

DEPARTAMENTO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN

TRE/3821/2009, de 13 de octubre, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de estiba y desestiba del puerto de Tarragona, de la provincia de Tarragona, para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 4300244).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de estiba y desestiba del puerto de Tarragona, suscrito, por parte del sector, por la Sociedad de Estiba del Puerto de Tarragona y por la Asociación Provincial de Empresas Estibadoras y, por parte de los trabajadores por la Asociación Interna de Estibadores (coordinadora), en fecha 7 de noviembre de 2008, y presentado por las mismas partes en fecha 6 de agosto de 2009, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores; el artículo 2b del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1 e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo del sector de estiba y desestiba del puerto de Tarragona, de la provincia de Tarragona, para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 4300244), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 13 de octubre de 2009

El director de los Servicios Territoriales en Tarragona

P.A. (artículo 5 del Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo)

PILAR ALIER CORTÉS

Secretaria de los Servicios Territoriales en Tarragona

Transcripción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de estiba y desestiba del puerto de Tarragona para los años 2008-2011.

TÍTULO I

Disposiciones de aplicación generalizada a las partes afectadas por este Convenio

CAPÍTULO I

Ámbito, prelación y concurrencia de normas. Vinculación a la totalidad y Comisión Paritaria

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Acuerdo regula las relaciones laborales entre las empresas y traba-

jadores descritos en el ámbito personal, que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público o básico de estiba y destiba de buques y en las actividades y labores complementarias que se relacionan en el apartado 1.4.

1.2 A los anteriores efectos, tendrán la consideración de actividades portuarias, las siguientes:

1.2.1 Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria.

La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al puerto, o desde el muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; el izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque.

La desestiba y descarga comprenden la desestiba de mercancías en la bodega del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para la partición de la carga y su colocación al alcance de los medios de izada; la aplicación de gancho, cuchara, spreader, o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía; el izado de dicha mercancía y su colocación colgada al costado del buque sobre la zona de muelle, o alternativamente la descarga rodante; descarga de la mercancía directamente, bien sobre vehículos de transporte terrestre, sea externo o interno al puerto, bien sobre el muelle para su recogida por vehículos o medios de transporte horizontal directamente al exterior del puerto o a zona de depósito o almacén dentro del mismo, y el depósito y apilado de la mercancía en zonas portuarias cubiertas o descubiertas.

El transbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque y, si fuera preciso, el transporte horizontal dentro de la terminal portuaria.

1.2.2 La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este Pacto sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones empresariales correspondientes según el ámbito del Pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezcan en Convenio colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

1.2.3 Las operaciones de carga, descarga, estiba y desestiba, transbordo y labores complementarias definidas en el apartado 1.4, y que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, salvo que se refiera a mercancía del titular de una planta de transformación o instalación industrial o a una empresa de su mismo grupo empresarial, no abierta al tráfico comercial general, en la que se manipulen mercancías directa y exclusivamente vinculadas con la referida planta o instalación de procesamiento industrial y esté expresamente identificada en el título concesional. Las mencionadas terminales habrán de disponer de atraque otorgado en concesión o autorización, y la planta o instalación estar ubicada en el interior de la zona de servicio del puerto, o bien conectada con los espacios cohesionados mediante instalaciones de transporte fijas, específicas y exclusivas, esto es, tubería, cinta o infraestructuras ferroviarias de utilización exclusiva de origen a destino. El concesionario deberá atender la totalidad de sus actividades de carga,

estiba, desestiba, descarga y transbordo con trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la disposición adicional quinta de la ley 48/2003, y, en todo caso, la habilitación profesional.

1.2.4 Las operaciones de carga, descarga y transbordo cuando no se realicen por tubería, ni para el avituallamiento del buque o su aprovisionamiento. No obstante, tendrá la consideración de labor portuaria el aprovisionamiento siempre y cuando sea preciso contratar personal.

1.2.5 Las operaciones de sujeción, trinca y suelta, excepto cuando sean realizadas a bordo por la tripulación del buque.

1.2.6 La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.

1.2.7 El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Acuerdo. Se exceptúa el manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria cuando sean manipulados por personal de la propia Autoridad y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que el servicio se realice por una empresa titular de una licencia del servicio básico o público de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías.

1.2.8 El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos y, siempre que el embarque/desembarque y conducción se realice sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria hasta el buque o desde el buque hasta fuera de la zona portuaria, respectivamente.

En ningún caso se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto, aun en el caso de que viajen con los mismos.

1.2.9 La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa y siempre que se trate del conductor habitual.

A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este caso el transporte sin solución de continuidad.

1.2.10 Los servicios portuarios prestados en terminales dedicadas, en régimen de autoprestación o autoservicio o en las autopistas del mar o tráfico marítimo de corta distancia y aquellos otros que estratégicamente se consideren oportunos, en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente. En consecuencia, las condiciones en que se preste el trabajo en aquellos tráficó serán las determinadas por los trabajadores y las empresas en cada puerto en función de lo establecido en el presente Acuerdo.

1.3 Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

En este supuesto se consideran incluidas las operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque y las de buque a cualquier medio de transporte terrestre. Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la necesidad de observar, en todo caso, las normas generales del transporte.

A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este caso el transporte sin solución de continuidad. No obstante, para ser considerado conductor habitual no es necesario que este viaje en el buque.

1.4 Tendrán la consideración de actividades complementarias, las que –sin tener el carácter de servicio público o básico- sean desarrolladas por las empresas indicadas en el ámbito personal.

Asimismo, y a los efectos del presente convenio se considerará actividad portuaria sometida al régimen del apartado 1.2, las labores portuarias de entrega y recepción de mercancías que estén vinculadas directamente con la actividad de estiba, desestiba, carga y descarga de buques de forma que condicione el trabajo y rendimiento de la actividad en el buque.

Las labores complementarias que no estén vinculadas directamente a las operaciones del buque, serán realizadas por las empresas autorizadas y se ejecutarán por los trabajadores afectados por el presente convenio, únicamente en el supuesto de que se alcance en cada puerto un acuerdo que regule las condiciones laborales, económicas y productivas en términos de flexibilidad y competitividad.

A título enunciativo, y sin que constituya una relación exhaustiva, tienen la consideración de actividades complementarias la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no estén incluidas en el apartado 1.2; la clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores, las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía, las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas actividades portuarias vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales y, en general, todas aquellas actividades relacionadas con la manipulación de mercancías con destino o procedente de los buques.

Artículo 2

Ámbito personal

2.1 El presente Convenio afectará a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Tarragona, APIE. (Estarraco), y a las sociedades o entidades de cualquier tipo constituidas o que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función; o las entidades de cualquier naturaleza que se constituyan en los puertos de interés general de la provincia de Tarragona en sustitución de las mismas o para realizar iguales o similares funciones de organización y gestión de los profesionales de la estiba portuaria.

A las empresas estibadoras que realicen las labores de servicio público o básico de estiba y desestiba de buques y las complementarias conforme al artículo 1. A las empresas que sin ser estibadoras realicen como actividad principal las actividades complementarias y aquellas otras que hayan recibido autorización, licencia o cualquier otro título administrativo habilitante para la realización de las actividades descritas en el ámbito funcional del presente Acuerdo. Quedan expresamente excluidas aquellas empresas no estibadoras establecidas en el puerto con anterioridad al 1 de enero de 2008.

2.2 Como trabajadores afectará a la totalidad de los estibadores portuarios o trabajadores, incluso los puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional y que presten servicios para las entidades indicadas en el apartado 2.1 en régimen de relación laboral especial o común.

2.3 Si por cualquier circunstancia, durante la vigencia del presente Convenio, surgieran situaciones nuevas no contempladas en él, serán objeto de acuerdo entre las partes. Dichos acuerdos se incorporarán al texto del Convenio.

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y mantendrá su

vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. A su vencimiento, se prorrogará íntegramente por periodos anuales en las condiciones consolidadas al momento del vencimiento.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. Efectuada la denuncia, continuará vigente en su totalidad, en los términos y con el alcance indicado en el párrafo anterior.

Artículo 4

Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a la zona de servicio de los puertos de interés general de la provincia de Tarragona.

Se entenderá por “zona de servicio de cada puerto”, la definida como tal por el órgano de administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del puerto.

Artículo 5

Concurrencia

Los acuerdos del Convenio que contradigan el vigente Acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria o la normativa sectorial, serán nulos de pleno derecho. Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores.

De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores, y en armonía con lo que disponga el vigente Acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, ningún otro convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio, mientras este se halle en vigor.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio están las unas en función de las otras, estableciendo que cualquier variación de algún capítulo económico que no sea fruto de pacto entre las partes firmantes, provocará un evidente desequilibrio que será necesario redistribuir.

Si como consecuencia de lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores la jurisdicción competente declarara la nulidad total o parcial de algún artículo, las partes firmantes se obligan a negociar su sustitución de forma que, respetando la resolución judicial, no se altere en esencia el conjunto de condiciones pactadas y su alcance o, alternativamente, se convenga los medios de compensación a la parte afectada.

Artículo 7

Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2 e) del Estatuto de los trabajadores estará compuesta por 4 miembros en representación de los Estibadores Portuarios y otros 4 en representación de Estarraco y la Asociación de Empresas Estibadoras del Puerto de Tarragona por representación empresarial y dos suplentes por cada una de las partes. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se le asigna específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

1. La interpretación auténtica de este Convenio.
2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los asuntos colectivos y en los conflictos que puedan surgir, corresponderá

a la representación empresarial y social que decida iniciar acciones, la convocatoria de la Comisión Paritaria para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte empresarial o social la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal. Todo ello sin perjuicio de las competencias que corresponden a la Comisión Mixta que pueda regular el Acuerdo marco vigente en cada momento.

3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta que pueda regular el Acuerdo marco vigente, cuando así se le solicite por la misma.

4. La convocatoria de la Comisión Paritaria corresponderá a la dirección de Estarraco, previa solicitud efectuada por cualquiera de las partes.

5. Para su validez, los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán ser adoptados por los votos de la mayoría de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II

Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras

Artículo 8

Sistemas de adscripción a las tareas portuarias. Suspensión de la relación laboral especial

8.1 Los trabajadores contratados por Estarraco serán adscritos a las empresas mediante alguno de los siguientes sistemas:

a) Adscripción por rotación de un turno de trabajo a una empresa según el sistema de nombramiento rotativo convenido.

b) Adscripción a la empresa por un período superior a un turno, en un intervalo de tiempo comprendido entre un mes y un año, o, en su caso, por los periodos que acuerden las partes firmantes del presente Convenio.

c) Adscripción a la empresa por tiempo indefinido.

8.2 En el supuesto b) el trabajador que suspenda la relación laboral especial, para iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por el presente Convenio, deberá alcanzarse un acuerdo entre las empresas y la representación de los trabajadores y conservará los derechos económicos de antigüedad en Estarraco anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas legalmente el trabajador no percibirá indemnización alguna de la empresa reintegrándose en Estarraco con las condiciones de trabajo y los derechos económicos correspondientes a los trabajadores de su mismo grupo profesional.

En este sentido, la desvinculación de las modalidades de adscripción b) y c) y el retorno al sistema de adscripción indicado en el apartado a) del artículo 8.1. se producirá por cualquiera de las causas de extinción del contrato previsto en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores excepto el despido declarado procedente y la renuncia unilateral del trabajador que extinguirá la relación laboral.

8.3 A los efectos de cómputo de los porcentajes exigidos legalmente de trabajadores vinculados por relación laboral común, el mismo se efectuará sumando las jornadas realizadas por los trabajadores fijos incorporados a las empresas en las modalidades de adscripción b) y c) anteriores.

10.4 El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especial, se computará a efectos de antigüedad por Estarraco.

Artículo 9

Procedimiento de incorporación de trabajadores en relación laboral común

Las empresas que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores

portuarios vinculados a Estarraco, efectuarán una comunicación a Estarraco con indicación de las características y condiciones de la oferta. Al objeto de analizar la incidencia que la contratación propuesta tenga en la plantilla del puerto (nivel óptimo de empleo, incidencia retributiva, etc.), será convocada la Comisión Paritaria, y la empresa solicitante a fin de adoptar los acuerdos que estime pertinentes. Con el acuerdo alcanzado entre las partes o, en su defecto, por decisión empresarial se podrá realizar una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, o innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad, función a desarrollar, modalidad de contratación a tiempo completo o parcial y duración de la adscripción.

Estarraco comunicará de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En caso de que la oferta fuese innominada, lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis días.

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado, lo comunicarán a Estarraco y éste, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, trasladará a la empresa solicitante las ofertas recibidas, incluyendo los datos profesionales de los trabajadores y el orden de antigüedad de los mismos. A la vista de los datos indicados, la empresa decidirá libremente.

De no existir voluntarios, Estarraco lo comunicará de forma inmediata a la empresa interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores integrados en el grupo profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la empresa será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional.

La empresa, en el plazo de dos días desde que reciba esta documentación, remitirá a Estarraco oferta nominativa de empleo, que deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y Estarraco podrán fijar, de mutuo acuerdo, un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión pactado tendrá una duración entre un mes y un año si es a tiempo completo y, podrá realizarse en periodos mensuales, si la contratación es a tiempo parcial. Los acuerdos y efectos de la suspensión, con el respeto de la legislación laboral indisponible por las partes, deberán incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la empresa. Las condiciones de la contratación y su prórroga se revisarán como mínimo, salvo la incorporación automática al contrato de las disposiciones del Convenio colectivo, cada tres años.

En las ofertas de contrato, las empresas deberán hacer constar las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de los trabajadores de relación laboral especial en condiciones de trabajo homogéneas.

Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada será necesario rechazar dos ofertas en un periodo de 12 meses, comenzando a contarse este periodo a partir del día siguiente a aquel en que se haya rechazado la primera oferta.

De no producirse la respuesta con la inmediatez que requiere el presente artículo, se entenderá que el silencio tiene carácter negativo si mediara una semana sin producirse respuesta alguna.

Artículo 10

Contratación de fijos de plantilla

Las empresas estibadoras se comprometen a contratar globalmente, como fijos de su plantilla, a un cupo de trabajadores portuarios equivalentes a los necesarios para atender, como mínimo, el 25% de sus actividades integrantes del servicio público, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 11

Condiciones particulares de los trabajadores de relación laboral común

Los trabajadores de relación laboral común realizarán, semanalmente, 5 días de trabajo, descansando los otros dos restantes.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a Estarraco, con antelación suficiente, los dos días naturales de descanso semanal señalados para los trabajadores de relación laboral común, que deberán ser consecutivos.

Cuando la empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán el sábado y el domingo.

Una vez fijados los descansos de los trabajadores de relación laboral común, de los que dichos trabajadores han de tener igualmente conocimiento previo a la semana en los que los van a disfrutar, se considerará el resto de días como hábiles.

Nombrados los días de descanso de los trabajadores de relación laboral común, en esos días no podrán desarrollar, en ningún caso, labores portuarias.

La preferencia en el doblaje corresponderá a los trabajadores de relación laboral especial. Sólo en el caso de que no existan trabajadores disponibles dentro de la plantilla de la sociedad, los trabajadores de relación laboral común podrán acceder a un nuevo turno.

Artículo 12

Reinserción al censo

Estarraco reconocerá la antigüedad de los reingresados dando por terminada la suspensión temporal de su contrato. En ninguno momento el trabajador tendrá derecho a percibir indemnización alguna por compensación de la extinción de su contrato de trabajo, puesto que el mismo continúa vigente con todas las condiciones laborales, incluida la antigüedad, grupo profesional y especialidad o especialidades.

El trabajador afectado por alguno de los anteriores supuestos y causas antedichas no dejará de percibir ningún día el salario que le corresponda.

En el supuesto de que un trabajador de relación laboral común acceda a un grupo profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá pactar su incorporación a la sociedad estatal o a otra empresa Estibadora que requiera trabajadores con tal cualificación.

Una vez reintegrado a Estarraco, no ejercerá en el grupo profesional para el que haya demostrado aptitud en el curso de la especialización en cuestión, hasta que no sea anunciada por la sociedad la existencia de vacante a ocupar en dicho grupo.

CAPÍTULO III

Ampliación de plantilla

Artículo 13

Ingresos de personal portuario

a) Las normas que regirán el ingreso de personal portuario en la plantilla de Estarraco, se adecuarán en cada momento por lo que marque el Acuerdo marco en vigor.

b) En todo caso, los trabajadores de nuevo ingreso se integrarán en un proceso de formación teórico-práctico, que será convenido entre la representación empresarial y sindical, y cuya duración máxima será de 3 años. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan.

c) Será causa de extinción del contrato la negativa del trabajador a someterse a las pruebas objetivas que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional y, en su caso, la no superación de las mismas con aprovechamiento.

Estarraco comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas y alegará este motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

Artículo 14

Condiciones específicas para el personal de nuevo ingreso en el grupo profesional I: Especialista

Con la finalidad de incentivar la formación externa aportada por los trabajadores y la consecución de los objetivos marcados para el período de formación, las retri-

buciones salariales del grupo I se verán incrementadas, en los porcentajes que se indican a continuación por determinados pluses, sin que, en ningún caso, la suma total de tales pluses pueda ser superior al 30%.

Plus de formación externa: para aquellos trabajadores de nuevo ingreso que aporten las certificaciones oficiales que habiliten para desarrollar alguna especialidad profesional del ámbito funcional del Convenio.

Desde el momento de la habilitación en el perfil profesional correspondiente, se aplicarán los siguientes porcentajes:

Incremento del 7,5%: Operador de grúa móvil autopropulsada, tipo A

Incremento del 15%: Operador de grúa móvil autopropulsada, tipo B

Incremento del 7,5%: Otros certificados habilitantes de perfil profesional.

Entre otros que pueda considerar la Comisión de formación, se valorará con el porcentaje indicado el curso de carretillas elevadoras (apoyado en experiencia práctica demostrable). El carnet C también será considerado como acreedor del presente porcentaje de incremento:

Plus de 1ª formación: Incremento del 15% por haber superado el primer curso de formación en las especialidades de conductores o gruístas.

Plus de 2ª formación: Incremento del 7,5%. Por haber superado el segundo curso de formación en las especialidades de conductores o gruístas.

Plus de trincaje: Incremento del 7,5%.

Los trabajadores de nuevo ingreso en la sociedad de estiba, contratados por las empresas estibadoras en el grupo profesional I y en RLC, en tanto dure el período de formación teórico-práctico, convenido entre la representación empresarial y sindical, continuarán percibiendo las retribuciones salariales, con los pluses de formación que tengan acreditados, de acuerdo con lo especificado en el artículo anterior.

CAPÍTULO IV

Solicitud de trabajadores portuarios

Artículo 15

Llamamientos y nombramientos

1. Las empresas solicitarán de Estarraco los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos -o emitir certificado de no disponibilidad-, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

2. Las empresas formularán la solicitud por escrito a través de la aplicación informática implantada al efecto, con determinación del número de trabajadores y especificación del grupo profesional y especialidad interesados y con mención de las particularidades siguientes mencionadas:

- Identificación de la terminal o del muelle en el que se le indicará al trabajador dónde habrá de prestar sus servicios.

- Identificación del buque o buques, explanada o lugar en su caso, en los que habrá de prestar los servicios.

- Naturaleza de los servicios a prestar.

- Naturaleza de las mercancías a manipular.

- Tipo y características de la unidad de carga.

- Medios mecánicos a emplear.

- Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

- Las especificaciones anteriores no obstan para que la empresa pueda utilizar los servicios del trabajador/a durante la totalidad de la jornada, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

3. Durante el proceso de nombramiento en Estarraco, solo se permitirá la presencia de dos representantes por cada una de las representaciones, empresas y trabajadores, además de un trabajador con experiencia en contratación designado por estos últimos. Podrán estar presentes durante el desarrollo del nombramiento para supervisar el cumplimiento de las normas, usos y costumbres aplicables en

el puerto y, en su caso, contribuirán a resolver de inmediato las dudas o conflictos interpretativos.

En caso de presentarse algún conflicto en materia de contratación, quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de Estarraco. En el supuesto de que el conflicto afecte a una empresa estibadora y a los trabajadores, Estarraco dará audiencia a ambas partes.

4. Las empresas presentarán los pedidos con 15 minutos de antelación a las horas de contratación establecidas, y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

a) Indicación de la operativa o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el puerto; identificación del buque o buques, explanada o lugar; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y características de la unidad de carga, así como el resto de particularidades detalladas anteriormente.

b) Trabajadores de relación laboral especial pedidos, con indicación del grupo profesional y especialidad.

c) Trabajadores de relación laboral común, que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del grupo profesional y especialidad que desempeñarán.

5. No se nombrará el personal cuando la empresa incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

6. Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que se adopten en materia de calidad, y en todo caso, a los que se aprueben con la normativa ISO – 9002, en la sociedad.

7. La representación legal de los trabajadores podrá, con suficiente antelación, solicitar el día en que se realizará el nombramiento con presencia física de todos los trabajadores en las dependencias de Estarraco, sin perjuicio de que, una vez en la misma, se realicen los nombramientos con los medios informáticos usados habitualmente, con la exclusión de la notificación a través de la web o de cualquier otro sistema a distancia que en el futuro se pueda implantar. Únicamente se podrá solicitar un llamamiento a la semana con presencia física de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Jornada - Horarios - Fiestas - Vacaciones

Artículo 16

Jornada

La jornada máxima de trabajo anual en el sector de la estiba para todos los trabajadores queda establecida en 1.826 horas. La jornada mínima mensual obligatoria será para cada trabajador la indicada en los párrafos siguientes.

La jornada anual se distribuirá de manera irregular en las condiciones dispuestas en el presente Convenio en función de la duración de los turnos de trabajo y de las necesidades del servicio.

Los estibadores de relación laboral especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme al sistema de turnos de trabajo y mostrar su disponibilidad en los nombramientos, compareciendo físicamente, o a través de los medios virtuales puestos a su disposición por Estarraco. La presencia física en los nombramientos, no sustituible por medios de presencia virtual, deberá efectuarse de acuerdo a lo especificado en el artículo 16.7.

El cumplimiento de la jornada anual y, el cómputo de la jornada mínima mensual obligatoria, de los trabajadores de RLE se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalentes a los días laborables del mes más dos, respetando los 14 días festivos anuales y los de descanso semanal y los de licencias o permisos y demás causas de suspensión del contrato de trabajo legal o convencionalmente establecidas.

Como consecuencia del sistema de cómputo de turnos indicado en el párrafo anterior, la jornada mínima mensual obligatoria no será superior de 24 turnos, sin

perjuicio de lo cual, los trabajadores podrán realizar voluntariamente un número superior de turnos mensuales con el límite de la jornada máxima anual de 1.826 horas.

La citada obligación tendrá vencimiento trimestral (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre y octubre-diciembre) de forma que se considerará cumplimentada la jornada correspondiente a dicho periodo y, por tanto, no exigible el tiempo de trabajo en el que no se hubiera producido ocupación efectiva a pesar de la disponibilidad del trabajador.

A los anteriores efectos, la disponibilidad se acredita mediante la asistencia que para cada trabajador le resulte obligatoria, a los nombramientos convenidos para el puerto de Tarragona.

Artículo 17

Tipos de jornadas: Turnos de trabajo, jornadas especiales, inicio y fin de los turnos.

La jornada se realizará en el régimen de turnos de trabajo de seis (6) u ocho (8) horas. La jornada de seis horas será continua. La jornada de ocho horas se realizará de forma partida con una interrupción mínima de una hora no retribuida.

Por necesidades del servicio y a requerimiento de la empresa, los trabajadores podrán realizar una jornada de hasta 12 horas consecutivas o dos jornadas de seis horas, siempre que se cumpla el descanso obligatorio entre jornadas y que no se superen los límites de jornada máxima anual.

A este respecto, un mismo trabajador no podrá realizar dos turnos en el mismo día cuando exista otro a tiempo completo o parcial que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario, sin realizar, en este último supuesto, horas complementarias. En la realización de jornadas de 12 horas o reenganches tendrán preferencia los trabajadores de relación laboral especial.

La jornada de trabajo correspondiente a la prestación de los servicios de estiba y desestiba de buques y actividades complementarias correspondientes al ámbito funcional del presente Convenio realizadas en las autopistas del mar y en aquellos otros tráficos que se consideren estratégicos para el puerto, se adecuará de forma que pueda iniciarse en el horario de llegada del buque al puerto, abordándose en Comisión Paritaria la partición de la jornada y la retribución a pagar en atención a la operativa de trabajo que se desempeñe en el buque.

La Comisión Paritaria y, en caso de discrepancia entre sus componentes, la Comisión Paritaria sectorial, con audiencia de las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrá acordar jornadas especiales a fin de poder atender los servicios portuarios correspondientes a buques de tráfico regular rodante.

En la ordenación de la jornada establecida en el Puerto de Tarragona se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales.

Al objeto de establecer la estructura de pluses de jornada, las cuantías remuneratorias por tipo de jornada se adecuarán a las siguientes:

Jornadas ordinarias: Las comprendidas entre las 08.00 horas y las 20.00 horas

Jornadas nocturnas: Las comprendidas entre las 20.00 horas y las 08.00 horas

Jornadas de sábado: Las comprendidas entre las 08.00 horas y las 14.00 horas y las comprendidas entre las 14.00 horas y las 08.00 horas

Jornadas de domingos y festivos: Las comprendidas entre las 08.00 horas y las 08.00 horas

Se detallan a continuación, con independencia de la modalidad a la que pertenezca cada una de ellas, las distintas jornadas operativas.

Jornada normal diurna: De 08.00 a 12.00 y de 14.00 a 18.00 horas.

Jornada intensiva diurna: De 08.00 a 14.00 horas y de 14.00 a 20.00 horas.

Jornada intensiva nocturna: De 18.00 a 24.00 horas; de 20.00 a 02.00 horas y de 02.00 a 08.00 horas

Cualquier otra jornada, deberá ser acordada por la Comisión Paritaria del Convenio.

El trabajo en sábados, domingos y festivos, debido al carácter de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio. Igualmente, en estos días, solo podrán realizarse jornadas intensivas, en los horarios que a continuación se expresan: 08/14, 14/20, 18/24, 20/02 y 02/08

La jornada se iniciará a la hora convenida, debiendo el trabajador estar presente a dicha hora en el lugar de realización de la operación.

En buques: Se establece, para toda la semana, la jornada adelantada de 18/24 horas, para inicio de buque o jornada única.

En varios: Se podrá trabajar la jornada de 18 a 24 después de una jornada normal.

Conversión jornada: La empresa tiene la potestad de convertir una jornada normal en intensiva. Por el contrario nunca podrá efectuar el paso de intensiva a normal.

En graneles no se podrá realizar una jornada intensiva después de una jornada normal. En la manipulación de carga general y vehículos se podrá contratar en jornada intensiva, después de una jornada normal.

En buques de carga general previo acuerdo de ambas partes, siempre y cuando sea jornada normal y quede poca mercancía por manipular, se podrá continuar la jornada desde las 12 horas hasta las 13 horas a fin de terminar el buque y para ello no se abonará el plus de intensiva. Asimismo se procederá de igual modo para los Car-Carriers, cuando se den las mismas circunstancias que las referidas anteriormente en este párrafo, en el bien entendido que se cumplirá con la carga/descarga de los vehículos establecidos.

Dada la irregularidad de la prestación del trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos se realizará anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales. A estos efectos se computarán como jornada cumplimentada, aunque se permanezca inactivo o no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

- a. Cuando el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no sea nombrado para realizar tarea (jornada de presencia).
- b. Cuando habiendo sido nombrado, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada y no se haya previsto alguna tarea complementaria, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.5.1 del IV Acuerdo sectorial.
- c. Cuando las operaciones a las que ha sido destinado no se inicien o finalicen antes de su conclusión por causas ajenas a la voluntad del trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.5.1 del IV Acuerdo sectorial.

Cambio horario. Cuando cualquiera de los cambios horarios oficiales, verano-invierno, afecte a alguna jornada de trabajo, esta será en todo caso de 6 horas reales, con independencia de la modificación que el cambio horario implique, es decir, tanto si se adelanta como si se atrasa, siempre se trabajarán 6 horas reales. Esta regla se aplicará a las jornadas de continuación que pudieran existir en cada operativa. Una vez se rompa la continuidad, las jornadas se acomodarán al nuevo horario.

Artículo 18

Horario de contratación

Laborales: 07.30 – 13.30 horas.

Sábados y domingos: Sábado a las 07.30 horas.

Jornada de 02-08 de lunes: Sábado a las 07.30 horas.

Festivos: Día anterior a las 19.00 horas.

Jornada de 02-08 de laborable siguiente a festivo: Víspera del festivo a las 19.00 horas

Para optimizar jornadas y ofrecer flexibilidad ante la llegada de buques a dos días vista, no existirán más de 48 horas consecutivas sin contratación. Para ello se acuerdan los siguientes nombramientos especiales:

1. Fin de semana con viernes festivo: 19.00 horas del jueves y 07.30 horas del sábado.

2. Fin de semana con lunes festivo: 07.30 horas del sábado y 07.30 horas del lunes festivo.

3. Semana Santa: 19.00 horas del jueves y 07.30 horas del domingo.

4. Navidad: ante la diversidad de casos que se pueden presentar, la parte empresarial y sindical acordarán cada año los horarios de nombramientos, en el espíritu de favorecer las contrataciones que se precisen y a la vez causar el menor impacto posible entre los trabajadores.

En día de lluvia, la primera contratación será de 07.30 a 08.00 horas, y de 13.30 a 14.00 horas la segunda.

Artículo 19

Remate buque

Para finalizar la operación del buque, cuando ésta se realice por medio de jornada intensiva, las empresas estibadoras podrán disponer de una prolongación de hasta dos horas de exceso, a excepción de la jornada de 08.00 a 14.00 horas que dispondrá de un período de remate de 30 minutos, es decir:

a. Remate día laborable 14.00 a 14.30 horas para jornada de 08.00 a 14.00 horas.

b. Remate día laborable 20.00 a 22.00 horas

c. Remate noche laborable 24.00 a 02.00 horas y 02.00 a 04.00 horas.

d. Remate día festivo 2 horas.

e. Remate noche festivo 2 horas.

Específicamente se establece:

1. La realización de la 3ª hora de remate tras una jornada de 18/24 horas, es decir, de las 02.00 a las 03.00 horas, cuando concurren causas justificadas, no supondrá, en modo alguno, la implantación de una nueva jornada de 0.00 a 06.00 horas.

2. El montante económico del remate, para los casos en los que se llegue a realizar la 3ª hora tras la jornada de 18/24 horas, será el correspondiente a la jornada de 02/08 horas y se hará constar en la hoja de contratación original, nunca en otra diferente.

3. Los trabajadores que realicen la 3ª hora de remate, tanto tras la jornada de 18/24 horas (0.00 a 03.00 horas), como tras la jornada de 20/02 horas (02.00 a 05.00 horas), tendrán la obligación de asistir a la contratación de las 13.30 horas siguiente. En este supuesto, si se les hubiere pasado el número, serían preferentes.

Los remates en festivos se abonarán de acuerdo a los siguientes tramos:

1ª hora de remate a 50% del valor del jornal, sin pluses de intensiva y especialidad.

2ª hora de remate a 50% del valor del jornal, sin pluses de intensiva y especialidad.

Finalizada la segunda hora de remate sin que hayan acabado las operaciones, en el caso de que concurren causas extraordinarias ajenas a la voluntad de empresa y trabajadores, la empresa estibadora podrá disponer de hasta un máximo de 2 horas para finalizar el buque. En este caso, tanto si se finaliza la operación como si no, se abonará el jornal correspondiente a la jornada a la que pertenezca por horario dicho remate.

Este jornal será contado como tal en el cómputo de la jornada mínima mensual pactada (X+2).

Percibirán las horas de remate los siguientes trabajadores:

a) Si el personal termina sus tareas antes de que falte una hora para la finalización de la jornada, se abonará, dentro de la operación de buque, a aquellos trabajadores que son considerados móviles, como son los manipulantes y los peones contratados para la limpieza de bodegas.

b) Si el personal acaba su labor faltando menos de una hora para la finalización de la jornada, se abonará a todos los trabajadores contratados para el buque, independientemente de que participen o no de la operación de remate.

Los trabajadores que realicen más de 2 horas de remate, tanto tras la jornada de 18/24 horas (0.00 a 03.00 horas), como tras la jornada de 20/02 horas (02.00 a 05.00

horas), tendrán la obligación de asistir a la contratación de las 13.30 horas siguiente. En este supuesto, si se les hubiere pasado el número, serían preferentes.

El remate de buque existirá en días laborables, sábados y domingos y festivos, siempre después de jornada intensiva y cuando no exista contratación intermedia. En jornada de 20.00 a 02.00 en vísperas de festivos no se autorizan operaciones de remate.

En cuanto al remate en carga general, con independencia de que termine o no la carga/descarga del buque, se trabajarán la/s hora/s de remate completas, abonándose el importe del rendimiento efectuado en ese período, además del importe por hora indicado en el anexo IV.

Artículo 20

Remate en jornada normal

Se establece una hora de remate en jornada normal, siempre que así lo considere la empresa. En el supuesto de que no se finalizara el buque con esta hora de remate, se suspenderá el trabajo y se abonará a los trabajadores el importe de la jornada en la que se encuentre el remate, presentándose hoja de contratación, al día siguiente, por el personal de su especialidad que hubiese quedado sin contratar.

Artículo 21

Descanso semanal

En la ordenación de la jornada se respetará la legislación vigente con especial atención en la organización del trabajo para garantizar el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal.

El descanso semanal para los trabajadores vinculados por relación laboral especial será de día y medio. Los trabajadores vinculados por relación laboral común se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.

El disfrute del descanso semanal de los trabajadores de relación laboral especial será contabilizado cada dos semanas, quedando a opción del trabajador señalar los días de descanso que le puedan corresponder en compensación de sábados, domingos o festivos trabajados.

El mantenimiento del sistema opcional indicado en el párrafo anterior, quedará sin efecto, en el momento que la disponibilidad de trabajadores tanto en días laborables como en sábados, domingos y festivos, no cubra la prestación del servicio básico de estiba demandado. En este caso Estarraco arbitrará un nuevo sistema de asignación de disponibilidad y descansos que garantice la cobertura del servicio, el cual será sometido a la aprobación de las partes.

Artículo 22

Calendario laboral

Se aplicará en su totalidad el calendario laboral y festividades reconocidas por la Generalitat de Catalunya de forma general y las particulares de San Magín y Santa Tecla.

Para tales festividades, se establecerá un régimen de voluntariedad para acudir a los llamamientos. De no existir suficientes voluntarios para cubrir el servicio público, el llamamiento será obligatorio.

Debido al carácter de servicio público, las actividades de estiba y desestiba quedarán garantizadas todos los días del año en jornadas que cubran las veinticuatro horas, salvo los días 1 de enero, 16 de julio y 25 de diciembre. Asimismo, el día 15 de julio, sólo se trabajará hasta las 20.00 horas y los días 24 y 31 de diciembre se restringen las jornadas hasta las 14.00 horas, con una hora de remate; durante estos dos días y solamente para trabajos en buque, se podrá contratar de 14.00 a 20.00 horas, abonándose el plus señalado en el anexo III apartado C. Todo ello, sin perjuicio del carácter de servicio público de las actividades.

Artículo 23

Vacaciones

Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación común como por

relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas en la forma que indica el artículo 29.

Durante el mes de diciembre del año anterior, Estarraco confeccionará y publicará antes del día 15 de enero un plan de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por grupos profesionales, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por este Convenio. En ningún caso se excederá de 1/3 del personal por cada grupo profesional.

Dichos turnos, se extenderán del 1 de junio al 30 de septiembre y al mes de diciembre. Se fija el 31 de diciembre del año natural de que se trate como tope para el disfrute de las vacaciones, tanto de los trabajadores de relación laboral especial como de los de relación laboral común. La preferencia para elegir los turnos, se efectuará, en cada grupo profesional, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de avisos de Estarraco y en los de todas las empresas estibadoras, para conocimiento de los trabajadores.

Fuera de los turnos programados, el disfrute de las vacaciones en cualquier época del año, quedará supeditado al acuerdo individual de trabajador con la empresa, pudiéndose completar los 30 días con un máximo de dos fracciones de un mínimo de 7 días.

Artículo 24

Licencias

Los trabajadores portuarios disfrutarán de los permisos retribuidos que a continuación se detallan, debiendo solicitar los mismos a Estarraco con aporte de la documentación que justifique su petición.

- a) 20 días naturales por matrimonio.
- b) De 2 a 5 días naturales por fallecimiento, entierro, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, ascendiente o descendiente, en primer grado, o hermano del trabajador.
- c) 2 días naturales en el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de los demás parientes no contemplados en el punto anterior, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- d) 2 días naturales por nacimiento de un hijo.
- e) 1 día por traslado de domicilio.

CAPÍTULO VI

Condiciones retributivas

Artículo 25

Estructura de la retribución

En consonancia con el Acuerdo marco vigente, se fija la siguiente estructura retributiva:

- a) Un salario base.
- b) Un complemento personal no absorbible (artículo 28)
- c) Pluses de mercancías molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.
- d) Complementos de cantidad y calidad de trabajo.
- e) Complementos de puestos de trabajo.
- f) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, consistentes en dos gratificaciones que se abonarán, de acuerdo con el artículo 32, en los meses de junio y diciembre i una paga anual, de acuerdo con el artículo 33, de rendimiento/productividad.
- g) Retribución de vacaciones anuales.
- h) Una cantidad uniforme para todos los trabajadores que compense a los mismos de los gastos ocasionados por sus desplazamientos a su puesto de trabajo.

i) Una cantidad uniforme para todos los trabajadores que compense a los mismos de los gastos ocasionados por la realización de dos o más turnos en un mismo día.

Artículo 26

Salario mensual

Constará de dos conceptos: El primero será el de los salarios devengados por los días efectivamente trabajados y el segundo, que se adicionará al primero, constará de la retribución mínima mensual para cada grupo profesional, restándole 1/30 parte por cada día efectivamente trabajado, considerando como tales, a pesar de su carácter de festivos, los sábados, domingos y festivos intersemanales en que se haya trabajado.

Artículo 27

Complemento personal no absorbible (antigüedad)

El complemento de antigüedad desaparece como concepto retributivo. El personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad. En todo caso, se respetarán, para el personal que actualmente se encuentre vinculado por relación laboral especial a Estarraco o por relación laboral común a cualquier empresa estibadora, las cantidades vigentes y el devengo de los futuros tramos temporales, en la forma hasta ahora pactada, es decir:

1. Los trabajadores de RLE o RLC, anteriormente citados, percibirán un complemento personal no absorbible equivalente al extinto complemento de antigüedad.
2. La fecha inicial del cálculo de los quinquenios será la que actualmente tienen reconocida los trabajadores. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9, la contratación de un trabajador vinculado a Estarraco por una empresa estibadora o la reincorporación a Estarraco, no interrumpirá el cómputo de la antigüedad que personalmente tenga acreditada cada trabajador.
3. El montante del mismo será de un 10 por ciento de los salarios correspondientes a las tareas del servicio público, excluyéndose los relativos a las tareas detalladas en el artículo 1.4 del presente convenio.

Artículo 28

Complemento de cantidad y calidad y complemento de puesto de trabajo

Las condiciones económicas en sus distintas modalidades, serán las que se recogen en el anexo IV.

Artículo 29

Pluses de mercancías molestas, insalubres, nocivas y peligrosas

Los pluses que por tales conceptos pudieran corresponder, se han tenido en cuenta en cada una de las mercancías de tal carácter, a excepción de las singularidades de las mercancías excesivamente pulverulentas que se contemplan en el apartado c), sobre complementos, del régimen económico.

Artículo 30

Plus de especialidad

Los trabajadores que estén adscritos a una determinada especialidad en Estarraco percibirán, los días que desarrollen tareas de otra inferior, el plus correspondiente a la que estén adscritos y no para la que hayan sido contratados. Cuando las tareas desarrolladas sean de una especialidad superior a la adscrita, se percibirá el plus con arreglo a la especialidad para la que hayan sido contratados.

Artículo 31

Pagas extraordinarias

Se percibirán dos pagas extras anuales en junio y diciembre. Su devengo será proporcional al período de alta en la empresa en los últimos seis meses.

Artículo 32

Paga de rendimiento/productividad

Percibirán una paga de rendimiento aquellos trabajadores que alcancen y superen la jornada mensual mínima pactada “X+2”, calculada en base a las jornadas y horas computables individualmente por cada trabajador desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre de año de abono.

El Anexo III refleja el procedimiento de cálculo acordado. El abono de esta paga se hará efectivo antes del 15 de octubre de cada año.

Artículo 33

Retribución de las vacaciones.

La retribución de los períodos de vacaciones se realizará mediante una paga igual para todos los trabajadores, con independencia de las retribuciones que personalmente hayan alcanzado cada uno de ellos. El importe de dicha paga se especifica en el anexo IV, punto 1 del régimen económico. Su devengo será proporcional al período de alta en la empresa en el año natural de que se trate.

Artículo 34

Suplidos

Se abonará una cantidad uniforme para todos los trabajadores que compense a los mismos de los gastos ocasionados por sus desplazamientos a su puesto de trabajo. El montante de dicha cantidad se especifica en el anexo IV sobre régimen económico.

Artículo 35

Dietas

Procederá el abono de dietas, para compensar a los trabajadores por los gastos de manutención, cuando realicen más de un turno de trabajo en un mismo día, lo que les obliga a realizar la comida o cena fuera de su domicilio. La cuantía de dicha dieta se especifica en el anexo IV del régimen económico.

Artículo 36

Cotización a la Seguridad Social

En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el régimen especial de trabajadores del mar.

Artículo 37

Revisión salarial

Las partes se comprometen a distribuir los incrementos salariales, cuando supongan un mayor incremento en los conceptos variables respecto de los fijos. Durante los años de vigencia del presente convenio, los salarios serán revisados de la siguiente forma:

Ejercicio 2008:

Subida salarial del 3,07% para todos los conceptos salariales de enero a diciembre del 2008.

Como medida adicional salarial se incrementará la paga extra de Navidad hasta 2500 euros por trabajador. El incremento sobre el valor anterior de 1611,16 euros, será proporcional al período de alta del trabajador en la empresa durante el ejercicio 2008.

La consolidación de estas medidas quedará reflejada a partir del 01.01.2009, con independencia del porcentaje real que suponga la subida anterior, con una actualización de todos los conceptos salariales incrementados en el 4%, con la excepción de las operativas de contenedores que se regirán por lo acordado en el acta nº 1/2008 de la Comisión Paritaria.

Ejercicio 2009: Subida salarial: IPC 2008 -0,5% - 2,52% (repercusión de la aplicación de la paga de rendimiento). La aplicación de las rebajas y congelaciones acordadas, cuya aplicación se hará efectiva en el ejercicio 2009, tendrá su repercusión en la subida salarial anterior.

Ejercicio 2010: Subida salarial: IPC 2009

Ejercicio 2011: Las partes convienen en reunirse para negociar el incremento salarial de este ejercicio, que en todo caso estará dentro de los límites marcados por el Acuerdo marco vigente.

CAPÍTULO VII

Formación profesional - Clasificación profesional - Ascensos

Artículo 38

Formación profesional

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios, asumiendo el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de estiba

Estarraco, a iniciativa propia o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la administración pública.

A este fin, las empresas estibadoras pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria y de Estarraco cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con la antelación suficiente para que se puedan organizar las acciones formativas de forma que las empresas puedan disponer de personal capacitado antes de iniciarse la implantación de la innovación.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de oportunidades a todos los estibadores.

La Comisión tripartita de formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la Comisión tripartita de formación de la Comisión Paritaria sectorial del Acuerdo marco vigente.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que proponga la Comisión de formación de la sociedad de estiba, en desarrollo del plan de formación que para cada año se establezca.

La asistencia obligatoria a los cursos da derecho al trabajador asistente, en el supuesto de que perdiera su turno de trabajo, a ser nombrado con preferencia en el siguiente llamamiento.

Los cursos de formación se impartirán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. La falta de asistencia a los cursos establecidos por la Comisión de formación sin causa justificada, está considerada como falta laboral grave en el régimen disciplinario del presente convenio y Acuerdo marco vigente.

Las empresas estibadoras se obligan a participar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión Tripartita de formación de la comisión paritaria sectorial del Acuerdo marco vigente.

Artículo 39

Clasificación profesional

Grupo A: Auxiliar

Grupo I: Especialista

Grupo II: Oficial Manipulante

Grupo III: Controlador de Mercancía

Grupo IV: Capataz

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada grupo, conforme al Acuerdo marco vigente no presuponen la obligatoriedad de su existencia en el Puerto de Tarragona.

Por medio de la negociación colectiva se podrá acordar la constitución del Grupo A auxiliar, las tareas complementarias a desempeñar por el mismo, así como aquellas otras que se determinen para dicho grupo.

Los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su grupo profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden convencionalmente acordado. En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del grupo profesional del trabajador.

La existencia de especialidades dentro de un grupo profesional no limita, en modo alguno, la movilidad funcional de los trabajadores pertenecientes al mismo, la cual sólo está limitada por la acreditación del trabajador para realizar determinadas tareas.

Cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará entre los de otro grupo profesional que, no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes a la suya, tengan acreditada la especialidad requerida.

La polivalencia entre grupos se implantará siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada por la acreditación profesional del trabajador. Así, el nombramiento deberá efectuarse para trabajar en otro grupo, cuando se haya agotado la lista del grupo de referencia y se tenga la especialidad requerida para desempeñar las tareas específicas del otro grupo.

Los trabajadores de relación laboral común (RLC), para ejercer la polivalencia con tareas de otro grupo distinto al suyo, deberán acreditar, además de su capacitación profesional, la no disponibilidad de trabajadores de relación laboral especial (RLE) del grupo profesional requerido.

Estarraco dispondrá de trabajadores suficientes en los distintos grupos profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para el nuevo grupo. La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará según normas objetivas acordadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

Todos los criterios aquí pactados se aplicarán de conformidad con lo que establezca la legislación vigente.

Grupos profesionales. Funciones

Grupo A – Auxiliar

Es el trabajador portuario que, con preparación básica, realiza las labores complementarias y para aquellas otras que puedan establecerse dentro del ámbito personal y funcional del presente Convenio; ello no obstará la aplicación de la polivalencia conforme a su capacitación y especialidad.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías previstas en el artículo 1.4 del presente Convenio.
2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las empresas desarrollan su actividad.
3. Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-trailers/plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previos a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.
4. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
5. Grupaje y recuento de mercancías.
6. Las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía.
7. La conducción de vehículos, furgonetas o camiones sin remolque en operaciones de carga y descarga de buques ro-ro en régimen de autopista del mar.
8. Las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales, con excepción de las labores asignadas a los grupos profesionales III y IV.

9. En general, todas aquellas actividades complementarias previstas en el artículo 1.4, incluso las que precisen la manipulación de medios mecánicos de pequeño tonelaje como carretillas elevadoras, traspaletas, etc.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio se determinará las funciones específicas de este grupo en las actividades anteriores y, además, se podrá establecer otras actividades complementarias adicionales o específicas para la realización exclusiva o preferente de los trabajadores de este grupo profesional, así como disponer las condiciones de trabajo y retributivas para la realización de las nuevas actividades o de las descritas en los apartados anteriores.

Grupos profesionales. Funciones

Grupo I: Especialista

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad del Puerto bajo las órdenes de su superior.

Estas tareas se agrupan indicativamente de la siguiente forma:

1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.

2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas,

3. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente convenio.

4. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías.

5. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del grupo A auxiliar para su desempeño.

6. Llenado y vaciado de contenedores.

7. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.

8. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.

9. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.

10. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.

Dado el grado de mecanización creciente de las actividades de este grupo, para todo lo anterior utilizará todos los medios mecánicos que la propia operativa exija.

Grupo II: Oficial manipulante.

Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias.

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales o mediante la utilización de emisoras u otros medios.

Las funciones de oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo.

2. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS)

3. Conductores de camión y trailer

4. Manipulación de vancarriers

5. Manipulación de trastainers

6. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega

7. Manipulación de grúas eléctricas

8. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas

9. Manipulación de grúas pórtico
10. Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo.
11. Manipulación de Reach Stacker
12. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico
13. Manipulación de maquinaria de extracción de mercancía por aspiración (chuponas).

Las especialidades aquí enumeradas y aquellas que se incorporen por causa de avances tecnológicos, no se constituyen como subdivisiones de este grupo profesional, no limitando por lo tanto la movilidad funcional, teniendo su única razón de existencia el grado de capacitación/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este grupo profesional.

Las funciones generales de este grupo son las siguientes:

1. Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el capataz o empresa estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
2. Comunicar al capataz o empresa estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.
3. Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad e higiene hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

Grupo III: Controlador de mercancía

Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz o capataz general, planifica, coordina y controla física y administrativamente la entrada y salida de mercancías, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Igualmente este profesional portuario estará capacitado para la coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba en el idioma inglés.

Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (capataz, empresa, oficialidad del buque, transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

Grupo IV: Capataz

Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección e instrucciones de la empresa, las operaciones portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha empresa del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la competencia de supervisar, al inicio de la jornada, que los trabajadores a su cargo lleguen con los EPis) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la empresa.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.

4. La atención, y en su caso, adopción de las ordenes provenientes de los mandos del buque, de la empresa o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá tener un dominio suficiente del idioma inglés.

5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

6. Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la empresa podrá designar un responsable general que asuma, respecto del conjunto, la función de coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona del puerto.

En todo caso, el nombramiento de responsable general deberá ser trabajador del grupo profesional IV capataces.

Artículo 40

Sistemas de clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional y los sistemas de promoción corresponderán, exclusivamente, a Estarraco.

En todo caso, será obligatorio para el acceso de trabajadores del grupo I al grupo II, adquirir un mínimo de 2 perfiles profesionales que serán determinados por la comisión de formación de la sociedad de estiba, debiendo ser uno de ellos o grústa móvil o Reach Stacker.

En el supuesto de que un trabajador de relación laboral común acceda a un grupo profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá solicitar y, tendrá derecho a obtener, la reincorporación a Estarraco en régimen de relación laboral especial o, alternativamente, su ingreso en otra Empresa que requiera trabajadores portuarios con tal clasificación.

En caso de discrepancia sobre la materia contenida en este artículo, especialidad asignada a un trabajador, o sobre el sistema de promoción establecido, el personal afectado planteará el conflicto con carácter previo y preceptivamente ante la comisión paritaria sectorial del Acuerdo marco vigente, que resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a relación laboral especial o común, para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.

Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de Estarraco y de las empresas y comunicadas a la representación de los trabajadores y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todos los trabajadores independientemente del grupo profesional y especialidades que tengan reconocidas, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.

b) El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores y de las Empresas y lo presidirá el representante que nombre Estarraco.

c) Estarraco, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento, acreditará las especialidades correspondientes, con informe-consulta de la representación de los trabajadores. Los actos de adscripción o denegación de la misma podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción social.

CAPÍTULO VIII

Disciplina - Faltas y sanciones

Artículo 41

Régimen disciplinario

En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a relación laboral de carácter especial.

Cuando se extinga el contrato de trabajo de relación laboral común y el trabajador mantenga suspendida su relación laboral especial con la Sociedad de estiba, el trabajador/a podrá optar por reingresar en esta última. En este caso, no tendrá derecho a percibir la indemnización legal por la extinción del contrato de trabajo producido en la empresa.

1. Procedimiento sancionador

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con la Sociedad de estiba corresponde exclusivamente a ésta, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de estiba, puesto a su disposición, haya incurrido en un incumplimiento contractual lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción.

La propuesta de la empresa a la Sociedad de estiba tendrá, en todo caso, carácter vinculante.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean relación laboral especial o de relación laboral común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento laboral. Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución -expresa o tácita- de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, se establecerá con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

A los anteriores efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

Artículo 42

Prescripción

De las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

De las sanciones: Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

Artículo 43

Extinción de la responsabilidad disciplinaria

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento o condonación de la sanción o fallecimiento del trabajador.

Artículo 44

Faltas y sanciones.

Clasificación de las faltas:

Faltas leves:

1. Faltas a la lista de llamamiento de dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el puerto.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado de consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la Sociedad de estiba, o en su caso, de la empresa con la que se mantiene la RLC.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebrando a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto 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.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio colectivo y/o Acuerdos sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio de aplicación por la práctica de determinadas faenas.

18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por Estarraco, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

19. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas que deseen establecer con él una relación laboral común.

20. La reincidencia en falta leve, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamiento durante cuatro veces consecutivas o diez alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas manifestada durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.
11. Revelar a terceros extraños a las empresas, datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar de información declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo, dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
21. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
22. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
23. El acoso sexual o laboral.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Sanciones

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta turnos, o igual número de días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa turnos, o igual número de días.
- Despido.

Modo de ejecución de la suspensión de empleo y sueldo: Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo cuando no se haya trabajado un número de turnos equivalente a la sanción o, alternativamente, haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados

Artículo 45

Incumplimientos de jornada mínima

La obligación de cumplimiento de la jornada mínima mensual obligatoria (X días laborables + 2), lleva implícita la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias con motivo de su incumplimiento sin motivo.

Computo en el año natural con vencimiento trimestral

Sanción

A: Incomplimiento X+2.

Tipo	A	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Leve	1 jornal	Amonestación	Amonestación	-2 SG	-4 SG
Leve/grave	2 jornales	Amonestación	-4 SG	-6 SG	-8 SG
Grave/Muy grave	3 jornales	-4 SG	-7 SG	-10 SG	7 días
Grave/Muy grave	4 jornales	-6 SG	-10 SG	-15 SG	15 días
Muy grave	5 jornales	7 días	10 días	15 días	20 días
Muy grave	6 o más jornales	16 días	30 días	60 días	90 días

Durante el primer año de implantación (ejercicio 2009) se aplicará el 50% de los valores antes señalados.

Los salarios garantizados tienen como finalidad retribuir al trabajador por su disponibilidad para la prestación laboral y son abonados a consecuencia de la irregularidad en la prestación del trabajo en el puerto. La obligación de disponibilidad mensual mínima del trabajador pactada en el presente Convenio (X días laborables + 2), implica necesariamente que el trabajador ha de compensar la irregularidad de su jornada durante los períodos en que la demanda laboral portuaria resulte suficiente. Por tanto, el incumplimiento de la obligación de disponibilidad mensual mínima no justificada del trabajador comportará la compensación a través de la minoración de los salarios garantizados conforme al cuadro anterior.

Las medidas sancionadoras se harán efectivas en el mes siguiente al vencimiento de cada trimestre natural.

Artículo 46

Faltas a la lista de nombramiento

Se establecen las infracciones y sanciones por la acumulación, en el año, de faltas injustificadas de asistencia al nombramiento que no hayan sido sancionadas, ni en cómputo mensual ni por reincidencia, tal como se establece en el artículo 45:

Faltas	Infracción (calificación)	Sanción
De 0 a 9 faltas	No suponen infracción	-
De 10 a 13 faltas (a.i.)	Leve	amonestación
14 días	grave	4 días empleo y sueldo
15 días	grave	6 días empleo y sueldo
16 días	grave	8 días empleo y sueldo
17 días	grave	10 días empleo y sueldo
18 días	grave	14 días empleo y sueldo
19 días	muy grave	16 días empleo y sueldo
20 días	muy grave	20 días empleo y sueldo
21 días	muy grave	25 días empleo y sueldo
22 días	muy grave	30 días empleo y sueldo
23 días	muy grave	60 días empleo y sueldo
24 días	muy grave	90 días empleo y sueldo o despido.

Durante el primer año de implantación (ejercicio 2009) se aplicará el 50% de los valores antes señalados.

CAPITULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 47

Prevención de riesgos laborales.

Las partes se comprometen a cumplir y respetar lo establecido en la legislación general, especialmente la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y los reglamentos que le sean de aplicación.

En tanto no se lleven a término las previsiones del artículo 14 del IV Acuerdo sectorial, la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores, se efectuará a través de los órganos previstos en la legislación laboral general ya citada, con las adaptaciones que sean necesarias al ámbito del Convenio.

Artículo 48

Medidas urgentes ante problemas de seguridad y salud laboral.

Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo en orden a los problemas que puedan surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral, se conviene que la Comisión Paritaria del Convenio designará, de común acuerdo, un mediador con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente cuando se produzcan controversias sobre las condiciones de seguridad y salud de una determinada operación.

La función del mediador no será decisoria ni arbitral y tan sólo se limitará a manifestar su criterio y a dar su consejo a las partes sobre el problema controvertido, propiciando la solución que estime más idónea para la garantía de la seguridad y el entendimiento entre las partes discrepantes.

Artículo 49

Control de alcoholemia.

Control de alcoholemia: Los trabajadores portuarios de RLE y RLC podrán ser sometidos, antes y durante la operativa portuaria, a controles de alcoholemia, de acuerdo con el procedimiento acordado en acta de 21 de junio de 2002 por los representantes legales de los trabajadores, Estarraco y las empresas estibadoras.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Artículo 50

Igualdad de mujeres y hombres.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la representación empresarial y la de los trabajadores asumen el compromiso común de garantizar y promover la igualdad real y efectiva entre los hombres y las mujeres que trabajen en el sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, adoptando en especial las medidas precisas encaminadas al establecimiento de la no discriminación entre hombres y mujeres en ningún ámbito, como pilar básico de la política del sector.

Entre otros se incidirá en: Contratación y clasificación profesional, política salarial, formación continua, promoción profesional, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, etc.

Artículo 51

Derechos sindicales

1. Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

I. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de Estarraco.

Para ello tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de Estarraco o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

II. A recibir información a través de sus representantes.

III. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las empresas en los que conste información relativa a su persona.

IV. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la ley-, origen racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua oficial del Estado Español y de las comunidades autónomas.

V. A la protección frente al acoso sexual o laboral con ocasión o como consecuencia del trabajo.

VI. A autorizar expresamente a las empresas la cesión de datos informatizados de su dirección, teléfono y correo electrónico a los sindicatos de su elección.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

3. Los derechos sindicales que la Ley orgánica de libertad sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán con los siguientes:

I. Derecho a que en el caso de que la plantilla de la sociedad de estiba exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.

II. Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la sociedad de estiba tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

III. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley orgánica de libertad sindical, con un mínimo de 20 horas.

IV. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

V. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.

VI. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

VII. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:

a. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa y Comité de seguridad y salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.

c. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley orgánica de libertad sindical.

- d. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
 - e. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo.
 - e.1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - e.2. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
 - e.3. La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 - e.4. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
 - 4. En las empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes
 - I. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivo sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.
 - II. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.
 - III. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
- Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los trabajadores
- Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los trabajadores.
5. La representación unitaria de los trabajadores designará un representante a los efectos de ser citado, en calidad de tal, por el Consejo de Administración de la Sociedad de estiba, con voz y sin voto, cuando el referido órgano afronte en sesiones de su consejo cuestiones o materias que afecten o puedan afectar al empleo de los estibadores portuarios.

Artículo 52

Representación para la negociación del Convenio.

La representación de las partes para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, se atribuye a Estarraco y a las empresas estibadoras por parte empresarial, y a los representantes de los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común como los vinculados por relación laboral especial, por la parte social.

Artículo 53

Recaudación cuotas sindicales.

El descuento de la cuota sindical se basa en la colaboración de Estarraco mediante la detracción de su importe de la nómina mensual de los afiliados que sean fijos de nómina de Estarraco, así como las empresas estibadoras a sus respectivos fijos de empresa.

TÍTULO II

Disposiciones de aplicación específica a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Tarragona (Estarraco)

CAPÍTULO XI

Función de la Sociedad de estiba - Plantilla de personal - Contratación - Suspensión de los contratos - Extinción de los contratos – Registros - Coordinación de funciones comunes

Artículo 54

Función de Estarraco.

En cumplimiento del objeto que el artículo 7º del Real decreto ley 2/1986 y la disposición adicional sexta de la Ley 48/2003 asigna a las Sociedades de Estiba y Desestiba, Estarraco contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1º de este Convenio, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

Las solicitudes o llamamiento de los trabajadores portuarios de Estarraco por las empresas estibadoras, se realizará por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 16 y el anexo I de este Convenio.

Artículo 55

Contratación.

Los ingresos de personal deberán ajustarse a lo establecido en el Acuerdo sectorial vigente en cada momento.

Los trabajadores que se integren en la plantilla de personal de Estarraco serán contratados por cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente.

La relación laboral entre Estarraco y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1º, tendrá la naturaleza especial de trabajadores portuarios, del artículo 2.1.h) del Estatuto de los trabajadores.

Los contratos se extenderán por triplicado, destinándose un ejemplar a la empresa, otro al trabajador y el tercero a la Oficina de Empleo.

Artículo 55 bis

Registros

Estarraco elaborará y mantendrá permanentemente actualizado un registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales, grupo profesional y otros datos profesionales del trabajador, su vinculación con Estarraco o con empresas estibadoras, la situación de su contrato y demás particularidades que se estime oportuno indicar.

El registro estará en todo momento a disposición de la Comisión Paritaria, de la representación de los trabajadores y de las empresas estibadoras, que deseen consultarlo, debiendo, todos ellos, mantener confidencialidad de los datos de los que tengan conocimiento.

Artículo 56

Coordinación de funciones comunes.

Sin perjuicio de los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este Convenio, Estarraco se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común como sujetos a relación laboral especial, y a las empresas estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados.

Artículo 57

Intrusismo.

Los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional, artículo 1, de este Convenio colectivo por trabajadores excluidos de su ámbito personal, artículo 2, se dirigirán a la gerencia de Estarraco y esta, comprobada la infracción, advertirá a la empresa estibadora del trabajo con intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la gerencia de Estarraco lo comunicará a la autoridad portuaria a los efectos de lo establecido en el artículo 113 y siguientes de la Ley 27/1992 de Puertos del Estado. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria sectorial.

TÍTULO III

Disposiciones de aplicación específica a las empresas estibadoras

CAPÍTULO XII

Del personal de las empresas estibadoras organización y dirección de la actividad laboral

Artículo 58

Personal de las empresas estibadoras.

Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de Estarraco, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo podrán contratar a cualquier trabajador, en las condiciones que establece el Real decreto ley 2/1986, Reglamento de 13 de marzo de 1987.

Artículo 59

Dirección y control de la actividad laboral.

La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio puerto dictadas al efecto.

En correspondencia a esta competencia, la dirección y el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la empresa estibadora que los realice y ello con independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral común o con personal de Estarraco, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido llamados por la empresa estibadora.

Artículo 60

Normas generales de la organización del trabajo.

1. La transmisión de las órdenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores portuarios, según sus respectivos grupos profesionales, o sea, capataces, controladores de mercancías, etc., según se refleja en el III Acuerdo sectorial, salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad.

2. La empresa, a través de su capataz, tiene la facultad de destinar al personal de la mano, donde lo exija la operativa del buque para la que ha sido contratado.

3. De acuerdo con el artículo 10.5.1 del IV Acuerdo marco, las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente Convenio, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior, al menos durante la indicada jornada.

4. En el caso de que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderá a la rotación del empleo y especialidad requerida, designándose en primeramente el trabajador que en esa jornada, según su número de lista, haya sido nombrado en primer lugar y así sucesivamente.

5. Es potestativo de la empresa el cambio de trabajo de los manipulantes de medios mecánicos en el mismo buque. Cuando se esté manipulando carga general tarifada o granel y sea necesaria la participación de algún medio mecánico adicional en tareas no superiores a dos horas, dentro de las operativas de tierra del propio buque, la empresa podrá destinar al medio mecánico que esté prestando servicios en tareas de recepción y entrega, debiendo reintegrarse a esta tarea al concluir su labor cuando hayan transcurrido las dos horas.

5.1 Se conviene el mantenimiento de los planes de polivalencia de acuerdo con las necesidades del puerto, respetando en todo caso, lo dispuesto en el Acuerdo sectorial vigente en cada momento.

5.2 Si Estarraco no pudiera proporcionarles trabajadores, la empresa y sus trabajadores de plantilla podrán convenir la polivalencia que estimen conveniente.

5.3 Las empresas podrán establecer turnos de trabajo con sus fijos de plantilla. En ningún caso se podrá doblar la jornada por los fijos si no ha sido contratada la totalidad de la respectiva especialidad de la plantilla de Estarraco.

6. Es facultad de Estarraco la determinación y aplicación del sistema más conveniente de contratación y adjudicación a las empresas estibadoras del personal portuario.

7. A tales efectos comunicará esta circunstancia con anterioridad a la distribución del personal a sus diferentes destinos. Caso de discrepancias sobre la aplicación del contenido del párrafo anterior, las mismas se resolverán a través de la Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio.

Artículo 61

Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.

Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios sujetos a relación laboral común con las empresas estibadoras, serán las reguladas en el Acuerdo sectorial vigente en cada momento, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes en aspectos concretos de sus relaciones que, en ningún caso, podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este Convenio.

ANEXO I

Normas para la petición, distribución y asignación de los trabajadores portuarios

1. Los jefes de contratación de Estarraco, como máximos responsables, serán los directamente encargados de la contratación y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

2. Para el personal de la plantilla de Estarraco los horarios de admisión de fichas de control, así como las peticiones de personal de las empresas, serán:

a. Para facilitar que los trabajadores puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada, la admisión de peticiones de personal de las empresas para las dos contrataciones diarias se fija a las 7.15 y a las 13.15 horas respectivamente.

b. Los trabajadores deberán acreditar su disponibilidad para las contrataciones, antes de las 7.30, 13.30 o 19.00 horas, según el horario de contratación establecido en el artículo 19 del presente Convenio. Queda prohibido dejar la chapa colgada después de la contratación.

3. Se servirán con preferencia y por el orden que a continuación se expone, las siguientes faenas:

a) Salvamento.

- b) Buques correo, exclusivamente pasaje.
- c) Buques con mercancía congelada.
- d) Fruta y mercancía refrigerada.
- e) Carga general.

Siguiendo a continuación el orden resultante del sorteo de rotación de empresas.

Los trabajos de los apartados a) y c) siempre se realizarán en jornada intensiva, en cuanto a los restantes entrarán en el orden que les toque por el sorteo de empresas.

4. Las empresas quedaran numeradas.

Los responsables de contratación de Estarraco harán el sorteo en presencia de dos representantes de los trabajadores y dos de las empresas contratantes.

Se comenzará a servir los pedidos de personal por la empresa que salga elegida en el sorteo, continuándose por la que haya obtenido el número de orden inmediatamente posterior y así sucesivamente.

Todo el pedido de personal se expondrá públicamente.

5. Las peticiones de personal que se presenten en la oficina de contratación de Estarraco con posterioridad a la celebración del sorteo de rotación de empresas se servirán en el último lugar y con carácter excepcional en todas las contrataciones. Si este hecho acaeciera por segunda vez en el plazo de un mes, no se atenderá el pedido.

6. Se destinarán primero los trabajos de servicio público y a continuación los de recepción y entrega y otros complementarios.

7. Cuando de un grupo profesional, la empresa no efectúe pedido, se le saltará, conservando su turno para los que solicite personal.

8. Después de efectuarse el sorteo de rotación, ningún pedido, podrá ser anulado o disminuido de personal, pero si podrá ser aumentado.

9. Para que en las jornadas festivas se pueda garantizar el trabajo preferentemente con personal voluntario de turno de rotación las empresa comunicarán a la oficina de contratación, a las 7.30 horas del día laboral anterior a la fiesta, su intención de operar, lo cual será comunicado a los trabajadores en esta primera contratación.

10. El trabajador está obligado a la entrega de su correspondiente ficha de control, antes de que se empiece a destinar (7.30 y las 13.30 horas respectivamente). Quien así no lo hiciera, y habiendo sido llamado, habrá perdido el turno, y no podrá salir a trabajar hasta el día siguiente.

11. El destino de personal se realizará por grupos profesionales y especialidades, observando el siguiente orden:

- 1. Capataces.
- 2. Controladores de mercancías.
- 3. Manipulantes de medios mecánicos
 - 3.1 Gruístas.
 - 3.2 Amanteros.
 - 3.3 Conductores.
- 4. Especialistas.

12. Las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales de acuerdo con el Acuerdo sectorial vigente y las disposiciones sobre clasificación profesional del sector de estiba.

Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia y movilidad funcional entre grupos, siendo preferente el de relación laboral especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

Cuando haya falta de personal tendrán preferencia de reengancharse los trabajadores de relación laboral especial, siempre que los mismos hubiesen manifestado su disponibilidad a través de la ficha de control.

13. Cuando antes del inicio de las operaciones, por dificultades de trabajo ajenas al trabajador, haya más de una mano contratada y nada más pueda operar una, cesarán siempre las últimas manos. Si la dificultad aparece después del inicio de la operación, cesará aquella sobre la que recaiga la imposibilidad de operar.

14. Cuando haya finalizado una bodega y la empresa quiera que se trabaje en otra donde otra mano ya esté operando, y existan o surjan dificultades para poder trabajar juntas, continuará la operación la que ya estaba en primer lugar.

15. En el caso de falta de personal en una mano, el capataz de la empresa estibadora dispondrá de una hora para conseguir la sustitución correspondiente. De no obtenerla, la empresa abonará los salarios, atendiendo al tipo de mercancía que se esté manipulando, en la forma siguiente:

- a. Si se trata de paletizado, preslingados, etc., entre toda la mano.
- b. Si se trata de deshecho, cajas, sacos, etc., entre el personal de bodega.

Dicha circunstancia no será objeto de interrupción del trabajo.

16. Permisos retribuidos.

Los trabajadores que tengan que acudir a un acto de inexcusable asistencia (citación judicial, visita médica, etc.), podrán solicitar el correspondiente permiso en el Departamento de Contratación. Existirá obligación de presentar un justificante en el que, además de otros datos relativos al trabajador, deberá constar tanto la hora de inicio de dicho acto, como la de su finalización, estableciéndose los dos siguientes supuestos que serán evaluados por Estarraco:

1) Que el acto le impida al trabajador asistir a los dos llamamientos. En este supuesto se le abonará al trabajador el salario garantizado.

2) Que pueda acudir al segundo llamamiento. El trabajador sería preferente, en el supuesto de que se le hubiese pasado el número, en este llamamiento.

Si el trabajador no presenta el citado justificante, se le considerará falta de asistencia al llamamiento y, además, la empresa podrá adoptar aquellas medidas disciplinarias que considere, si hubiese observado actuación fraudulenta del trabajador.

17. Permisos no retribuidos.

Cada trabajador podrá disponer de hasta un máximo de 10 días anuales de permiso no retribuido. La concesión de estos permisos se solicitará con una antelación no inferior a 3 días, salvo casos de urgencia acreditada y estará sometida a la autorización de Estarraco.

18. En relación con los llamamientos tras jornadas nocturnas, con o sin remate, se establece:

1. Los trabajadores que salgan nombrados para trabajar su primer turno en jornada nocturna de 18/24 o de 20/02, deberán asistir obligatoriamente a la contratación de las 13.30 horas del día siguiente. Si se les hubiere pasado el número, gozarán de preferencia. Podrán asistir voluntariamente a la contratación de las 7.30 horas y salir por su número.

2. Los trabajadores que realicen la jornada nocturna de 18/24 o de 20/02 como segundo o tercer turno, es decir, como primer o segundo doblaje, tendrán la obligación de asistir a la contratación de las 7.30 horas. En el supuesto de que no se presenten se les considerará como falta de asistencia.

3. Cuando en la jornada nocturna de 18/24 o de 20/02 horas del párrafo 2º exista remate, con independencia de las horas que constituyan el mismo, existirá la obligación de asistir al llamamiento de las 13.30 horas. Si se les hubiere pasado el número, gozarán de preferencia. Podrán asistir voluntariamente a la contratación de las 7.30 horas y salir por su número.

19. Los trabajadores de relación laboral especial que sean nombrados para asistir a la revisión médica anual, si se les hubiere pasado turno tras la primera contratación, gozarán de preferencia en la siguiente. Los trabajadores de relación laboral común seguirán similar trámite a los anteriores, es decir, si asisten a la revisión médica anual, no podrán comenzar su jornada laboral hasta las 14.00 horas.

ANEXO II

Sistemas de trabajo y normas de aplicación - Operaciones complementarias

1. Abrir y cerrar escotillas.

En buques con escotillas de cuarteles no se abonará prima siempre que esta operación no afecte al destajo.

2. Recoger enjaretados y cuarteles.

La operación de recogida de enjaretados y cuarteles en bodegas se abonará por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2, siempre que la citada operación afecte al destajo.

3. Separación de planos y colocación de cuñas.

Siempre que afecte al normal desarrollo del destajo, la colocación de madera, en la cantidad que sea, se retribuirá por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2

4. Colocación de papel.

La colocación de papel y plásticos en bodega será retribuida por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2, siempre que esta operación afecte al destajo.

5. Trimado a mano y boca de rana.

En ambos casos se abonará por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2.

6. Sacos rotos.

La extracción de sacos rotos se gratificará por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2.

El tiempo invertido en estas operaciones no se considerará bajo ningún concepto como tiempo de paro, siempre que se pague la prima convenida.

En los casos de que se produzca simultaneidad en los supuestos anteriores, se pagarán todos y cada uno de ellos por las cantidades estipuladas.

7. Remociones a bordo.

Las remociones a bordo se pagarán según tarifas de destajo reseñadas en el cuadro general de destajo. La totalidad de la mano tendrá derecho a la mencionada percepción y trabajo.

En carga general los peones tierra vendrán obligados a subir a cubierta para reforzar la operación.

8. Tanques.

Las tarifas de destajo correspondientes a mercancías a manipular en tanques, sea carga general o graneles, sufrirá un recargo del 15%.

En caso de discrepancias en cuanto a la calificación de tanques se recurrirá bien a la Capitanía Marítima o al Lloyd's Register a fin de que determinen.

En caso de tanques laterales Bulk-Carrier el recargo será de un 50%.

Se nombrará un mínimo de 2 hombres, siendo la norma de un tanque por jornada y por grupo de 2 o 3 hombres.

9. Lockers.

Tienen un recargo del 25% según tarifas de destajo aplicable a mercancía manipulada en los lockers, excepto cuando se realice la operación por medios mecánicos, es decir, sólo se devengarán cuando sea preciso trabajar manualmente en el locker.

DESTAJOS Y DEMORAS

10. Liquidación de los destajos.

Las empresas o sus representantes están obligados a facilitar un recibo de cada mano en el que conste la liquidación de los destajos y las tarifas aplicadas.

En caso de disconformidad sobre su importe los trabajadores cobrarán por la liquidación que practique el representante de la empresa, pero podrá exigirle que en la propia liquidación se constate la mención "Pasa a laudo de la Comisión Paritaria" la cual resolverá en un plazo no superior a las 72 horas.

11. Demora inicial o en espera en buque con destajo.
Tal demora se considerará si sobrepasa los 30 minutos seguidos y únicamente por causas imputables a la empresa y se pagará según la fórmula establecida:
Precio jornada 8 o 6 horas: importe demora por hora inicial.
Por hora u horas iniciales no trabajadas, más el destajo correspondiente a partir del comienzo de la manipulación de mercancías.
12. Demora total.
Se considera demora total si no se trabaja por fuerza mayor inicial o sobrevenida. Se pagará a razón de Jornada entera, o sea jornal, y en intensiva sólo jornal sin plus. Domingos, festivos y nocturnos, tendrán los recargos respectivos.
13. Embarque y desembarque.
El embarque y desembarque de medios mecánicos en bodega, movimientos de grúas en tierra, cambios de manos en bodegas, averías de máquina a bordo, etc. no se contabilizarán como tiempo de paro, siempre que exista repuesto.
14. Demoras en las operaciones por causas ajenas a empresa y trabajadores.
Se abonará a razón del 50% del valor de la hora trabajada en destajos resultantes.
15. Demora en las operaciones.
Se abonarán en base del 50% del valor hora que resulte en el destajo, con la aplicación de la siguiente fórmula:
Total destajo: horas reales trabajo x 0,5.
No se abonarán horas intermedias cuando no se embarquen mercancías hasta la finalización de la jornada, aunque se opere al día siguiente, siempre que lo que se manipule en ese día sea un embarque nuevo y en el anterior se hubiera finalizado toda la carga prevista inicialmente.
16. Horas de paro al destajo.
Contabilizará la hora del inicio de trabajo a partir de que se cargue la mercancía sobre el camión por parte de la máquina que opere dentro del recinto portuario o bien a partir de que la grúa realice la primera izada de mercancía cuando se opere directamente sobre buque.
Son acumulables todas las fracciones superiores a 14 minutos.
17. Recepción, entrega, clasificación de mercancías a destajo manipuladas a mano.
En dichas operaciones se abonará por la tarifa de destajo buque, multiplicando por 10 y el total repartido por el personal que intervenga en la operación incluidos confronta y conductores.

REMOLCADORES Y SIMILARES

18. Se especifica que el total de personal nombrado en remolcadores y similares lo sea para la total operación bordo-tierra, tierra-bordo indistintamente.

VARIOS SOBRE CARGA Y DESCARGA

19. En el supuesto de que un buque cargue o descargue carga general y granel, deberá contratarse por la mano de la carga general que se vaya a manipular, tal y como recoja el Convenio, pasando la misma a operar después en el granel con las siguientes limitaciones:
- a) Se podrá realizar de esta forma siempre que el buque que venga no supere las 60 toneladas de carga general (preslingado, paletizado, big-bags).
 - b) En el caso de que la mercancía a manipular sean containers, se podrán realizar, como máximo, un total de 12 movimientos.
- En ambos casos se abonará, a toda la mano, el jornal de granel más el importe que figura en el anexo IV, punto 2.

20. En los supuestos en que por necesidad de estiba, en cualquier momento de la jornada laboral, se precise descomponer las unidades de carga y descarga se estipula un máximo de 5 toneladas. por hombre.

En operaciones de carga/descarga de pallets y eslingas, en caso de descomponerse en su manipulación, deberá ser rehecho por la propia mano.

21. La carga refrigerada se regirá por las mismas normas que la carga general. Se considera carga refrigerada hasta una temperatura mínima de 0°.

22. Los trabajos de carga y descarga que se efectúen en grúa o puntal de a bordo en operaciones de destajo tendrán un aumento del 15% tratándose de destajo de grúa y del 30% si se trata de puntales (no se abonarán los recargos aquí recogidos cuando se manipulen troncos preslingados y/o flejados de más de 3.000 kg).

23. Las operaciones de carga y descarga que lleven implícito el arrastre de la carga, más de cuatro metros de la caída de puntal o grúa y siempre que se efectúe estiba a mano, ésta se incrementará con el personal necesario. Los cuatro metros se considerarán desde la caída del puntal al costado del buque; no teniéndose en cuenta para tal medición las distancias desde los ángulos y sí, la medida antes dicha. Los espacios de los ángulos serán rellenados por la misma mano.

24. Descarga de pasta de papel y madera en buque con aparejo especial y grúa propia, no se aplicará el plus del apartado 22 anterior.

PEONES

25. Peones en tolvas convencionales

a) Estos deberán limpiar satisfactoriamente la superficie del terreno bajo la tolva al finalizar cada jornada. No abandonarán el puesto de trabajo hasta finalizar su jornada.

b) El personal destinado a tolvas deberá permanecer durante la duración de la jornada en su puesto de trabajo y desempeñando su función. Siempre deberán estar dos hombres en la tolva.

26. Peones en bodega.

Nunca bajará un solo hombre a la bodega. Será siempre un mínimo de dos, por norma de seguridad en el trabajo.

Siempre que fuera necesaria la limpieza de serretas o costados del buque, ésta deberá efectuarse antes que la altura desde la superficie de granel no exceda de 3 metros. Queda establecido que la superficie de granel se considera en los costados, punto máximo de altura.

En el caso de manganeso la altura queda limitada a 2,50 metros, utilizándose para tales efectos el material o utillaje adecuado en cada momento.

27. Ningún trabajador suspenderá mercancía alguna de más de 40 kg manualmente, ni recibirá ayuda de ninguna persona no portuaria en trabajos propios de peón, ni para tapar estibas ni recoger toldos.

28. Carga general.

Los peones contratados en carga general realizarán indistintamente tareas bordo/tierra, tierra/bordo.

AMANTEROS

29. Los amanteros no abandonarán, bajo ningún concepto, su puesto de trabajo, siendo los últimos en retirarse de la boca de escotilla, constatando antes de ello que en el interior de la bodega no se halla persona alguna.

CAPATACES

30. Capataces.

a) Las empresas deberán tener un capataz

b) La empresa podrá suplir a su capataz cuando éste cause baja por enfermedad,

accidente, vacaciones o permiso reglamentario, por otro de la plantilla de Estarraco de libre elección, durante dicho período.

31. Recepciones y levantes

En las recepciones y levantes que se opere con máquina/s, se pagará el jornal.

32. Alquiler de maquinaria

En los casos que las empresas alquilen maquinaria, el conductor será de la plantilla de Estarraco o trabajador de relación laboral común de la empresa estibadora.

Para las máquinas especiales que trabajen esporádicamente en zona portuaria, la empresa podrá contratar un conductor de libre elección.

33. Conductores.

Los manipulantes de Estarraco están obligados a operar y trabajar en todas y cuantas máquinas adecuadas a las operaciones del puerto se les ordene. Al inicio de la jornada deberán estar “sobre máquina” y dispuestos a operar tal y como es debido.

La manipulación y operatividad con las máquinas será exclusiva responsabilidad de los conductores de Estarraco o de trabajadores de relación laboral común de las empresas estibadoras y nunca actuarán como suplentes.

TRINCAJES

34. Trincajes

El trincaje de las cargas en los buques será efectuado por el personal de la plantilla de Estarraco, siempre y cuando no lo efectúe la tripulación del buque.

Contratación: El nombramiento para los trincajes se realizará para cada franja horaria, en cualquiera de las dos contrataciones.

MONTAJE DE BUQUE

35. Montaje de buque

El montaje del buque será efectuado por manipulantes de relación laboral especial o de relación laboral común.

36. Car-carriers

La recepción de coches en camiones tendrá la misma composición de manos que para el apartado de vagones. En el caso de recepción de coches en camiones y/o vagones la mano será la misma.

La furgoneta la llevará un conductor de Estarraco.

Se podrá pasar de jornada normal a intensiva, fijándose para estos casos un rendimiento de 54 coches por conductor, en lugar de los 65 coches de la jornada normal.

La productividad aplicable a las dos terminales, en las operativas de carga y descarga de vehículos será la siguiente:

Siempre que la empresa disponga de las condiciones necesarias para que resulten realizables, los rendimientos por trabajador en jornada intensiva serán de 12 vehículos/hora a la descarga y 10 vehículos/hora a la carga. A la finalización del presente Convenio las partes convienen en volver a negociar los rendimientos aquí pactados.

Instrucciones sobre la manipulación de vehículos en terminal puerto, para la recepción, carga, estiba y/o desestiba, descarga y entrega y buques Ro-ro, Car-carriers:

1. Velocidad, será de 30 km./hora máximo en todas las zonas del muelle i de 10 km./hora máximo a bordo de los buques.

2. Arranque mediante llave de contacto. Prohibido empujar y remolcar con otros coches, vehículos o carretillas.

3. Prohibido abrir ventanas, aparatos de radio, aire acondicionado u otras utilidades distintas al movimiento, etc.

4. Medidas stocks, terminal:

Frontal mínimo de 20 cm

Lateral mínimo de 40 cm.
Medidas stocks en buques:
Frontal mínimo de 10 a 20 cm entre defensas
Lateral mínimo de 10 a 20 cm entre puertas
Mamparos: de 30 a 40 cm entre puerta del conductor del último coche de la estiba, que coincida con el mamparo del buque únicamente.

5. Prohibido sentarse y apoyarse sobre vehículos. Acelerar bruscamente con derrape de neumáticos. Utilizar los coches para acostarse, ni comer y/o beber, y rigurosamente prohibido “fumar”.

6. Prohibido entrar y/o salir de los coches, utilizando ventanas, portones, etc., debiendo ser utilizada prioritariamente la puerta del lado del conductor, es decir, usualmente la izquierda.

7. Prohibido quitar, separar y/o arrancar fundas, y/o todo tipo de protectores del interior y exterior de los coches.

8. Carga/estiba: Deberán cerrarse ventanillas, puertas, dejar frenado el coche con freno de mano y la 1ª marcha introducida, parar el motor y extraer la llave de contacto y colocarla en el lugar que determine la empresa estibadora.

9. Identificarse con el contenido de los puntos anteriores utilizando, en la medida de lo posible, prendas blancas, limpias, que serán entregadas por la empresa estibadora en cada operación diaria, tratando de evitar que el calzado sea portador de residuos de carbón, grasas, aceites u otros elementos contaminantes.

10. Agradecer, que sea trasladado el contenido de estas instrucciones, a todo el personal que manipule vehículos, y mediante el entendimiento y observancia completos de las mismas aquí contenidas, alcanzaremos el objetivo común de entregar los vehículos en óptimas y mismas condiciones de calidad, libres de daños y desperfectos.

Poner en conocimiento de todos los trabajadores que existe un manual sobre manipulación de vehículos a su disposición, para que pueda ser consultado de precisarse.

REFERENCIA VARIOS SOBRE PERSONAL

37. Con el fin de aquilatar los trabajos en sus más óptimos aprovechamientos en pro de la perfección de los trabajadores y rendimientos, procederá iniciarlos puntualmente y finalizarlos a su tope de término de jornada (13.45-17.45-19.45-01.45-07.45). Cuando se trate de finalización de buque, se completarán los horarios fijados en el artículo 14. Al objeto de finalizar las operaciones, las básculas y tinglados prolongarán su horario hasta que finalice la operación en curso.

38. Los arrastres de vagones en zona portuaria serán con conductores de la plantilla de Estarraco o conductores de relación laboral común.

39. Cambio de número después de la contratación.

Se podrá cambiar la faena siempre y cuando se informe al capataz general de la empresa para que el mismo pueda solicitar el cambio de número de la hoja de contratación y ésta quede rectificadas antes del inicio del trabajo.

REFERENCIA VARIOS

40. Intensivas en graneles.

En buques de granel todas las jornadas se contratarán en intensivas, excepto en buques de hasta un máximo de 4.000 toneladas de capacidad de carga/descarga (carga útil), o un máximo de 4.750 toneladas de peso muerto, que se podrán efectuar en jornada normal. Si se superase cualquiera de los dos límites se contratará en jornada intensiva.

REFERENCIA PERSONAL

41. Se abonará el jornal correspondiente al tiempo trabajado en la jornada, a la persona que indispueta, abandone el puesto de trabajo por la mañana, siempre y

cuando presente al día siguiente el parte médico correspondiente. En cuanto a la persona que le sustituya por la tarde se le abonará el jornal completo.

DISPOSICIONES SOBRE PERSONAL Y OPERATIVA.

42. Cargamentos tarifados y otros en la misma jornada

En el caso de manipulación de cargamentos tarifados y que por cualquier circunstancia, se deban cargar otras mercancías que su precio sea “jornal más tanto por unidad”, se abonará para estas mercancías un mínimo de una hora y un máximo de dos al precio que resulte de computar dichas horas resultantes como horas intermedias. En el supuesto que no sobrepase el destajo resultante el valor jornal, se pagarán como horas iniciales.

43. Operaciones con cintas

En operaciones con cintas obligatoriamente debe haber contratado un peón como mínimo. Cuando la operatividad del buque suponga mover o desplazar las cintas, deberá ser efectuado por un conductor portuario de los del buque.

44. Mano intensiva/normal

En los casos de trabajar una mano en intensiva y otra en normal, el personal que trabaje en apoyo o asistiendo a ambas se considerará trabajando en la intensiva y cobrará por la mano intensiva que más cobre.

45. Inspección de contratación

Se acuerda potenciar la inspección de contratación, y específicamente, en lo referente a contratación diaria de los trabajadores portuarios conforme a las estipulaciones recogidas en el presente Convenio. Las empresas estibadoras y los representantes de los trabajadores podrán requerir la presencia de los inspectores de Estarraco en cualquier momento de su jornada laboral para que actúe, de manera inmediata, sobre el asunto para el que hayan sido requeridos. De no considerarse capacitado para resolver sobre el particular, recabará toda la información que considere conveniente y del expediente dará traslado a la Dirección de la sociedad. La Dirección de la sociedad resolverá o bien, de haberlo solicitado alguna de las partes y considerarlo conveniente, lo remitirá a la Comisión Paritaria para su definitiva resolución.

46. Contratos por designación

La empresa tiene la facultad de contratar en régimen de “trabajadores por designación” a cualquier integrante del censo de Estarraco de cualquier grupo profesional a fin de que dentro de la misma puedan trabajar por un período de tiempo determinado (mínimo un mes) o para una operación especial de carga general por el tiempo que dure la misma. Las solicitudes se someterán a la aprobación de Estarraco.

47. Pase de buque a buque.

En cumplimiento con el artículo 58.3 del Convenio colectivo, se define la opción del “pase buque-buque” como aquella que puede adoptar una empresa estibadora, cuando, dentro de la misma jornada, habiendo finalizado una operación de buque destine a los trabajadores contratados a otro buque.

Se podrá llevar a cabo el “pase buque-buque”, siempre que las operativas de ambos buques reúnan las siguientes particularidades:

1. Pertener a una misma empresa estibadora.
2. Que manipule el mismo grupo de mercancías, dentro de los siguientes: Bobinas. Productos siderometalúrgicos (planchas, perfiles, vigas, etc.). Pasta de papel. Maquinaria. Contenedores.
3. Que el pase alcance a todo el equipo, teniendo en cuenta que el número de efectivos y perfiles profesionales contratados, corresponderá a la operación que más personal requiera.
4. El “pase buque-buque” no se verá limitado por la situación del atraque de los buques dentro de la zona portuaria.
5. El trabajador percibirá:
 - a. El importe del destajo generado en el primer buque.

- b. El destajo correspondiente al segundo buque.
- c. Una prima de 8 euros por cada hora trabajada en el segundo buque

ANEXO III

Paga de rendimiento y productividad

Se establece una paga extraordinaria, por los importes que más abajo se detallarán, que compense la mayor disponibilidad de los trabajadores de la plantilla de Estarraco.

Para el abono de la paga se establecerán dos procedimientos paralelos. El primero será evaluado y calculado conforme a la disponibilidad del trabajador en jornadas efectivamente trabajadas y situaciones asimiladas a las mismas. El segundo se evaluará conforme a la disponibilidad del trabajador en horas efectivas de trabajo realizado y situaciones asimiladas a las mismas, convenientemente valoradas.

Se calcularán ambos procedimientos por separado, se sumarán los resultados obtenidos por cada uno de ellos y el resultado o importe obtenido de dividir esa suma por 2 será la retribución que por este concepto corresponderá a cada trabajador.

Cálculo por jornadas.

1. Un importe de 900 euros para quién alcance el nivel óptimo de empleo, considerando como tal 250 jornales/disponibilidades (228 días laborables del año + 22 doblajes = “X+2”). Su devengo será proporcional al periodo de alta del trabajador en la empresa.

Quién no alcance el número de turnos/disponibilidades citado, o su parte proporcional al periodo de alta en la empresa, no tendrá derecho al percibo de importe señalado en el párrafo anterior, falten los turnos que falten para completar los mismos.

A los trabajadores que aún estando de alta en la empresa todo el año, causen baja por Incapacidad Temporal (enfermedad o accidente), o por cualquier otra causa legal de suspensión del contrato, se les minorarán, también proporcionalmente, los turnos a cumplir como “X+2”. En todo caso, quién no alcanzase un mínimo de 125 jornales/disponibilidades, no percibirá el importe señalado en este punto. De superarlo, cobrarían la totalidad del mismo, además de las cantidades señaladas en el punto siguiente.

2. Los trabajadores que superen el nivel óptimo de empleo o su parte proporcional (siempre que sea superior a 125 turnos/disponibilidades), percibirán los siguientes importes:

- a) 14 euros/turno por cada uno de los 25 siguientes que superen el “X+2” (mínimo 125).
- b) 18 euros/turno por cada uno de los 25 siguientes que superen el “X+2” más los 25 del apartado a).
- c) 28 euros/turno por cada uno de los turnos siguientes que superen el “X+2” más los 25 del apartado a) más los 25 del apartado b).
- d) En todo caso, el número total de jornadas no superará, en cómputo horario, la jornada máxima legalmente establecida.

Contabilizarán para el cálculo individual de cada trabajador las siguientes incidencias:

- 1. Turnos simples
- 2. Turnos dobles
- 3. Inactividad laboral
- 4. Licencias retribuidas (Permisos pagados reglamentarios)
- 5. Permisos sindicales
- 6. Permisos complementarios
- 7. Permisos de formación monitores
- 8. Permisos de formación alumnos (30% máximo con un límite, en cualquier caso, de 8 permisos por curso)

Los días perdidos de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), o por cual-

quier otra situación de suspensión del contrato de trabajo (maternidad, permisos de paternidad, sanciones, huelgas, y en general todas aquellas legamente establecidas) reducirán el “X+2” anual, tal y como se ha mencionado con anterioridad, en la proporción resultante de dividir el número de días perdidos por estas causas por 365.

Calculo por horas

3. Un importe de 900 euros para quién alcance el nivel óptimo de empleo, considerando como tal 1400 horas anuales (equivalentes al X+2 de computo por jornadas). Su devengo será proporcional al periodo de alta del trabajador en la empresa.

Quién no alcance el número de horas citadas, o su parte proporcional al periodo de alta en la empresa, no tendrá derecho al percibo de importe señalado en el párrafo anterior, falten las horas que falten para completar las mismas.

A los trabajadores que aún estando de alta en la empresa todo el año, causen baja por Incapacidad Temporal (enfermedad o accidente), o por cualquier otra causa legal de suspensión del contrato, se les minorarán, también proporcionalmente, las horas mínimas exigibles como “X+2. En todo caso, quién no alcanzase un mínimo de 700 horas, no percibirá el importe señalado en este punto. De superarlo, cobrarían la totalidad del mismo, además de las cantidades señaladas en el punto siguiente.

4. Los trabajadores que superen el nivel óptimo de empleo o su parte proporcional (siempre que sea superior a 700 horas), percibirán los siguientes importes:

e) 2,75 euros/hora por cada una de las 140 horas siguientes que superen el “X+2” (mínimo 700).

f) 3,75 euros/hora por cada una de las 140 horas siguientes que superen el “X+2” más las 125 del apartado a).

g) 4,75 euros/horas por cada una de las horas siguientes que superen el “X+2” más las 140 del apartado a) más las 140 del apartado b).

h) En todo caso, el número total de horas no superará, en cómputo anual, la jornada máxima legalmente establecida.

Contabilizarán para el cálculo individual de cada trabajador, con su correspondiente valoración, las siguientes incidencias:

1. Turnos simples. Por las horas efectivas de trabajo.
2. Turnos dobles. Por las horas efectivas de trabajo.
3. Inactividad laboral. A razón de 5,6 horas (promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas).
4. Licencias retribuidas (Permisos pagados reglamentarios). A razón de 5,6 horas (promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas).
5. Permisos sindicales. Si los permisos son de 6 horas, al promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas intensivas Si los permisos son de 8 horas, al promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas normales.
6. Permisos complementarios. A razón de 5,6 horas (promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas).
7. Permisos de formación monitores. A razón de 5,6 horas (promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas).
8. Permisos de formación alumnos (30% máximo con un límite, en cualquier caso, de 8 permisos por curso). A razón de 5,6 horas (promedio anual de trabajo efectivo de todas las jornadas).

9. Al inicio de cada año natural se revisarán los promedios del trabajo efectivo de las jornadas que deban aplicarse a las incidencias contempladas anteriormente.

Los días perdidos de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), o por cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo (maternidad, permisos de paternidad, sanciones, huelgas, y en general todas aquellas legamente establecidas) reducirán el “X+2” anual, tal y como se ha mencionado con anterioridad, en la proporción resultante de dividir el número de días perdidos por estas causas por 365.

Excepciones

Se contemplan dos casos de aplicación distinta a lo regulado anteriormente para los trabajadores que sufran, durante el año natural de cálculo, procesos de baja por I.T. o maternidad superiores a 6 meses.

1. Trabajadores con periodos de baja (I.T. o maternidad) entre 181 y 270 días en el año natural.

Percibirán un montante total, en concepto de esta paga, de 400,00 euros anuales. Se exceptúa el caso en el que el trabajador, aun habiendo permanecido ese importante periodo de baja, hubiera cumplido el "X+2" mínimo para acreditar el cobro de los 900,00 euros (125 turnos/disponibilidades o 700 horas). En este supuesto el trabajador no percibirá los 400 euros y si el importe resultante de aplicar los criterios establecidos para el resto de trabajadores.

2. Trabajadores con periodos de baja (I.T. o maternidad) entre 271 y 365 días en el año natural.

Percibirán un montante total en concepto de esta paga de 600,00 euros. No se contempla el caso anterior ya que por la limitación horaria legal no podrá alcanzar, en ningún caso los mínimos exigibles de los 125 turnos/disponibilidades o 700 horas.

ANEXO IV

Régimen económico 2008

1. Régimen económico
 - a) Salarios base
 - b) Tablas de rendimientos y tarifas de destajos
 - c) Complementos disposición final

Régimen económico

1.a Con carácter general se establece el siguiente salario mínimo mensual para los estibadores del Puerto de Tarragona por grupos profesionales:

- IV: Capataz: 1.592,87
- III: Controlador de mercancía: 1.585,82
- II: Oficial Manipulante: 1.505,55
- I: Especialista: 843,10

En los días de inactividad el trabajador percibirá un treintavo del salario mínimo mensual.

1.b Para las jornadas realizadas por los trabajadores portuarios para las empresas estibadoras se establece el salario por jornada realmente trabajada de acuerdo con el apartado 2 de este anexo II, de salarios base y tablas de rendimientos y tarifas de destajos.

1.c Sin perjuicio del cobro de dicha cantidad los estibadores percibirán el siguiente plus de especialidad en función de su trabajo.

- Capataz general*: 22,69
- Capataz de operaciones*: 15,91
- Confrontas*: 8,72
- Amanteros: 5,45
- Gruístas: 7,05
- Conductores: 7,05

1.d Pluses de intensiva, suplidos y dietas

1.d.1 El plus de jornada intensiva para supuestos de carga general a destajo se establece en: GI: 7,58 euros. y GII, III y IV: 12,64 euros.

1.d.2 De conformidad con el artículo 29 (suplidos) se establece un importe por jornal de 3,80 euros

1.d.3 De conformidad con el artículo 30 (dietas), el importe que se abonará a los trabajadores por este concepto en cada uno de los reenganches que realicen será de 7,73 euros

1.e Según el horario de trabajo se aplicarán los siguientes recargos en porcentajes:

		Granel	C. gener	LR Cont	Terminal Conten.
Laborables					
1ª ordinaria	08/18				
	08/14				
2ª ordinaria	14/20				
3ª nocturna	18/24	53	50		45
	20/02	53	50		45
4ª madrugada día siguiente	02/08	70	50		45
Sábados					
4ª ant. madrugada	02/08	70	50	170	45
1ª ordinaria	08/14	100	100		75
2ª ordinaria	14/20	100	100		75
3ª nocturna	20/02	165	165		140
4ª madrugada día siguiente	02/08	185	185		140
Domingos					
1ª ordinaria	08/14	100	100		100
2ª ordinaria	14/20	100	100		100
3ª nocturna	20/02	165	165		140
4ª madrugada día siguiente	02/08	185	185		140
Festivos					
1ª ordinaria	08/14	100	100		100
2ª ordinaria	14/20	100	100		100
3ª nocturna	20/02	165	165		140
4ª madrugada día siguiente	02/08	185	185		140

1.f) Remate de buques.

El coste de las horas de exceso por causas de remate de buques se concreta en las siguientes cantidades:

	G II, III y IV	GI
Días laborables 14/14:30:	50,00 euros/hora	30,00 euros/hora.
Días laborables 20/22:	40,76 euros/hora	24,46 euros/hora.
Días laborables 24/02 y 02/04:	48,17 euros/hora.	28,90 euros/hora.
Días 24 y 31 de diciembre (si no son festivos):	38,48 euros/hora.	23,09 euros/hora.
Hora de remate en jornada normal:	0,15 euros/hora.	36,09 euros/hora.
1ª hora de remate en festivo:		
% del jornal, sin intensiva ni especialidad	50%	50%
2ª hora de remate en festivo:		
% del jornal, sin intensiva ni especialidad	50%	50%

1.g De acuerdo con el tipo de jornada y el horario de la jornada que se realice, los conceptos siguientes que corresponda aplicar de acuerdo con las prescripciones del convenio: salario base, plus de especialidad, plus de jornada intensiva, destajos y complementos salariales (exceptuando plus materias excesivamente pulverulentas), se incrementarán en un recargo según los porcentajes establecidos en el apartado 1.e.

1.h El salario por jornada realmente trabajada se obtendrá añadiendo al salario base y/o a los destajos (según el tipo de mercancía manipulada, el tipo de jornada y horario), el plus de jornada intensiva, si le corresponde, el plus de especialidad, los complementos salariales y el remate si lo hubiere, asimismo se añadirá el recargo del apartado 1.g.

1.i A los efectos exclusivos de cotización, en los supuestos de media jornada pactada y únicamente en operaciones de suppliers, remolcadores y gabarras, se tomará como base de cotización el 50% de las cantidades anteriormente citadas.

1.j Salario mensual

El salario mensual constará de dos conceptos, el primero será el de los salarios devengados por las jornadas efectivamente trabajadas y el segundo, que se adicionará al primero, constará del salario mínimo mensual para cada grupo profesional restándole un treintavo por cada día efectivamente trabajado, permisos justificados sin sueldo y baja por I.T. que se percibirá por pago delegado de la Seguridad Social.

1.k Pagas extraordinarias.

Importe de las pagas extraordinarias: GI: 1.500,00 euros y GII, III y IV: 2.500,00 euros

1.l Paga de rendimiento y productividad.

Según establece el artículo 28 y el procedimiento de cálculo del anexo III, importe variable en relación con jornales/horas efectuados, desde el 1 de septiembre al 31 de agosto.

1.m Vacaciones.

Importe de las vacaciones: GI: 1.860,00 euros y GII, III y IV: 3.100,00 euros

A dicha cantidad se le añadirá aquella a la que tenga derecho cada trabajador por complemento personal no absorbible (Antigüedad)

1.n Complemento personal no absorbible (Antigüedad)

Se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos en el artículo 23. El importe mensual será del diez por ciento de los salarios correspondientes a las tareas del servicio público, excluyéndose los relativos a las tareas detalladas en el artículo 1.4, dividido por el número de quinquenios de antigüedad, conforme se ha venido haciendo en el Puerto de Tarragona.

2. Salarios base y tablas de rendimientos y tarifas de destajos

A. Salarios base por operación completa

GRUPO	NOMENCLATURA DE MERCANCIAS	2009	
		GI	G II, III y IV
10.000	Salario base carga general	58,65	97,75
20.000	Salario base en graneles líquidos	63,64	106,07
100	Vino, aceite, melaza y líquidos no inflamables ni corrosivos	63,64	106,07
200	Ácidos, líquidos inflamables, corrosivos o productos petrolíferos	97,51	162,52
30.000	Salario base graneles sólidos	67,76	112,94
100	Azufre	76,07	126,79
200	Chatarra a granel	67,76	112,94
300	Fosfatos naturales de cal, minerales de grano fino, excepto sal, pirita, carbón menudo, arenas, bauxita y barita.	67,76	112,94
400	Carbón a granel, galleta, cribado y lignito, avena, cebada y centeno, nitrato de Chile, potasa mineral grueso mayor de 7 cm. superfosfato cálcico nitrato, sulfato amónico, grava y piedras mayores de 7 cm.	67,76	112,94
500	Cok, sal fina, sulfato de hierro, piedras yeso, semillas de algodón, adoquines, chatarras, semillas de linaza y sorgo	67,76	112,94
600	Trigo y maíz, legumbres secas, caolín, sílice y arcillas minerales hasta 7 cm., sal gruesa y gema, nitrato amónico, semillas, lino clínker, grava y piedras hasta 7 cm., palmito.	67,76	112,94

GRUPO	NOMENCLATURA DE MERCANCIAS	2009	
		G I	G II, III y IV
40.000	700 Copra, yuca, estiércol, desperdicios de caucho, harina de soja, desperdicios de huesos salvado, forraje y turba Trincaje	67,76	112,94
	100 Jornada normal	83,29	138,82
	200 Jornada intensiva Estos precios llevan incluidos todos los conceptos.	73,96	123,26
50.000	Equipajes de bodegas y correos	63,64	106,07
60.000	Car-carriers	86,06	143,44
62.000	Salario especial. Trincaje de vehículos	59,62	59,62
63.000	Salario especial. Trincaje de contenedores (70% carga general)	68,43	68,43
70.000	Recepción y entrega : vehículos en terminal car-carriers	59,76	99,60
71.000	Recepción y entrega : carga general	58,65	97,75
72.000	Recepción y entrega : graneles sólidos	67,76	112,94

B. Tarifas de destajo y tabla de rendimientos mínimos de las operaciones de carga y descarga de buques.

Pluses de producción.

El jornal base diario garantiza el mínimo de tonelaje que se fija en las siguientes tablas:

Nomenclator de mercancías		2009		
Grupo/Código	Destajo: ptas. desde 1ª. Tn.	R/Tn.	G I	GII, III y IV
Mercancía general no envasada				
210.000	Metales			
100	Planchas de hierro de menos de 1.000 kg. cable en rollo y carriles	350	0,1159	0,1932
200	Perfiles, planchas de hierro de más de 1000 kg, redondos en rollo, flejes y llantas, bloques, ochos y lingotes de más de 50 kg en paquetes, ángulos y palanquilla de hierro (*)	350	0,0949	0,1581
250	Palanquilla, grúa móvil tipo liebherr o gottwald (*)		0,0730	0,1217
270	Perfiles a la descarga (* /)	350	0,0949	0,1581
400	Paquetes, fardos de aluminio, hierro, cinc y cobre. Hasta 1.500 kg	430	0,1307	0,2179
500	Id. desde 1.501 kg	430	0,1179	0,1965
600	Tubería metálica, acero fundición y cobre	275	0,1659	0,2765
700	Id. de diámetro entre 15 y 20 cm	357	0,1331	0,2219
800	Id. de diámetro superior a 20 cm	385	0,1331	0,2219
211.000	Maquinaria			
300	Maquinaria, cajas pesadas, estructuras metálicas, (embaladas o sin embalar), (conjunto de fábrica) por tonelada	300	jornal + 0,0822	jornal + 0,1370
221.000	Maderas			
600	Troncos preslingados y/o flejados de 2.000 a 3.000 Kgs.	500	jornal + 0,1367	jornal + 0,2279
700	Troncos preslingados y/o flejados de más de 3.000 Kgs. (*)	500	jornal + 0,0728	jornal + 0,1214

Nomenclator de mercaderías		2009		
Grupo/Código Destajo: ptas. desde 1ª. Tn.		R/Tn.	G I	GII, III y IV
230.000	Materiales de construcción			
100	Mármol en tablas	143	0,3434	0,5724
700	Grandes bloques de piedra, mármol (conjunto de fábrica)	200	jornal + 0,0806	jornal + 0,1343
240.000	Fruta refrigerada			
700	Caja/caja (*)	110	0,3554	0,5923
800	Pallets hasta 1000 Kgs. (*)	240	0,2075	0,3459
850	KIWI: pallets hasta 1000 Kgs. (*)	240	0,1969	0,3281
860	KIWI: pallets de 1001 a 1500 Kgs. (*)	240	0,1872	0,3120
900	Pallets de 1001 a 1500 Kgs. (*)	240	0,1978	0,3296
	Paletizado (congelado-refrigerado) variando únicamente la composición de manos. Fruta refrigerada: Línea regular Caribe			
910	Pallets/otras unidades de Tpte., peso medio no inferior a 750 Kgs Fruta refrigerada: Buques tipo Costa Container Line		0,1872	0,3120
920	Contenedores		jornal + 0,2170	jornal + 0,3616
921	Descarga de fruta en rampas Pase a 2º buque		jornal + 0,0720	jornal + 0,1200
930	2º Buque descarga con rampas		jornal + 0,0720	jornal + 0,1200
931	2º Buque descarga vertical (grúa)		jornal + 0,1080	jornal + 0,1800
250000				
300	Coches/vagones ferrocarril, por unidad	10	jornal + 0,8064	jornal + 1,3440
500	Vehículos, embarcaciones, maquinaria pesada por unidad	40	jornal + 0,0806	jornal + 0,1343
260.000	Bobinas			
100	Bobinas laminados (coils) hasta 15 Toneladas	550	jornal + 0,0402	jornal + 0,0671
200	Bobinas laminados (coils) más de 15 Toneladas	650	jornal + 0,0304	jornal + 0,0507
270.000	Pasta de papel			
300	Pasta de papel en paquetes de 8 Toneladas con aparato especial	880	0,0921	0,1535
310	Sin aparejo especial, pero manipulando 8 fardos de 1 Toneladas cada ciclo. (*)		0,1117	0,1862
320	Pasta de papel con grúa puente de abordaje, con spreader automático.			0,1000
330	Pasta de papel con grúa puente de abordaje, sin spreader automático.			0,1200
340	Pasta de papel con grúa móvil, con spreader automático.			0,1000
350	Pasta de papel con grúa móvil, sin spreader automático.			0,1200
290.000	Contenedores			
	Containers, grúa convencional			
100	40 pies llenos, por unidad	70	0,9779	1,6299
200	40 pies vacíos por unidad	70	0,8167	1,3612
300	20 pies llenos, por unidad	70	0,8167	1,3612
400	20 pies vacíos por unidad	80	0,5541	0,9235
	Containers, grúa Gantry			
500	40 y 20 pies llenos, por unidad	70	0,8382	1,3970
600	40 y 20 pies vacíos, por unidad	70	0,6232	1,0387
700	Containers llenos o vacíos		0,5508	0,9180
	Trincaje de contenedores			
900	Destajo nº contenedores por equipo de trabajo		0,6000	1,0000

Nomenclator de mercaderías		2009		
Grupo/Código Destajo: ptas. desde 1ª. Tn.		R/Tn.	G I	GII, III y IV
300.000	Mercadería general varia			
100	Mercadería general heterogénea en buques de carga y/o transatlánticos y correos. Asimismo se considera mercadería general cuando la misma mano manipule más de 3 clases distintas de envasado a pesar de que cualquiera de las partidas sobrepase los mínimos establecidos para carga general. En el supuesto de que se cargue en Containers se pagarán por la Tarifa correspondiente a los mismos.	190	0,2842	0,4736
310.000	Preslingados			
500	De 1011 a 1510 kgs.	350	0,2845	
320.000	Big-Bags			
100	De 0 a 1010 kgs.	350	0,1751	0,2918
200	De 1011 a 1510 kgs.	350	0,1298	0,2164
300	De 1511 en adelante kgs.	400	0,1226	0,2043
325.000	Big-Bags fosfato bi-cálcico			
100	De 0 a 1010 kgs.	350	0,1751	0,2918
200	De 1011 a 1510 kgs.	350	0,1456	0,2427
300	De 1511 en adelante kgs.	400	0,1226	0,2043
330.000	Paletizados			
100	Pallets polietileno y similares;	385	0,1970	0,3283
331.000	Pallets carbonatado	400	0,1361	0,2268
	Las mercaderías paletizadas no integradas en los apartados anteriores se pagarán de acuerdo con la siguiente clasificación:			
700	Hasta 500 Kgs.;	165	0,3540	0,5900
800	De 501 a 1.100 Kg.;	250	0,1528	0,2546
900	Más de 1.100 Kg.;	330	0,1334	0,2224
350.000	Roll-On Roll-Off			
100	a) Cualquier mercadería en rolones que la manipulación sea a máquina se mantendrá la misma mano percibiendo el jornal correspondiente más un plus: Entre 0,5 y 500 kg.		jornal + 0,0521	jornal +0,0868
200	De 500 Kg. en adelante;		jornal + 0,0492	jornal + 0,0820
	b) En Containers, camiones, autobuses y piezas pesadas se pagarán a razón del 40% de lo estipulado en el apartado correspondiente a los mismos de esta tabla, además del jornal. En el caso de embarcarse con mafis o plataforma se seguirá el mismo procedimiento.			
	c) Embarque o desembarque de Mafis vacíos se pagarán como un container vacío. Cuando una mercadería sea manipulada a mano se considerará al Rolón como buque convencional y se pagará según tarifa de la mercadería.			
300	Contenedores en rolón de 40 pies llenos		jornal + 0,4060	jornal + 0,6766
400	Contenedores en rolón de 40 pies vacíos		jornal + 0,3391	jornal + 0,5652
500	Contenedores en rolón de 20 pies llenos		jornal + 0,3391	jornal + 0,5652
600	Contenedores en rolón de 20 pies vacíos		jornal + 0,2302	jornal + 0,3837
700	Camiones autónomos en rolón		jornal + 0,1613	jornal + 0,2689
800	Piezas pesadas en rolón		jornal + 0,0329	jornal + 0,0548
360.000	Línea regular baleares			
	Se establece que para esta línea se podrán embarcar hasta un máximo de 25 Vehículos turismo, sin necesidad de contratar conductores adicionales. Si se Sobrepasa esta cantidad se contrataría un conductor más por cada 65 o 54 vehículos turismo según se realice jornada normal intensiva.			
100	Por unidad embarcada (plataforma o vehículo).		jornal + 0,2905	jornal + 0,4841

Nomenclator de mercaderías		2009	
Grupo/Código Destajo: ptas. desde 1ª. Tn.	R/Tn.	GI	GII, III y IV
370.000	Línea regular a Italia		
100	Contenedores / Plataformas, por unidad Roll-on Roll-off (Línea Reg.):Ro-Ro, contenedores y c. general	jornal + 0,3185	jornal + 0,5309
200	Contenedores de 20' / 40'	jornal + 0,2257	jornal + 0,3761
300	Contenedores de 20' / 40' (Estibados Br/Er)	jornal + 0,2257	jornal + 0,3761
400	Embarcaciones	jornal + 0,6446	jornal + 1,0743
380000	Operativas Roll-on Roll-off		
100	Operaciones Mixtas Ro-Ro y vehículos	jornal + 0,2773	jornal + 0,4621
200	Por unidad embarcada (plataforma, vehículo, etc.) Pase de buque a buque	jornal + 0,3185	jornal + 0,5309
380.850	Pase buque-buque (por hora trabajada en 2º.buque) C. Complementos	5,1568	8,5946
710.000	Mercaderías excesivamente pulverulentas		
100	Mandioca, fosfato bicálcico, carbonato de sosa, clinker, manganeso en polvo, vidrio triturado y cemento a granel con cuchara o limpieza de bodega percibirán un plus en todo tipo de jornada de euros. Se pagará el plus de materias excesivamente pulverulentas cuando se realice la limpieza de muelles con barredora o a mano, en todo tipo de graneles sólidos (referido solo a varios). En operaciones de buques (limpieza), se seguirá pagando como hasta la fecha. Caso de manipulación de nueva mercancía de estas características, se tratará en Paritaria.	6,1246	10,2076
720.000	Otros complementos		
100	Recoger enjaretados y cuarteles	1,9853	3,3089
200	Separación de planos y colocación de cuñas	1,9853	3,3089
300	Colocación de papel y plástico	1,9853	3,3089
400	Extracción sacos rotos	1,9853	3,3089
500	Trimado a mano	8,2121	13,6868
600	Boca de rana	8,2121	13,6868
700	C. General/en Granel s/. anexo II.4.19	32,2811	53,8019
800	Jornada 14/20 días 24 y 31 de diciembre	27,8399	46,3999
900	Limpieza de 2ª, 3ª y bodegas	9,0000	15,0000
925	Limpieza de 3ª y Bodegas en buques box, fluviales, o similares	6,0000	10,0000

D. Disposición final

1. Todas las mercancías no reflejadas en la anterior relación, en caso de producirse manipulación de ellas, serán abonadas a razón de jornal. En un plazo de 48 horas se reunirá la Comisión Paritaria para fijar la tarifa correspondiente a destajo y toneladas de rendimiento.

2. Cuando no se llegue a los mínimos de rendimiento establecidos en el presente Convenio, por causa no imputable al trabajador, se abonará el jornal estricto, excepto en las intensivas en las que se pagará su plus correspondiente. Cuando sea por causa del trabajador, se remite al capítulo de faltas.

3. Todas las mercancías que figuren como no determinadas se fijarán precios y rendimientos por la Comisión Paritaria. Habiendo sido convocada con suficiente previsión en el tiempo, antes de que llegue la mercancía de la que se trate.

(09.300.033)