veinte días.
- C) Para faltas muy graves: sesenta días.

En cualquier caso, las sanciones prescriben a los seis meses de ser impuestas si las mismas no se hubiesen ejecutado.

ANEXO I PARA PUERTOS DE MENOS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO

CATEGORÍAS	MENSUALIDADES 2015					TOTALES
	SALARIO BASE	TRIENTOS	PLUS LOCALIZACIÓN	PLUS CONDUCCIÓN/ EMBARQUE	PLUS RESPONSABILIDAD	
Capataz Amarrador	1.197,30 Euros	26,50 Euros	46,30 Euros	47,37 Euros	100,00 Euros	1.390,97 Euros
Patrón Amarrador	996,41 Euros	26,50 Euros	46,30 Euros	47,37 Euros		1.090,08 Euros
Oficial Amarrador	885,31 Euros	26,50 Euros	46,30 Euros	47,37 Euros		978,98 Euros
Ayudante Amarrador	785,31 Euros	26,50 Euros				785,31 Euros
Oficial Administrativo	1.200,00 Euros	26,50 Euros				1.200,00 Euros
Auxiliar Administrativo	996,41 Euros	26,50 Euros				996,41 Euros

ANEXO I PARA PUERTOS DE MÁS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO

CATEGORÍAS	MENSUALIDADES 2015					TOTALES
	SALARIO BASE	TRIENTOS	PLUS LOCALIZACIÓN	PLUS CONDUCCIÓN/ EMBARQUE	PLUS RESPONSABILIDAD	
Capataz Amarrador	1.599,36 Euros	58,97 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros	386,21 Euros	2.125,64 Euros
Patrón Amarrador	1.563,72 Euros	41,90 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros		1.703,79 Euros
Oficial Amarrador	1.422,71 Euros	39,73 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros		1.562,78 Euros
Ayudante Amarrador	781,56 Euros	23,45 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros		921,63 Euros
Oficial Mantenimiento	1.563,71 Euros	58,79 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros		1.703,78 Euros
Oficial Administrativo	1.879,82 Euros	55,80 Euros	76,30 Euros			1.956,11 Euros
Auxiliar Administrativo	781,56 Euros	23,45 Euros	76,30 Euros			857,85 Euros

ANEXO II PARA PUERTOS DE MÁS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO

PAGAS EXTRAS 2015

CATEGORÍAS	SALARIO		PLUS		TOTALES
	BASE	TRIENTOS	LOCALIZACIÓN	CONDUCCIÓN/ EMBARQUE	
Capataz Amarrador	1.599,36 Euros	58,97 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros	1.739,43 Euros
Patrón Amarrador	1.563,72 Euros	41,90 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros	1.703,79 Euros
Oficial Amarrador	1.422,71 Euros	39,73 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros	1.562,78 Euros
Ayudante Amarrador	781,56 Euros	23,45 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros	921,63 Euros
Oficial Mantenimiento	1.563,71 Euros	58,79 Euros	76,30 Euros	63,77 Euros	1.703,78 Euros
Oficial Administrativo	1.879,82 Euros	55,80 Euros	76,30 Euros		1.956,11 Euros
Auxiliar Administrativo	781,56 Euros	23,45 Euros	76,30 Euros		857,85 Euros

ANEXO II PARA PUERTOS DE MENOS DE 5.000 MANIOBRAS/AÑO

PAGAS EXTRAS 2014

CATEGORÍAS	SALARIO		TOTALES
	BASE	TRIENTOS	
Capataz Amarrador	1.197,30 Euros	26,50 Euros	1.197,30 Euros
Patrón Amarrador	996,41 Euros	26,50 Euros	996,41 Euros
Oficial Amarrador	885,31 Euros	26,50 Euros	885,31 Euros
Ayudante Amarrador	785,31 Euros	26,50 Euros	785,31 Euros
Oficial Administrativo	1.200,00 Euros	26,50 Euros	1.200,00 Euros
Auxiliar Administrativo	996,41 Euros	26,50 Euros	996,41 Euros

CORRECCIÓN DE ERRORES DEL CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS PORTUARIOS DE AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Publicada en BOP Las Palmas núm. 28, de 04/03/2016.

Advertido error en el BOP número 142, de fecha 13 de noviembre de 2015, relativo a la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, del Convenio Colectivo del sector de "SERVICIOS PORTUARIOS DE AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS", en relación al mismo, se advirtió error en la resolución de inscripción y publicación. Donde dice, "... del Convenio Colectivo de la entidad "SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L.", debe decir: "... del Convenio Colectivo del Sector de "SERVICIOS PORTUARIOS DE AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS".

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,

CORRECCIÓN DE ERRORES EN LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS

Publicado en Anexo al BOP LAS PALMAS núm. 144, de 30/11/2018.

Advertido error en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 142, de fecha 13 de noviembre de 2015, relativo a la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, del Convenio Colectivo del Sector de "SERVICIOS PORTUARIOS DE AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS", en relación al mismo, se advirtió error en la resolución de publicación e inscripción, al referirse al "Convenio Colectivo de la entidad SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L.", cuando lo que se publicó en realidad es el Convenio de Sector arriba indicado.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,