

una unidad de amarre) se aplicará la tarifa correspondiente a refuerzo indicada en las tarifas aprobadas (50% adicional por cabo hasta un máximo de 4, 100% adicional por cabo adicional a los 4 anteriores).

La presente tarifa es también de aplicación en el caso de desamarre de los cabos colocados en boyas o duques de alba (o cabos con aplicación del sobre coste por refuerzo ya mencionados).

3. Se considerarán festivos a efectos de aplicación de estas tarifas, los días relacionados como tales en el calendario laboral expedido por la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de febrero de 2011.

El Presidente, Pedro Rodríguez Zaragoza.- La Secretaria, Rosario Arteaga Rodríguez.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

3194

Ref.: CN 228.
3802773.

1925

Visto el Texto del Convenio Colectivo de los Estibadores Portuarios de los Puertos de la Isla de Tenerife 2008-2010, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en 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, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sinesia Mª Medina Ramos, Directora General de Trabajo.

Capítulo. I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todos los puertos de la Isla de Tenerife o a los que en el futuro pudieran crearse o habilitarse en los que se realicen actividades descritas en el artículo 3º. A tales efectos, se hace clara referencia a los futuros puertos de Granadilla y de Fuensalá, incluyéndolo dentro del ámbito territorial de este convenio colectivo.

Se entenderá por “Zona portuaria” la definida como tal por el Órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del respectivo puerto, de acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto 371/87, de 13 de marzo.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

2.1. Afectará, como Empresas:

2.1.1. A la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, Agrupación Portuaria de Interés Económico (Sestife) o cualquier otra entidad en la que se transforme, se adapte o se constituya, en sustitución de la mencionada por imperativo legal; 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 o de cualquier régimen de la Administración General del Estado o autonómica en sustitución de las mismas o para realizar iguales o similares funciones de organización y gestión de los profesionales de la estiba portuaria. A efectos convencionales, las anteriores entidades se denominarán en este acuerdo “Organización de Empresas de Estiba” (OEE).

2.1.2. A las empresas de los Puertos en la Isla de Tenerife que realicen las labores de servicio público o básico de estiba y desestiba de buques y las complementarias conforme al artículo 3 del presente Convenio.

2.2. Afectará, como trabajadores:

2.2.1.- Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios o trabajadores, incluso los puestos a disposición o contratados por las empresas estibadoras, bien directamente o mediante empresas de trabajo temporal, en aplicación del art. 12 del R.D. Ley 2/86 y de la Disposición Transitoria II, que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional y que presten servicios para las entidades

indicadas en los apartados 2.1.1 y 2.1.2. en régimen de Relación Laboral Especial o Común.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas y los estibadores portuarios y trabajadores descritos en el artículo anterior que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

A estos efectos, tendrán la consideración de actividades portuarias, las siguientes:

3.1. 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.

3.2. Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

3.2.1. 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 puerto. 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.

3.2.2. Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con planta de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una Empresa Estibadora.

3.2.3. 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.

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

3.2.5. 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 convenio. Se exceptúa el manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria.

3.2.6. 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.

3.2.7. 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. A tal efecto, ha de tenerse en consideración la interpretación realizada sobre el presente apartado, de la Comisión Mixta de fecha 20 de marzo de 2003.

3.3. 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.

3.4. Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 371/1987, a cuyo efecto las Empresas Estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en las zonas de servicios y comerciales de los puertos, tales como la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio público, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupales y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores.

Las condiciones que regulen las labores complementarias, necesariamente, habrán de atender a la competitividad en la prestación de estos servicios.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

4.1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de la firma, excepto las cuantías económicas que serán aplicables a partir del 1 de enero de 2008 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2010, salvo los acuerdos con fecha de vigencia diferente.

4.2.- Sea o no denunciado el convenio colectivo, una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, seguirán en vigor la totalidad de sus cláusulas, sean normativas u obligacionales, hasta que sea sustituido por otro de los mismos ámbitos.

4.3.- En caso de no denuncia, se aplicará el apartado anterior, salvo para las materias salariales, que se procederá a negociar en el mes de enero de cada año.

Artículo 5.- Concurrencia.

5.1. Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

5.2. Asimismo serán aplicables:

5.2.1. La Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general; el Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo y el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo; el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

5.2.2. El Acuerdo Sectorial vigente, regulador de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria que se tiene aquí por íntegramente reproducido, en cumplimiento del artículo 5 del referido Acuerdo en cada uno de los capítulos o partes afectados, salvo para aquellas cláusulas en las que dicho Acuerdo remita o no sea de aplicación preferente a lo establecido en el presente texto.

5.2.3. Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores incluidos en el ámbito personal, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio Colectivo y aquellos expresados en los apartados anteriores. A tal fin, para modificar o introducir condiciones individuales en el convenio colectivo, se requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria.

5.3. Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores portuarios y empresas estibadoras de los puertos comerciales de Tenerife.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio Colectivo es materia reservada al ámbito estatal del Acuerdo Nacional de la Estiba vigente.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del Acuerdo Nacional de la Estiba vigente y del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las partes.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2,e) del Estatuto de los Trabajadores estará compuesta por ocho (8) miembros; cuatro (4) miembros en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes, en la proporción de la composición de la comisión negociadora) y otros cuatro (4) miembros en representación de las empresas (sociedad de estiba y la asociación empresarial, en proporción de paridad), que serán designados por las respectivas representaciones de la Mesa de Negociación de este Convenio Colectivo.

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 asignen específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

7.1. La interpretación auténtica de este Convenio.

7.2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos, se estimarán “conflictos” los siguientes: el cierre patronal, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresas o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas y aquellos otros que las partes acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar “conflictos” 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, la Comisión Paritaria podrá acordar la designación de uno o tres árbitros para la solución de cualquier conflicto por vía del arbitraje de equidad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria Sectorial del IV Acuerdo Sectorial de la Estiba.

La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o administrativos o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición normativa.

7.3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Paritaria Sectorial del IV Acuerdo Nacional de la Estiba, cuando así se solicite por la misma, o todos aquellos requerimientos que sean realizados por cualquier órgano de carácter estatal.

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

7.5. Para el caso de presentación de preaviso de huelga, se entiende realizada el intento de conciliación y mediación previa, cuando haya sido abordado el mismo en el seno de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, en virtud de lo establecido en el Acuerdo Nacional vigente.

Capítulo II. Contratación de trabajadores portuarios por la sociedad estatal de estiba.

Artículo 8.- Estructura de Personal.

8.1. Nivel empleo y nivel de ocupación.

Al objeto de conseguir unos criterios objetivos para tomar decisiones acerca de nuevos ingresos de personal, deberán tenerse en cuenta las siguientes estimaciones:

a) A los efectos de lo establecido en el artículo en el Acuerdo Nacional de la Estiba vigente, se entien- de por nivel óptimo de empleo de los estibadores la cuantía de 215 turnos/año, una vez deducido el 5% en concepto de absentismo laboral. Las partes convienen en que a los efectos de nivel de equilibrio entre empleo y salarios el nivel óptimo es de 242 turnos anuales.

b) El nivel de ocupación de los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar se determinará teniendo en consideración toda su ocupación, sea en formación o en trabajo efectivo de su grupo y no se computará, en los apartados anteriores.

8.2. Ingresos en la Sociedad de Estiba.

Como consecuencia de la relación directa entre las condiciones de trabajo (especialmente, el nivel de empleo y retribución) pactadas en el Acuerdo Sectorial vigente y en el presente convenio y el número de trabajadores integrantes del sector, se conviene que el ingreso de nuevos trabajadores en la plantilla de cada puerto, en el ámbito personal pactados, se realice conforme a los criterios, procedimiento y condiciones que se describe a continuación, con objeto de mantener los niveles óptimos de empleo y ocupación.

8.3. Procedimiento de Ingresos de personal en la Plantilla del Puerto.

8.3.1. Condiciones Generales: las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen que los ingresos de nuevos trabajadores contratados por tiempo indefinido en la plantilla del puerto se producirán, exclusivamente, por medio de las OEEs de cada puerto y deberán ser autorizados por la Comisión Paritaria Estatal Sectorial a cuyo efecto dará audiencia

a las representaciones empresarial y de los trabajadores del puerto afectado, a la vista del cumplimiento de las condiciones establecidas en el apartado 8.2 anterior, en atención entre otros elementos, al nivel de ocupación en el puerto afectado, la polivalencia, la previsión de la evolución del tráfico portuario, el absentismo laboral, la eventualidad en la contratación, el intrusismo profesional, las necesidades de la productividad, la maquinaria de la que dispongan las empresas y la formación de los trabajadores.

8.3.2. Propuesta de ingreso: La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

- 1.- Por la OEE.
- 2.- Por la representación sindical.
- 3.- Por las empresas.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos referenciados en el artículo 8.2 y 8.3.1. del presente acuerdo, aquellos otros de especial relevancia.

Ambas partes están obligadas a reunirse en cada puerto, a aportar los datos que sobre la materia obren en su poder y a negociar de buena fe en la consecución de un acuerdo. La OEE vendrá obligada a facilitar los datos que obren en su poder a la representación legal de los trabajadores y a las empresas afectadas en cada puerto. Asimismo. La Comisión Paritaria Sectorial podrá requerir los referidos datos a la OEE y, en su caso, a las empresas, que estarán obligados a facilitarlos en el plazo máximo de un mes.

8.3.3. Categorías profesionales de ingreso: El ingreso de nuevo personal se producirá por el Grupo A (Auxiliar), o a través de trabajadores de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales regulados en el artículo 12 del presente Convenio siempre que se hayan agotado las posibilidades de promoción profesional y, en consecuencia, resulte total y absolutamente imposible la formación profesional de trabajadores de la plantilla del puerto de categorías inferiores que deseen optar al ascenso. En tal caso, la propuesta de ingreso deberá acreditar la concurrencia de las indicadas circunstancias.

8.3.4. Nuevos ingresos y derecho a la promoción profesional: El régimen de ingreso regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los Grupos I, II, III y IV, con base en las especialidades profesionales y formación acreditadas. A tal efecto, las empresas, por medio de la OEE están obligadas a facilitar los medios necesarios para posibilitar la formación profesional que garantice el derecho de promoción profesional.

8.3.5. Nuevos ingresos por motivos excepcionales: La Comisión Paritaria Sectorial podrá autorizar el ingreso de trabajadores, previa audiencia de las repre-

sentaciones empresarial y de los trabajadores del puerto afectado, aún cuando el nivel de ocupación del Puerto no exceda del establecido en el art. 8.2 anterior, cuando concurren circunstancias que afecten a las condiciones de trabajo, formación profesional de la plantilla, medidas de adecuación de la plantilla en previsión de jubilaciones o bajas, introducción de nuevas tecnologías, tráfico del Puerto u otra circunstancia que la justifique.

8.3.6. Tramitación de los ingresos: Cuando una de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, considere que se dan las condiciones para el ingreso de personal del Grupo A (Auxiliar) o para incorporar trabajadores de nuevo ingreso en los restantes grupos de la estructura profesional del Puerto, deberá convocar a su contraparte para exponerle los hechos y razones que fundamentan su pretensión.

Ambas partes están obligadas a reunirse, a aportar los datos que sobre la materia obren en su poder, y a negociar de buena fe en la consecución de un acuerdo.

En el supuesto de que se constatare la imposibilidad de llegar a un acuerdo, la parte convocante concretará su pretensión por escrito, con hechos y razones, y la parte convocada, en el plazo de 15 días desde la recepción de dicho escrito, deberá contestarlo especificando, también por escrito, los hechos y razones en los que basa su oposición. Ambos escritos se remitirán a la OEE para que emita, en el plazo de 15 días, un informe del que se dará copia a las dos partes. En todo caso, se precisará acuerdo entre las representaciones de los trabajadores y de las empresas en el puerto afectado para proponer el ingreso de personal bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial.

En el requerimiento que se haga a la Comisión Paritaria Sectorial vendrá indicado por los promotores del ingreso cuales de las funciones especificadas para el Grupo A (Auxiliar) o de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV en el art. 12 del Acuerdo Nacional de la Estiba vigente han de desarrollar, así como el número de trabajadores y el plan de formación a realizar.

La Comisión Paritaria Sectorial acordará, en su caso, los ingresos haciendo constar expresamente el número de trabajadores, las funciones a desarrollar, la modalidad de contratación a tiempo parcial o completo y el plan de formación.

8.4. Condiciones de los nuevos ingresos a la plantilla del puerto.

8.4.1. Modalidades de contratación: La incorporación de nuevos trabajadores portuarios a la plantilla del puerto, tanto en el Grupo A (Auxiliar), como de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV, se producirá por medio de la OEE mediante la

contratación de trabajadores de relación laboral especial por tiempo indefinido, bajo las modalidades a tiempo completo o parcial. Los trabajadores deberán reunir los requisitos de habilitación profesional y superar las pruebas mínimas de ingreso establecidas, que como mínimo serán las establecidas en el Acuerdo Sectorial y, en todo caso, las convenidas entre las empresas y la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

La modalidad de contratación a tiempo parcial deberá realizarse por un mínimo del 50% de la jornada ordinaria equivalente en el mismo período de referencia. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar un número de horas complementarias que no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. Las horas complementarias requeridas en cada jornada no podrán ser inferiores al número de horas correspondientes al turno ordinario de trabajo en el puerto (6 ó 12 horas). En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial dispuesto en la legislación vigente.

El personal contratado a tiempo parcial se incorporará a la OEE como personal habilitado en el grupo profesional correspondiente a la contratación e intervendrá como auxiliar suplente de los trabajadores a tiempo completo. Así, la asignación de trabajo y, en su caso, la realización de horas complementarias se realizará conforme se disponga en el sistema de nombramiento establecido al efecto en el puerto, en atención a la condición de suplencia del personal a tiempo completo disponible.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las necesidades del servicio a tiempo completo de acuerdo a la actividad del puerto. En todo caso, cuando la Comisión Paritaria Sectorial autorice el ingreso de nuevos trabajadores determinará los criterios para la contratación a tiempo parcial, así como los criterios para la transformación de los contratos a tiempo parcial en completo.

8.4.2. Modelo de contrato: El contrato de trabajo en el sector se concertará por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y 15 del RDL 2/86, de 23 de mayo y demás legislación específica conforme al modelo aprobado en el IV Acuerdo Sectorial con las adaptaciones al presente texto previa supervisión de la Comisión Paritaria Sectorial.

8.4.3. período de Prueba: Por ser necesarias una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba de seis meses. Las empresas y la representación de los trabajadores y, en su caso, la comisión de formación del puerto, podrán enviar a la OEE informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores sometidos a prueba, así como sobre cualquier otro aspecto que a juicio de los informantes sea per-

tinente exponer para una valoración y juicio mas objetivo. La Incapacidad Temporal y la maternidad o adopción, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

8.5. Reclamación de ingreso: La eventual demanda de los trabajadores o de las empresas, o de los representantes legales de ambos, ante los órganos jurisdiccionales competentes en reclamación de la condición de trabajador de la plantilla del puerto y, en consecuencia, del reconocimiento individual o colectivo de nuevo ingreso, requerirá la reclamación previa ante la Comisión Paritaria Sectorial que resolverá en la sesión del mes siguiente a su presentación.

En caso de silencio o acuerdo, se entenderá desestimada la solicitud.

8.6. Resoluciones de ingresos:

8.6.1. Los ingresos de trabajadores deberán responder de manera sustancial a la necesidad de cobertura de vacantes que se produzcan en los grupos A Auxiliar y en los correspondientes a los grupos I, II, III y IV establecidos en el presente Convenio.

Tanto el Grupo A, Auxiliar, como las tareas a desempeñar por el mismo, además de las complementarias, se establecerán por parte de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En todo caso deberá de ser tenido en cuenta para abrir el proceso de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV, el grado de consecución de la saturación en el empleo de los grupos superiores en relación a los inferiores, debiéndose estar también a este respecto a los criterios pactados de movilidad y polivalencia dentro de y entre los grupos, así como al nivel óptimo de empleo.

8.6.2. Los trabajadores del Grupo A Auxiliar existentes en el Puerto, si en el mismo su actividad se encontrase en el ámbito de aplicación del respectivo Convenio Colectivo por haber establecido éste las condiciones y la regulación de sus tareas, tendrán la opción de cubrir las vacantes existentes en el grupo superior, siempre y cuando poseyeran la formación y aptitud profesional necesaria para acceder a tal desempeño.

8.6.3. La Comisión Paritaria Sectorial será el órgano competente para resolver los antes citados ingresos, entendiendo por tales los correspondientes al Grupo A Auxiliar, cuando se efectúen las actividades correspondientes a este grupo en el Puerto de que se trate y existan en el mismo las demandas de empleo referidas a los grupos I, II, III y IV establecidos en el Acuerdo Sectorial Estatal.

La Comisión Paritaria Sectorial fundará su decisión atendiendo a las necesidades de empleo y ten-

drá en cuenta las exigencias de formación y aptitud requeridas para cada puesto de trabajo a los que opten los nuevos ingresados.

8.6.4. Las partes acuerdan que deberá ser resuelta cualquier denuncia de intrusismo que afecte a la composición de tareas y por lo tanto a la situación del empleo en el Puerto y a la saturación de actividad en el mismo, de manera previa a la incorporación de nuevos trabajadores.

8.7. Movilidad Funcional de los Trabajadores del Grupo A (Auxiliar): Los trabajadores integrados en este grupo realizarán sus actividades en régimen de movilidad funcional en el seno del propio grupo para realizar actividades descritas en el artículo 3.

Excepcionalmente, cuando no exista personal disponible de los otros grupos profesionales haciendo uso de la movilidad y polivalencia y agotadas las posibilidades de realización de jornada de 12 horas o de reenganche, el personal del Grupo A que posea la formación y cualificación necesarias, aunque se esté en proceso de formación, podrá ser nombrado en régimen de polivalencia funcional para la realización de tareas de los grupos superiores I y II.

Asimismo, el personal Auxiliar podrá realizar las tareas del grupo profesional III que -por su simplicidad y previa la adecuada formación- se identifiquen y sean pactadas por la Comisión Paritaria del Puerto. Los criterios y sistemas de nombramientos deberán ser acordados por acuerdo de la Comisión Paritaria del Puerto.

8.8. Categorías profesionales de ingreso (período de formación):

8.8.1. Con independencia de la modalidad contractual indefinida a tiempo completo o parcial, los trabajadores/ras ingresarán, con carácter general, por el grupo profesional A (Auxiliar) y deberán realizar las acciones formativas teórico-prácticas que se indiquen y concreten para el referido grupo en el plan de formación de la OEE. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan, en la OEE de cada puerto.

El plan de formación y el contenido de las pruebas objetivas se aprobará y determinará mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y las empresas.

8.8.2. Los trabajadores de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV se integrarán en un proceso de formación teórico práctico que será el convenido entre la representación empresarial y sindical en el Puerto, a través de la Comisión Paritaria del Puerto, y cuya duración máxima se determina en 3 años o, inferior, si hubiera realizado un número de

turnos equivalentes a 33 veces la jornada mínima mensual obligatoria.

8.8.3. En los supuestos regulados en los dos apartados anteriores, 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.

La OEE comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

8.9. Condiciones específicas para el personal de nuevo ingreso:

Las retribuciones del Grupo A (Auxiliar), por la realización de las labores complementarias reguladas en el artículo 3.4. serán las determinadas en el presente Convenio Colectivo, o en su caso la que determine la Comisión Negociadora de Convenio que se convoque al efecto en el Puerto.

8.10. Suspensión de los contratos: Los trabajadores del grupo A (Auxiliar) y de nuevo ingreso en los grupos I, II, III y IV, como consecuencia de su condición formativa teórico-práctica, no podrán suspender sus contratos de relación laboral especial para pasar a relación laboral común hasta finalizar la misma y superar las pruebas previstas en el artículo 8.8. A tal fin, las partes se comprometen a respetar íntegramente el proceso de formación.

8.11. Otras condiciones de trabajo: El resto de las condiciones de trabajo para el personal del Grupo A Auxiliar y de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales serán las establecidas en el Convenio Colectivo.

8.12. Criterios y medidas para la adecuación de la plantilla del puerto: Las partes convienen que es causa económica, para que se analicen y adopten los acuerdos que estimen pertinentes para la adecuación de la plantilla a las necesidades del Puerto (cumplimiento empresarial del compromiso de empleo en las actividades del ámbito funcional del Acuerdo Sectorial y del convenio colectivo, adecuación del tiempo de trabajo a las necesidades operativas del puerto, amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), un descenso de la actividad durante el último año por debajo del 75% del nivel óptimo de empleo previsto en el artículo 8.1. de este Convenio Colectivo.

La constatación de la actividad del puerto y del nivel de empleo se producirá en la Comisión Paritaria Sectorial.

En su caso, las medidas de adecuación de la plantilla a las demandas afectarán, prioritariamente, a los trabajadores a tiempo parcial, mediante la reducción del tiempo de trabajo si fuera preciso, a niveles inferiores al 50% y los integrantes del Grupo A (Auxiliar); y, a los trabajadores de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV en período de formación, salvo que se pacte por las representaciones de los trabajadores y las empresas otras medidas. Si, finalmente, fuera precisa la extinción de la relación laboral, el personal afectado mantendrá un derecho preferente de reingreso en la plantilla sin realización de las pruebas selectivas formativas. Debiendo realizar, no obstante, las pruebas selectivas médicas requeridas.

Artículo 9.- Selección de personal portuario.

9.1. La selección y contratación de personal portuario se realizará por la OEE y deben inspirarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

Los trabajadores que aspiren a integrarse en la plantilla del puerto (OEE o empresas) deberán superar el examen o pruebas o, en su caso, cumplir los requisitos que determine la Autoridad competente para adquirir la correspondiente habilitación.

La contratación por una empresa se realizará en el seno de la OEE de cada puerto y, en todo caso, estará sometido a lo previsto en las disposiciones por las que se regule la habilitación de personal portuario o idoneidad para la realización de las pruebas a las que se refiere el presente Convenio Colectivo. Excepcionalmente, cuando la OEE certifique la inexistencia de personal disponible, la empresa podrá realizar contratación directa de personal habilitado por un solo turno de trabajo.

Obtenida la correspondiente habilitación, la OEE realizará las pruebas o exámenes de ingreso adecuando estas a las características particulares de cada puerto que serán establecidas de mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y las empresas, a través de la Comisión Paritaria del Puerto.

La superación de estas pruebas será imprescindible para la selección y contratación del trabajador en la OEE, de manera que la obtención de la habilitación profesional correspondiente por la Autoridad competente, no será suficiente para el ingreso en la plantilla del puerto.

9.2. Convocatoria: La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tabloneros de anuncios de la OEE dando un plazo mínimo de 10 días para la presentación de las solicitudes.

En dicha oferta deberán constar los requisitos de admisión de candidatos al proceso selectivo, el nú-

mero de plazas a cubrir y el formulario que deberán presentar ante la OEE.

9.3 Requisitos de admisión al proceso de selección: Los requisitos mínimos imprescindibles para examinar las candidaturas que se presenten, serán:

- Ser mayor de edad.

- Estar en posesión de los títulos de Graduado Escolar o ESO, para el ingreso en los Grupos profesionales A y I; y título de Formación Profesional de grado medio, o titulación equivalente o superior, para el ingreso directo en los grupos II, III o IV. No será exigible el requisito de titulación a los trabajadores que acrediten la realización de más de 100 jornadas de trabajo (turnos) en actividades del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo durante el año anterior al inicio del proceso selectivo. Asimismo, las partes firmantes del presente acuerdo, aceptan que la Comisión Paritaria Sectorial pueda eximir el requisito de la titulación a los trabajadores que acrediten la realización de actividades comprendidas en el ámbito funcional de este acuerdo con la frecuencia o circunstancias de servicio, directa o indirecta, que determine. A tal efecto, la comisión paritaria del puerto, emitirá en cada supuesto informe motivado que será considerado por la comisión paritaria sectorial a quien compete la resolución definitiva.

- Permiso de conducir C1 para todos los grupos profesionales.

El incumplimiento de alguno de los requisitos mínimos será causa de exclusión del proceso de selección.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores del puerto podrán convenir, con la participación de la OEE, otros requisitos y/o los méritos que consideren oportunos, siempre que no vulnere los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

Méritos específicos adicionales para el ingreso directo a los Grupos II, III y IV, se requerirá:

Se podrá valorar, en los términos y con la puntuación que, en su caso, se acuerde entre la representación de las empresas y los trabajadores de cada puerto, las titulaciones adicionales a la requerida para el ingreso, o la posesión de cualquier especialidad profesional oficial. También se podrá valorar la experiencia profesional en actividades similares o la prestación de servicios en el puerto como personal eventual o por medio de empresa de trabajo temporal.

9.4. Pruebas de selección.

Las pruebas de selección para la contratación de personal portuario serán eliminatorias. Es decir, el

aspirante deberá superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada apta.

Pruebas físicas.

Estas pruebas permitirán la apreciación de las habilidades y destrezas de tipo motórico (agilidad, rapidez, coordinación) que se consideran indispensables para el desempeño de los puestos de trabajo que se deben cubrir.

Pruebas psicotécnicas.

La realización de estas pruebas permitirá la apreciación de los rasgos de aptitud y de carácter considerados básicos para el desempeño de los puestos de trabajo que se desea cubrir.

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de:

- Inteligencia general.
- Aptitudes especializadas.
- Personalidad.

Pruebas médicas.

De realización imprescindible, se llevará a cabo un examen médico completo de los candidatos que hayan realizado las fases anteriores, de forma que se constate el estado de salud de los aspirantes y su adecuación al puesto de trabajo que se desea cubrir.

Estas pruebas consistirán como mínimo en:

- Análisis de sangre y orina.
- Visual.
- Auditivo.
- Cardiovascular.
- Abuso en el consumo de sustancias psicotrópicas y alcohol.

Concluido este proceso, se procederá a la ordenación de la lista de candidatos que hayan superado las pruebas y con los méritos valorados, comenzando por el que haya obtenido la mayor puntuación y sólo en el número que corresponda a las plazas convocadas.

En el supuesto de que las pruebas hayan sido superadas por un número de candidatos superior al de plazas ofertadas, los aspirantes que hayan obtenido menor valoración serán considerados como “no aptos”.

El proceso de selección del personal portuario -que corresponde a la OEE en el ámbito de su poder de organización-, será encargado a una Empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso anteriormente descrito a la OEE, a los efectos de proceder a las correspondientes contrataciones.

Únicamente, en el supuesto de que se acredite un error material o de hecho determinante de la inclusión o exclusión de un aspirante, los resultados de la selección podrán ser reconsiderados para ese concreto supuesto por la OEE.

Capítulo III. Modelos de adscripción a las tareas portuarias.

Artículo 10.- Sistemas de adscripción a las tareas portuarias. Suspensión de la Relación Laboral Especial.

10.1. Los trabajadores contratados por la OEE 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 en cada puerto.

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 períodos pactados en convenio o acuerdo colectivo local.

c) Adscripción a la empresa por tiempo indefinido.

10.2. 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 Acuerdo, deberá alcanzarse un acuerdo entre las empresas y la representación de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria del Puerto y conservará los derechos económicos de antigüedad en la OEE 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 la OEE con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de éste correspondientes a 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 que extinguirá la relación laboral.

10.3. 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 la OEE.

Artículo 11.- Procedimiento de incorporación de trabajadores en Relación Laboral Común.

Las Empresas que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la OEE, efectuarán una comunicación a la OEE 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 del puerto, 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.

La OEE comunicará de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurren 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 la OEE 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, la OEE 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 la OEE oferta nominativa de empleo, que deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y la OEE 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 períodos 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 período de 12 meses, comenzando a contarse este período 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 12.- Condiciones particulares de los trabajadores de Relación Laboral Común.

Los trabajadores de Relación Laboral Común (en adelante RLC) estarán sujetos al presente Convenio Colectivo y a las condiciones de trabajo particulares que se estipulan a continuación:

1. Cada Empresa, salvo en las labores de entrega y recepción no podrán completar con trabajadores de RLC los equipos de trabajo, necesitando incluir en ellas, al menos, un trabajador de Relación Laboral Especial (en adelante RLE).

Cuando la Sociedad de Estiba no pueda proveer para la jornada de trabajo, incluso con trabajadores polivalentes o reenganchados, el personal solicitado por la Empresa Estibadora, ésta podrá desarrollar la labor para la que efectuó el pedido con sus trabajadores de RLC. Para el supuesto exclusivo contemplado en este párrafo, la Empresa Estibadora, aún en la necesidad de contratar externamente (art. 12, párrafo tercero del Real Decreto-Ley 2/1986) por falta de personal, deberá dar empleo en primer lugar a los trabajadores de RLC.

En todo caso, las Empresas Estibadoras se obligan a presentar a la Sociedad de Estiba el parte del Controlador de Mercancía y la liquidación de todas las operaciones.

2. Los trabajadores de RLC percibirán la retribución señalada en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los anticipos que se pacten a cuenta de la liquidación mensual.

3. Las Empresas Estibadoras procederán a señalar para los trabajadores de Relación Laboral Común, con antelación suficiente, el descanso de dos días naturales consecutivos quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal. Cuando la Empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

Artículo 13.- Control y seguimiento de los acuerdos de este capítulo.

La Comisión Paritaria será el órgano competente para el control del exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos de este capítulo y su adecuación a las variaciones de la actividad portuaria.

Capítulo IV. Condiciones de trabajo.

Artículo 14.- Llamamientos y nombramientos.

Las Empresas Estibadoras solicitarán de la OEE los estibadores 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.

Las Empresas Estibadoras formularán la solicitud por escrito o por cualquier sistema informático que se implante con determinación del número de trabajadores y especificación de las especialidades profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- 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.

- Tipo de medio de transporte empleado.

- 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.

Durante el proceso de nombramiento en la OEE, las empresas y la representación unitaria de los trabajadores tienen el derecho a designar un representante que esté presente durante el desarrollo del mismo y supervise el cumplimiento de las normas y usos y costumbres aplicables en el puerto y, en su caso, contribuyan a resolver de inmediato las dudas o conflictos interpretativos.

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos con la antelación de treinta minutos con referencia a la hora de nombramiento, y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

- a) Identificación de la operativa o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el puerto; 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.

No se nombrará el personal cuando la Empresa Estibadora incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

Para el personal de RLE los turnos de rotación, los horarios de la comunicación de su no presencia, así como las peticiones de personal por parte de las Empresas Estibadoras serán:

A) Para facilitar que los trabajos puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada y admisión de las peticiones escritas de personal de las Empresas para las dos contrataciones diarias se fija:

- a) En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, se efectuarán dos llamamientos a presencia de, al menos, un representante legal de los trabajadores: el primero, a las 07.15 horas, para el primer turno; y el segundo, a las 13:15 horas, para el segundo, tercer y cuarto turno.

- b) El nombramiento para el trabajo de los sábados y domingos se realizará a las 19:15 horas del viernes anterior. No obstante, y sin cambiar la composición de los equipos de trabajo, las Empresas Estibadoras podrán modificar el nombramiento efectuado, hasta las 13 horas del sábado, y en lo referente a los trabajadores nombrados para las jornadas de trabajo a desarrollar a partir de la segunda jornada de ese mismo sábado hasta el de la cuarta jornada del domingo en los siguientes supuestos:

1.- Retraso o adelanto del buque en el que se va a operar.

2.- Avería de medios mecánicos tanto de buque como de tierra.

3.- A criterio de la Gerencia de Sestife, por circunstancias ajenas a la voluntad de las empresas estibadoras.

A tales efectos Sestife se compromete a arbitrar los medios pertinentes para poder llevar a cabo las gestiones de comunicación con su personal.

Los estibadores portuarios de relación laboral especial podrán señalar, hasta las 14:00 horas del jueves anterior al nombramiento que se regula en este apartado, su deseo expreso de no ejercer la voluntad individual de trabajar el sábado y domingo de esa semana; todo ello sin perjuicio del acuerdo colectivo de atender los pedidos de las Empresas Estibadoras.

c) El llamamiento para los reenganches se efectuará a las 13,15 horas de lunes a viernes, en presencia de, al menos, un representante legal de los trabajadores. La Sociedad de Estiba adoptará las medidas necesarias para comunicar a los trabajadores nombrados que estuvieran trabajando la operación que les ha correspondido en el reenganche, sin necesidad de su desplazamiento a la sala de nombramientos.

d) El nombramiento de los días festivos, se realizará el día laboral inmediatamente anterior a los mismos, junto con el nombramiento para segunda, tercera y cuarta.

D) Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de la Sociedad de Estiba, salvo causa justificada.

La asignación del trabajo en la Sociedad de Estiba se hará por riguroso orden rotativo de los distintos grupos profesionales y especialidad.

F) Entre la finalización de una jornada (incluyendo, en su caso, el turno de reenganche) y el inicio de la siguiente deberá mediar, como mínimo, 12 horas.

Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria Estatal Sectorial en materia de Calidad, y en todo caso, a los que se aprueben por parte de la Comisión Paritaria.

Artículo 15.- Jornada y horario de trabajo.

A) 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 anual se distribuirá de manera irregular en las condiciones dispuestas en el presente convenio colectivo en función de la du-

ración de los turnos de trabajo y de las necesidades del servicio.

La jornada semanal será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa. Se conviene que la jornada laboral se realizará en turnos de seis horas de trabajo efectivo.

Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada se realizará anualmente para cada trabajador.

El sábado tendrá consideración de festivo, a partir de las 12 horas abonándose con el incremento correspondiente al trabajo en festivo.

B) La modalidad de jornada y el horario de trabajo.

La modalidad de jornada es la intensiva y el horario de trabajo se distribuirá diariamente, con las siguientes modalidades:

1) Jornada intensiva diurna:

Primer turno: de 08.00 a 14.00 horas.

Segundo turno: de 14.00 a 20.00 horas.

2) Jornada intensiva nocturna:

Tercer turno: de 20.00 a 02.00 horas del día siguiente.

Cuarto turno: de 02.00 a 08.00 horas del día siguiente.

Asimismo, y por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, se podrá pactar la fijación de turnos de trabajo en distinto horario al señalado en el párrafo anterior.

El censo de los estibadores portuarios, salvo los días de disfrute del descanso semanal y vacaciones de cada uno de los trabajadores, está disponible para ser nombrado para trabajar las cuatro jornadas de trabajo de todos los días de la semana.

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 suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados; en caso contrario, será obligatorio. No obstante lo anterior, y en todo caso el trabajo en los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, como también en las jornadas nocturnas (3 y 4ª jornadas) de los días 24 y 31 de diciembre será voluntario.

El Viernes Santo y las jornadas nocturnas (3ª y 4ª jornadas) del día 5 de enero y las jornadas diurnas (1ª y 2ª jornadas) día 6 de enero, el trabajo en el puerto será voluntario, sin obligatoriedad a la asistencia al trabajo. Los estibadores tendrán que preavisar con un tiempo no inferior a cinco días hábiles su decisión de disfrutar de tales días. En el caso de que acuda a trabajar se adicionará a las vacaciones un día por cada día de los enunciados trabajado, ello sin perjuicio de lo regulado en materia de días festivos en el convenio colectivo.

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

Los trabajos a partir de las doce horas del sábado y hasta las ocho horas del lunes siguiente se considerarán festivos, a efectos de remuneración económica, pero podrá trabajarse en las condiciones establecidas en el apartado C) de este artículo.

En la distribución de turnos y duración de las jornadas se salvaguardarán los descansos legales entre jornadas y el semanal.

Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva de seis horas en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación antes de las seis horas. En todo caso, las Empresas Estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, durante de la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias, sean o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior.

2. Cuando, una vez iniciada la operación, la finalice por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

3. Cuando en el transcurso de las seis horas del turno para el que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

4. Por el transcurso de las seis horas de trabajo efectivo.

C) Descanso semanal.

Los trabajadores de RLE disfrutarán de dos días consecutivos y retribuidos de descanso semanal. Los días de descanso se distribuirán rotativamente entre los trabajadores de RLE a fin de procurar el descanso diferentes días de la semana.

Dada la disponibilidad pactada del personal vinculado por RLE, en supuestos de necesidad por falta de personal para atender el servicio público, la So-

ciedad de Estiba podrá nombrar a los trabajadores con descanso semanal señalando un número necesario y por orden de rotación, quienes deberán atender el nombramiento de forma obligatoria. En compensación, el personal afectado en su descanso semanal deberá disfrutar durante la semana siguiente del día o días correspondientes de descanso.

A los efectos de hacer efectivo el Descanso Semanal, será teniendo en consideración que la semana es de Lunes a Domingo. Por lo tanto, el personal de RLC descansará dos días consecutivos, es decir desde las 8 horas del día que comienza hasta las 48 horas siguientes. En el caso de que la empresa no comunique con una antelación de al menos 48 horas al comienzo del disfrute del descanso semanal la asignación de éste, se entenderá que será efectivo el sábado y domingo.

D) Jornada mensual y diaria.

Es objetivo del presente convenio colectivo la máxima ocupación de los trabajadores portuarios sin afectar a la productividad. La consecución del objetivo antes indicado lleva aparejada la distribución del trabajo entre el conjunto de los trabajadores. En consecuencia, se dispone lo siguiente:

1. Las Empresas Estibadoras y la Sociedad de Estiba procederán al nombramiento de trabajadores para atender el trabajo diario conforme a las estipulaciones reguladas en el artículo 15.

2. Los trabajadores de relación laboral común no podrán sobrepasar veintidós (22) turnos mensuales, salvo que concurra el supuesto previsto en el apartado 3 siguiente.

Para el cómputo de los turnos efectuados se contabilizará los turnos efectivamente trabajados por los grupos profesionales y especialidades, sin tenerse en cuenta las jornadas de inactividad.

3. Cuando la totalidad de los trabajadores de relación laboral especial de un grupo profesional sobrepasen los veintidós turnos mensuales, podrán también sobrepasarlos los de relación laboral común de la misma especialidad. Se distribuirá el trabajo que exceda de 22 turnos de forma que ninguno de los trabajadores de RLC y RLE realicen más turnos que los otros de su mismo grupo profesional y especialidad.

4. Una vez equiparados en turnos mensuales, se continuará el nombramiento del trabajador de relación laboral común y después trabajarán todos los de RLE y una vez hayan alcanzado los 23 turnos, se iniciará el presente sistema, alternado el nombramiento con preferencia de los trabajadores de RLE.

A tales efectos, tanto para los trabajadores de RLC como los de RLE, los veintidós turnos se computa-

rán a nivel individual, independientemente del grupo profesional con que, en aplicación de la polivalencia y la movilidad funcional, sean realizados los turnos de trabajo.

5. Dado que el incumplimiento en los nombramientos produce un perjuicio en el coste para el conjunto de las Empresas Estibadoras y afecta al nivel de empleo de los trabajadores, se considerará infracción de normas laborales.

6. La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos efectuados por los trabajadores de RLE. También controlará el número de turnos efectuados por trabajadores de RLC, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a Sestife o, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de RLC, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de RLC que por grupo profesional y labor a desempeñar compondrán el equipo o equipos de trabajo que vayan a operar.

A tal efecto la Sociedad de Estiba dispondrá de los medios de inspección necesarios y las Empresas Estibadoras autorizarán a sus representantes y a la representación legal de los trabajadores el acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias. La Sociedad de Estiba facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud del personal, el parte de operaciones y liquidación correspondiente a cada operación.

7. 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.

E) Jornada de inactividad.

Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador acuda a los llamamientos obligatorios diarios y no sea nombrado para realizar tarea efectiva de trabajo o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión Tripartita de Formación.

Artículo 16.- Fiestas anuales.

Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores serán las que establezca la Autoridad Laboral en el Calendario correspondiente de la localidad respectiva. Sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y siempre que se compense el trabajo con el número de días de descanso durante la semana siguiente al festivo. Todo ello de conformi-

dad con el régimen establecido para el trabajo en festivos en el artículo 15, apartado B).

Artículo 17.- Vacaciones.

Los estibadores portuarios, tanto vinculados por RLC como por RLE, disfrutarán de 30 días naturales retribuidos de vacaciones anuales. Las vacaciones se abonarán conforme a lo establecido en el capítulo económico regulado en este Convenio Colectivo.

Las vacaciones del personal se disfrutarán en el período entre el “1 de junio al 30 de Noviembre”, correspondiendo disfrutarlas obligatoriamente a una sexta parte de las plantillas de los estibadores portuarios, en cada uno de dichos meses. Las vacaciones se disfrutarán de una sola vez, continuadamente, y se iniciará el día primero del mes correspondiente.

Las partes convienen que la Sociedad de Estiba recibirá las propuestas de las Empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común y disposición transitoria segunda y, en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá, antes del 15 de enero de cada año, el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

La Sociedad de Estiba, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público.

La preferencia para elegir los turnos de vacaciones se efectuará, en cada grupo profesional, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

El cuadro de disfrute de las vacaciones de los trabajadores se publicará en el Tablón de Anuncios de la Sestife y en el de las Empresas Estibadoras, para general conocimiento de los trabajadores. Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de 15 días hábiles, las reclamaciones que estimen pertinentes y, en su caso, proponer el intercambio de vacaciones con otros trabajadores del mismo grupo profesional.

En caso de disconformidad con el calendario de vacaciones, los trabajadores y, en su caso, su representación legal, podrán formular la correspondiente reclamación, previa convocatoria de la Comisión Paritaria al efecto. En el supuesto de que se produjera algún conflicto colectivo en la fijación del período vacacional, para la resolución del mismo se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 del Acuerdo Estatal de Estiba.

El trabajador que disfrute de sus vacaciones completas fuera de los turnos programados, tendrán un suplemento adicional de cinco días naturales de permisos retribuidos, que se aplicarán en las fechas que convengan con la empresa y/o Sociedad de Estiba.

Artículo 18.- Remate de Buques.

Para finalizar la operación del buque, las Empresas Estibadoras dado que las actividades sujetas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo (art. 3º) se realizan por equipos de trabajo en régimen de turnos, dispondrán con carácter facultativo para ellas (en cuyo caso serán obligatorias para los trabajadores sin excepción) de las siguientes horas de remate:

a) Al finalizar las jornadas diurnas (08-14 y 14-20 horas): una hora de remate.

b) Al finalizar la jornada de 20-02 horas: una hora de remate.

c) Al finalizar las jornadas diurnas de sábado, domingo y festivo: una hora de remate.

Se establece que podrá realizarse en tercera jornada y en las jornadas de sábados, domingos y festivos dos horas de remates, sólo para la carga y estiba de la fruta paletizada.

En ninguno de los casos se admite la hora de remate al finalizar la 4ª jornada (02-08 horas).

A los efectos previstos en el presente artículo, se entenderá por remate de buque la realización de las operaciones necesarias para finalizar la carga-descarga prevista al inicio del turno. Tal estimación se realizará sobre la hipótesis de obtener un rendimiento igual al promedio realizado desde el inicio del turno en condiciones normales.

Las horas de remate se retribuirán de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este Convenio.

Artículo 19.- Horas Extraordinarias:

En materia de horas extraordinarias regirán las siguientes disposiciones:

1. Cuando por las causas imprevistas de fuerza mayor, fuego a bordo, naufragio o peligro inminente para las personas físicas, las operaciones del buque se paralicen totalmente, la empresa podrá requerir de los trabajadores, la realización de un número de horas extras igual al tiempo que las operaciones estuvieran paralizadas, con un número máximo de tres horas, independientemente de las horas extras de remate, sin que por ello, las empresas tuvieran que abonar el recargo de horas extras. En todo caso si excediese de tres el número de horas realizadas se computará como nuevo turno.

2. En la cuarta jornada no se podrán realizar horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias establecidas en los apartados 1, cuando su realización sea requerida por la empresa y concurren los requisitos previstos, se-

rán obligatorias para la totalidad de los trabajadores integrantes del equipo de trabajo.

4. Las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este Convenio y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva).

5. El exceso sobre la jornada anual pactada que efectúen los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, se considerarán horas extraordinarias y deberá compensarse con tiempo de descanso, con carácter preferente.

Artículo 20.- Normas comunes al Remate de buques y a las Horas extraordinarias.

Para realizar las horas de remate de buques y las horas extraordinarias será requerida la totalidad de los componentes del equipo de trabajo, quienes, por su participación en la operación requerida, percibirán, en consecuencia, la retribución correspondiente.

Cuando se esté efectuando el remate de buque u horas extras en un buque de bodega corrida en el que esté trabajando más de un equipo de trabajo, no podrá retirarse del trabajo a ninguno de ellos. Si por causa de prevención de riesgos laborales o las condiciones de trabajo no permitiese seguir realizando la operación conjuntamente, como se venía realizando, se despedirá al equipo o equipos de trabajo que fuese necesario, cobrando cada uno de ellos la totalidad de las horas que hubiesen trabajado.

Artículo 21.- Repetición de turnos por necesidad del servicio público (Reenganche).

Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las labores portuarias incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio (art. 3), y en atención a la plantilla existente de estibadores, las Empresas Estibadoras se comprometen y obligan a realizar la totalidad de las mismas sin recurrir a la contratación o utilización de otro personal. Por su parte, los trabajadores, de manera colectiva, atenderán el exceso o acumulación de trabajo producido por la irregularidad del tráfico mediante la repetición de turnos.

Se entiende por reenganche la realización de dos turnos o jornadas en el mismo día; entendiéndose como día el período comprendido entre las 8 horas de ese día y las 8 horas del día siguiente (cuatro turnos o jornadas).

No vendrá obligado a reengancharse el trabajador inscrito en un curso de formación de los previstos en los artículos 28 y 29 de este Convenio.

Por necesidades del servicio y a requerimiento de la empresa, los trabajadores podrán realizar una jor-

nada 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 semanal.

La repetición de turnos o reenganche se efectuará respetando las siguientes condiciones:

1. Los estibadores portuarios manifiestan su obligación colectiva, no individual, de atender los reenganches que se ofrezcan por las Empresas Estibadoras. A tal objeto, el reenganche no podrá exceder de un turno de trabajo al día ni de un total de treinta turnos mensuales, salvo que el trabajador aceptara voluntariamente otros nombramientos.

2. Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, la representación legal de los trabajadores podrá acordar no atender colectivamente los pedidos de reenganche de las Empresas. En tal caso, deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad de Estiba con un preaviso mínimo de 72 horas, sin perjuicio de la competencia propia de la Comisión Paritaria.

3. Las operaciones portuarias con trabajadores reenganchados se podrán iniciar de manera efectiva, a partir del inicio del horario prefijado para cada jornada de trabajo, aún a pesar de que los equipos de trabajo no estuvieran completos como consecuencia del tiempo destinado para la comida (almuerzo o cena) de los trabajadores reenganchados, siempre que técnicamente sea posible el desarrollo del trabajo encomendado en condiciones de garantizar la prevención de riesgos laborales y previo el consentimiento de la empresa.

4. Sólo se podrá repetir turnos cuando se haya agotado el personal de RLE aplicando la polivalencia pactada.

5. Los turnos que se realicen por repetición de turnos se computarán tanto para los trabajadores de RLE como de RLC a los efectos de los 22 turnos mensuales previstos en el presente Convenio.

6. Los trabajadores de RLC no podrán reengancharse en los siguientes supuestos:

a) Cuando la totalidad de los trabajadores de RLE de su grupo profesional o especialidad no hubieran sido nombrados en ese día.

b) Cuando hayan realizado 22 turnos mensuales, en cuyo caso se aplicará lo regulado en el artículo 15, D), 3º de este Convenio.

7. Ningún trabajador podrá realizar dos turnos en el mismo día mientras exista otro que pudiendo efectuar tal actividad no haya tenido ocupación efectiva en el día, salvo que coincidiera en día de permiso o descanso.

8. Con el objeto de obtener un equitativo reparto del empleo existente, los trabajadores de RLC tienen la prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los trabajadores de RLE.

9. No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) serán preferentes aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera el reenganche, siempre que los trabajadores de RLE de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.

10. Los trabajadores que hayan de repetir turno para cualquier Empresa Estibadora serán solicitados a la Sociedad de Estiba mediante el oportuno y habitual impreso en el que además figurarán los trabajadores de RLC que formarán parte del equipo de trabajo.

11. El reenganche se efectuará con los siguientes derechos:

11.1. Una hora para comer.

Para el cómputo de la hora para comer, en el caso del reenganche para la segunda, tercera o cuarta jornada, Sestife deberá comunicar al trabajador el reenganche antes de las 13 horas, lo que conllevará, aún en supuestos de variación, el abono de la dieta correspondiente. En el reenganche, la hora para comer se contará desde la terminación del turno anteriormente trabajado por el personal a reenganchar.

11.2 El abono de una dieta en el importe señalado en el capítulo económico de este Convenio Colectivo.

Artículo 22.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y obtener licencias retribuidas en la cuantía prevista en el capítulo económico del Convenio en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio propio: 22 días naturales.

2. Matrimonio de padres o hijos: 1 día natural ampliable a 3 días naturales, según fuere necesario desplazamiento fuera de la Isla.

3. Nacimiento de hijos: 3 días naturales ampliable a 5 días naturales en caso de necesidad de desplazamiento fuera de la Isla o en supuesto de intervención quirúrgica.

4. Enfermedad grave del cónyuge: 5 días naturales.

5. Enfermedad de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: de

3 días naturales ampliables a 5 días naturales si fuere necesario desplazamiento fuera de la Isla.

6. Fallecimiento del cónyuge: 10 días naturales.

7. Fallecimiento de ascendientes o descendientes hasta segundo grado o colaterales: 3 días naturales ampliables a 5 días naturales si fuere necesario desplazamiento fuera de la Isla.

Todo ello sin perjuicio de los derechos que se les reconoce como mínimo a los trabajadores y trabajadoras en la Ley Orgánica 3/2007, de la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres.

Artículo 23.- Movilidad de los equipos de trabajo.

Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de RLC como de RLE, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del Convenio Colectivo, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso 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, atenderán a la rotación del empleo, y especialidad requerida, siendo designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

Además, se establecen las siguientes condiciones:

1. Las operaciones que se efectúen mediante “*trailers*” y/o “*vancarriers*” se considerarán como únicas, incluso si sirven al mismo tiempo para las operaciones de carga-descarga y entrega-recepción de mercancías.

2. Ser prohíbe que el personal desplazado realice horas extraordinarias en el turno, salvo que por acuerdo de la Comisión Paritaria se autorice.

3. El personal afectado por la movilidad percibirá la retribución correspondiente a cada uno de los buques y operaciones en las que hubiera intervenido.

La Empresa Estibadora deberá notificar previamente a la Sociedad de Estiba y ésta al capataz o, en su caso, al Responsable General su intención de desplazar el equipo de trabajo de una operación a otra, de tal forma que pueda comunicarse a los trabajadores afectados y, en su caso, la Sociedad de Estiba confirmará a la Empresa Estibadora la concurrencia de los requisitos cuyo control son de su competencia.

Capítulo V. Clasificación profesional y formación de los estibadores portuarios.

Artículo 24.- Grupos profesionales.

24.1. Grupos Profesionales.

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, no presupone la obligatoriedad de su existencia en los Puertos afectos por el presente convenio colectivo.

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

Grupo A-Auxiliar.

Es el trabajador portuario, en formación, para efectuar las funciones de manipulación de mercancías establecidas para los especialistas que se señalan a continuación:

1. Entrega y recepción de mercancías.

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 Estibadoras desarrollan su actividad.

Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-Trailers/Plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

4. Grupaje y recuento de mercancías.

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 de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.

Estas tareas se agrupan de forma indicativa de la siguiente forma:

1. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.

2. 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 acuerdo, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.

3. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 Tn siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del Grupo 0 Auxiliar para su desempeño.

4. Llenado y vaciado de contenedores.

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

6. 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 Tn., siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.

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

8. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas de Grupo A - Auxiliar, cuando no estuviera constituido tal Grupo, como las tareas que resulten de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo final que regula el citado Grupo A - Auxiliar en el IV Acuerdo Sectorial.

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.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 Tn. de potencia de elevación.

2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.).

3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 Tn. de potencia de elevación.

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

5. Conductores de camión y trailer.

6. Manipulación de vancarriers.

7. Manipulación de trastainers.

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

9. Manipulación de grúas eléctricas.

10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.

11. Manipulación de grúas pórtico.

12. Conducción de vehículos no comprendida en el Art. 2 .d) del Real Decreto-Ley 2/1986.

13. Manipulación de Reach Stacker.

14. Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico.

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

Las especialidades aquí enumeradas y aquellas que se incorporen por causa de los 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:

- 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.

- Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.

- 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 planifica, coordina y controla física y administrativamente, 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.

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 Estibadora, 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 Estibadora, 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 Estibadora 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 Estibadora.

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 órdenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.

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

Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa Estibadora podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del Puerto.

En todo caso, se entenderá que el Responsable General, caso de que la Empresa Estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV Capataces.

Cada empresa estibadora, salvo las que operen exclusivamente operaciones de ro-ro interinsular y graneles con chupona, incorporarán a su plantilla un Responsable General, que asuma la responsabilidad de la coordinación de las labores que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del puerto, por lo que no podrá realizar las funciones propias de Capataz ni de ningún otro Grupo Profesional.

Artículo 25.- Sistemas de Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderá, exclusivamente, a la Sociedad de Estiba.

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 de Estiba u a otra Empresa Estibadora que requiera trabajadores portuarios con tal cualificación.

En caso de discrepancia sobre la materia contenida en este artículo, sobre el grupo o especialidad asignado a un trabajador, o sobre el sistema de promoción establecido en él, o los perjudicados, planteará de manera previa y con carácter preceptivo la cuestión ante la Comisión Paritaria, que resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El sistema garantizará en cada puerto 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 la Sociedad de Estiba y de las Empresas Estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores en las respectivas entidades y tendrán acceso, previa a 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) En cada Puerto, 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 Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad de Estiba.

c) La Sociedad de Estiba, 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.

d) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme los criterios y el sistema previsto anteriormente.

e) Los trabajadores de relación laboral especial y común tienen derecho a la promoción profesional con preferencia al ingreso de nuevos trabajadores en la plantilla de la OEE. Para el pleno reconocimiento de este derecho, cuando se observe la necesidad de cubrir vacantes o ampliar plantilla del puerto en cualquiera de los grupos profesionales la OEE deberá iniciar, con carácter previo a la contratación de nuevos trabajadores, un proceso de promoción profesional entre los profesionales portuarios de conformidad a los criterios anteriores.

Artículo 26.- Movilidad funcional y polivalencia.

1.- Los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su Grupo profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que se establezca en cada Puerto.

En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo profesional del trabajador.

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

3.- 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 al suyo, tengan acreditada la especialidad requerida.

4.- La polivalencia entre grupos se implantará siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada solo 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.

5.- Los estibadores del Grupo A Auxiliar no podrán, por el carácter formativo de su propio grupo profesional, ejercer funciones y tareas de los grupos I, II, III y IV, salvo en tareas complementarias y para los trabajos concretos que hayan de desarrollar dentro de su plan de formación, percibiendo en todo caso, las retribuciones correspondientes del Grupo A Auxiliar.

6.- Los trabajadores de Relación Laboral Común, 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 del Grupo Profesional requerido.

7.- La Sociedad de Estiba 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 relación, se harán según normas objetivas pactadas por la Comisión Paritaria.

Artículo 27.- Formación profesional.

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, en concordancia con el artículo 13 del IV Convenio Estatal de la Estiba, asumiendo el contenido íntegro del mismo, así como del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

La Sociedad de Estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas, en colaboración con las Empresas Estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administraciones Públicas.

A este fin, las Empresas pondrán en conocimiento de la Comisión de Formación creada al amparo de la

Comisión Paritaria Sectorial del IV Convenio Colectivo Estatal de la Estiba, cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de los profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con la antelación suficiente para que 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 portuarios.

La Comisión Tripartita de Formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la Comisión de Formación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión de Formación de la Comisión Paritaria Sectorial, a propuesta de la Comisión Tripartita de la Estiba de Tenerife, en desarrollo del Plan de Formación que se apruebe.

La asistencia obligatoria a los cursos da derecho al trabajador asistente, en el supuesto 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 sin causa justificada, será notificada a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la sanción que imponga la empleadora del trabajador.

Las Empresas Estibadoras se obligan a participar, de forma colegiada, en la realización de los cursos de formación en la forma establecida, bien por la Comisión Tripartita de Formación de la Estiba de Tenerife.

Capítulo VI. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 28.- Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 del IV Convenio Colectivo Sectorial de la Estiba, dando cumplimiento al contenido de su segundo párrafo, en el ámbito territorial del puerto se mantendrá el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Estiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife con las mismas funciones y competencias que las previstas en la legislación laboral básica sobre la materia y con el mismo ámbito funcional y personal del presente convenio.

En la línea de colaboración, se establece como obligatoria la revisión periódica del estado de los recursos materiales y humanos que constituyen los medios de producción de la estiba de buques de Tenerife.

Se incluye al presente convenio colectivo como parte integrante mediante Anexo, el sistema, condiciones y requisitos del sistema de control de alcoholemia y drogadicción.

Artículo 29.- Servicio de medicina de empresa.

La Sociedad de Estiba, y aquellas Empresas Estibadoras que así lo acuerden, mantendrán un servicio de medicina de empresa que atienda a los trabajadores señalados en el ámbito personal de este Convenio Colectivo.

La ubicación, prestaciones y demás características del servicio de medicina de empresa serán acordadas por la Comisión Paritaria.

El servicio de medicina de empresa tendrá que ser cubierto con recursos propios o mediante contratación con entidad de servicios de prevención de riesgos laborales, sin que por ello se pierda calidad en la prestación del servicio ni se disminuya el tiempo de atención médica.

Artículo 30.- Equipos de protección individual.

La Sociedad de Estiba y las Empresas Estibadoras, respectivamente, a sus trabajadores portuarios les facilitarán anualmente dos juegos de ropa de trabajo y de calzado, así como los medios de protección adecuados. Los trabajadores portuarios, en consecuencia, deberán acudir a las operaciones portuarias para las que fueron llamados debidamente provistos de sus equipos de protección individual.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Estiba del Puerto aprobará las características de los equipos de protección individual, así como la ropa y vestimenta, de las cuales se entregarán dos mudas al año, que será igual tanto para los trabajadores de RLC como Especial. Salvo el distinto de las respectivas empleadoras, los equipos de protección individual han de ser iguales para todos los trabajadores portuarios.

Capítulo VII. Fondos colectivos.

Artículo 31.- Fondo de Asistencia Social.

El Fondo de Asistencia Social mantendrá íntegramente la procedencia de sus recursos, fines y estatutos hasta que la representación de los trabajadores acuerde la institucionalización que más convenga al cumplimiento de sus fines.

Las aportaciones de las Empresas y de la totalidad de los trabajadores (RLE y RLC) se mantienen de forma obligatoria, integrando tales recursos un úni-

co Fondo de Asistencia Social (FAS) con prestaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. La aportación de las Empresas será de 0,45 Euros por turno y trabajador. La aportación de la totalidad de los trabajadores portuarios será del 1,5% de la base máxima de cotización por accidente de trabajo a la Seguridad Social vigente en cada momento.

La Sociedad de Estiba efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las Empresas Estibadoras y de los trabajadores y las ingresará en la cuenta bancaria que al efecto señalen los administradores del citado Fondo.

La gestión de este Fondo Colectivo habrá de garantizar la participación de los todos los trabajadores portuarios y, en todo caso, será de la competencia de los representantes de los trabajadores portuarios su gestión y administración. En consecuencia la Sociedad de Estiba y las Empresas Estibadoras carecen de todo tipo de responsabilidad por su gestión y administración. No obstante, en compensación a la aportación económica y por su gestión recaudatoria, los administradores del Fondo Colectivo, y en su defecto la representación legal de los trabajadores, deberán informar anualmente a la Sociedad de Estiba y a la Asociación Empresarial de la Estiba sobre el destino y aplicación del Fondo.

Artículo 32.- Fondo Social Portuario.

El Fondo Social Portuario (FSP) constituido por los estibadores portuarios en el puerto de Santa Cruz de Tenerife se mantendrá con respeto a sus estatutos, reglamentos y origen de sus recursos.

Las Empresas ingresarán al liquidar a Sestife las operaciones realizadas y, en otro caso, con una periodicidad no superior al mes, el 2% sobre la totalidad de las retribuciones directas de los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio Colectivo. Tal aportación, por su naturaleza de ayuda social, tendrá carácter extrasalarial.

La Sociedad de Estiba efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las Empresas Estibadoras y de los trabajadores, ingresándolo en la cuenta bancaria que al efecto señalen los administradores del Fondo Colectivo.

La administración y gestión de este Fondo corresponde a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, la representación de los trabajadores o la Institución que se cree deberá informar anualmente a la Sociedad de Estiba y a la Asociación Empresarial del destino y aplicación del Fondo.

Capítulo VIII. Regímenes Sindical y Disciplinario.

Artículo 33.- Representación.

A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo será imputada tal representación a los representantes de la totalidad de los estibadores incluidos en el artículo 2 de este Convenio Colectivo.

En virtud de la polivalencia y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (Técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral. Asimismo y por las mismas razones, el colectivo de los estibadores portuarios estará incluido en el Grupo 4º de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar; además, por las partes se instará a las Autoridades Laborales competentes la consideración que el colectivo de los estibadores portuarios ha de integrarse en el supuesto del epígrafe 114 de la tabla de primas por actividades en la cotización a la Seguridad Social por Accidente de Trabajo.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores portuarios, y su consideración de colectivo único, disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación en la estiba de Tenerife los referidos a los ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

Dada la específica actividad productiva de las tareas previstas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se conviene la constitución de un nuevo Colegio Profesional en las Empresas que, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de RLC incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo.

Artículo 34.- Derechos sindicales.

a) Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tiene los siguientes derechos:

1. 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 la sociedad de estiba. para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la sociedad de estiba, 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.

2. A recibir información a través de sus representantes.

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

b) 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.

Delegados Sindicales:

los derechos sindicales que la ley orgánica de libertad sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán con los siguientes:

1. Derecho a que en la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical, cuando la plantilla exceda de 50 trabajadores y la representación obtenida por el sindicato exceda del 30% de la representación.

2. 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.

3. A los delegados sindicales les será de aplicación igual crédito de horas retribuidas mensuales que para los miembros de la representación legal de los trabajadores.

4. 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.

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.

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.

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) 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.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

C) En las Empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:

1. 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.

2. 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.

3. 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. Igualmente no serán computadas las horas sindicales ocasionadas por la realización de las Comisiones Paritarias, Tripartitas de Prevención de Riesgos Laborales, Formación, o cualquier otra en las que estén representados las empresas y los trabajadores.

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.

D) Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros sin que se pueda exceder del número total correspondiente.

E) Por decisión de la representación legal y sindical, se podrá retribuir el permiso del crédito horario, mediante el abono de la cantidad resultante de las retribuciones directas del año anterior en el ámbito de su respectivo empleador (Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora).

Artículo 35.- Régimen disciplinario.

35.1. Opción a favor de la readmisión:

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 OEE correspondiente, 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.

35.2. Procedimiento disciplinario.

35.2.1. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas en régimen de Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas.

35.2.2. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la OEE, corresponde exclusivamente a éste, si bien cuando una Empresa considere que un trabajador portuario de la plantilla de la OEE puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito al Ente para que éste adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la OEE pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

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

35.2.3. Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Especial o de Relación Laboral Común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la 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.

35.2.4. 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.

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

35.2.6. Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, 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.

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

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

35.3. Prescripción.

35.3.1. 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.

35.3.2. 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 adquiriera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

35.4. 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.

35.5. Clasificación de las Faltas.

35.5.1. Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento 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 llamamien-

to 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.

35.5.2. 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, 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 del 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 OEE 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 quebranto de 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 del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por la OEE, 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.

35.5.3. Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 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, destrozar 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 trasgresión 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.

35.6. Sanciones.

35.6.1. Por faltas leves:

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

35.6.2 Por faltas graves:

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

35.6.3. Por faltas muy graves:

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

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

Capítulo IX. Regulación económica.

Artículo 36.- Estructura retributiva.

La retribución de los trabajadores portuarios tiene la consideración de mixta, donde se combina la retribución por unidad de tiempo y la retribución por rendimiento.

La retribución queda estructurada en los siguientes conceptos:

A) Retribuciones directas por unidad de tiempo:

- 1.- Salario inicial.
- 2.- Salario mensual.
- 3.- Complementos salariales.
- 4.- Horas de remate.
- 5.- Horas extraordinarias.
- 6.- Horas sindicales.

B) Retribuciones directas por rendimiento:

- 1.- Primas a la producción.
- 2.- Recargo de las primas por horas extraordinarias y hora remate de buque.
- 3.- Complemento por peligrosidad, penosidad y toxicidad.
- 4.- Plus de paleo/picado.
- 5.- Pluses de arranchado/paletizado/encerado/abre y cierre.
- 6.- Complemento salarial por reenganche (por turnos que superen los 22 mensuales).

C) Retribuciones diferidas:

- 1.- Pagas extraordinarias.
- 2.- Vacaciones anuales.
- 3.- Antigüedad (para aquellos trabajadores contratados como estibadores portuarios con anterioridad a la entrada en vigor del III Acuerdo Nacional de la Estiba).

D) Percepciones de carácter no salarial.

1.- Dietas por reenganche.

2.- Gastos de locomoción.

3.- Aportaciones empresariales de carácter asistencial.

Lo establecido en este Capítulo Económico no es de aplicación para el personal portuario de nueva contratación, en cuanto a lo regulado en el artículo 8 (grupo profesional A).

Artículo 37.- Retribuciones directas por unidad de tiempo.

37.1. Salario inicial.

Es la retribución salarial por unidad de tiempo a la que se aplicará el 25% de recargo para obtener el salario por jornada intensiva aplicable en los turnos de trabajo. Sobre la indicada cantidad se calcularán los pluses, recargos y actualizaciones salariales.

Su importe por grupos Profesionales es el siguiente:

Grupo Profesional IV: 28,9270 euros.
 Grupo Profesional III: 24,1957 euros.
 Grupo Profesional II: 21,7638 euros.
 Grupo Profesional I: 19,3672 euros.

37.2. Salario mensual.

Es la retribución salarial que los trabajadores portuarios han de percibir por cada mes del año, salvo el correspondiente al disfrute de las vacaciones anuales.

El salario mensual se reducirá proporcionalmente a los períodos de suspensión del contrato de trabajo no retribuidos y por faltas injustificadas al trabajo.

El importe de los salarios mensuales por Grupos Profesionales se integran por dos conceptos:

A) Retribución mensual por 22 turnos de trabajo efectivo (en formación o en disponibilidad):

Grupo Profesional IV: 795,4936.
 Grupo Profesional III: 665,3812.
 Grupo Profesional II: 598,5034.
 Grupo Profesional I: 532,5980.

B) A las cantidades indicadas anteriormente se añadirá, con carácter fijo como retribución del descanso semanal y garantía retributiva, salvo la reducción que corresponda por los supuestos de suspensión no retribuida y por falta injustificada al trabajo, la cantidad de 382,53 euros mensuales.

37.3. Complementos salariales.

37.3.1. Complemento por jornada de trabajo:

Es el complemento salarial que se retribuye a los trabajadores portuarios cuando sean nombrados para turnos de trabajo diferentes al denominado en el puerto como "Jornada Laboral Diurna" (Primera y Segunda Jornada de Lunes a Viernes, salvo los días festivos).

Se calcularán aplicando los porcentajes que se indicarán sobre la base cálculo siguiente:

Base de cálculo: (Salario por turno en JLD).

Grupo Profesional IV: 36,1588 euros.
 Grupo Profesional III: 30,2446 euros.
 Grupo Profesional II: 27,2047 euros.
 Grupo Profesional I: 24,2090 euros.

Recargos (porcentajes):

02	JLN	(3ª jornada nocturna/laboral)	50%
03	JAD	(1ª y 2ª jornadas de domingos y festivos)	40%
04	JAN/HAN	(3ª jornada de sábado, domingos y festivo)	110%
05	JLD/HAD	(1ª jornada de sábado)	13,33%
07	JLN/HAN	(3ª jornada víspera festivo)	70%
10	JLN/4JD	(4ª jornada laborable)	100%
11	JLN/HAN	(4ª jornada de sábado, domingos y festivo)	140%

37.3.2. Retribuciones de Entrega y Recepción en el desarrollo de operaciones en terminales de contenedores.

Es la retribución del manipulante o trabajador polivalente cuando realicen las operaciones combinadas de la carga y descarga de buques con la entrega y recepción o, eventualmente, cuando realicen exclusivamente las operaciones de entrega y recepción, por turno que se adicionará al salario correspondiente a cada grupo profesional. El indicado complemento se incrementará en el porcentaje indicado en el apartado 37.3.1 cuando el trabajo se realice en jornadas distintas de JLD.

El controlador de la mercancía que opere en las terminales de contenedores de las indicadas características, percibirá igual complemento salarial realizando las funciones de control de los movimientos de entrega y salida de mercancías, las ubicaciones facilitadas por los trasteros y el oficial conductor y los movimientos de entrega y recepción.

El complemento salarial, en euros, es de:

- Capataces: 108,5471.
- Clasificadores: 108,7750.
- Oficiales y maquinilleros: 108,9081.
- Especialistas: 109,0288.

37.3.3. Retribuciones en las Operaciones de entrega y recepción de contenedores en las terminales de rodante.

En estas operaciones de E/R de contenedores en rodado, por sus características especiales, la retribución, por turno, para las distintas categorías profesionales de los estibadores que participan en ellas será la siguiente:

a) Salario:

- Clasificador: 30,2446.
- Oficial manipulante: 30,2446.
- Especialista (Oficial polivalente): 30,2446.

b) Retribución convenida como complemento salarial.

- Clasificador: 117,8954.
- Oficial manipulante: 117,8954.
- Especialista (Oficial polivalente): 117,8954.

La retribución se incrementará en el porcentaje indicado en el apartado 37.3.1 cuando el trabajo se realice en jornadas distintas de JLD.

37.3.4. Complemento salarial en el desarrollo de operaciones desarrolladas con la máquina elevadora.

Es la retribución del oficial manipulante o polivalente en la indicada maquinaria, cuando realicen las operaciones combinadas de la carga y descarga de buques con la entrega y recepción o, eventualmente, cuando realicen exclusivamente las operaciones de entrega y recepción.

El complemento salarial es 4,6994 euros por turno que se adicionará al salario correspondiente a cada grupo profesional.

37.4. Remate de buques.

El complemento salarial por prolongación de jornada de una hora para remate de buques (art. 18) será de 17,45 euros/hora/hombre. A tal cantidad se le adicionará los recargos establecidos para la prima en el art. 38.2 en referencia a las unidades o toneladas movidas en la Hora de Remate.

37.5. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias (art. 20) en Jornada Laboral Diurna (JLD) es el siguiente por grupos profesionales:

Grupo Profesional IV: 17,4547.
Grupo Profesional III: 17,4547.

Grupo Profesional II: 17,4547.
Grupo Profesional I: 17,4547.

A la cantidad resultante se aplicará, en otro tipo de jornada, los recargos establecidos en el apartado 37.3.1.

Asimismo, las primas a la producción tendrán los incrementos según los coeficientes del artículo 38.2.

37.6. Horas sindicales.

Son las retribuciones a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales en el ejercicio de su reserva de horas para la gestión sindical, de conformidad con lo establecido en la legislación general y normas convencionales del sector de la estiba de buques.

Su cuantía será la de 143,70 euros, correspondiente al promedio de las retribuciones directas del año anterior, por cada turno empleado en consideración de "permisos sindicales".

Artículo 38.- Retribuciones directas por rendimiento.

38.1. Es la retribución añadida al salario que, con carácter de incentivo, percibe cada uno de los trabajadores que intervienen en una operación portuaria, según el rendimiento obtenido en el conjunto de un equipo de trabajo.

El importe de las primas según los tipos de operaciones se relaciona en el anexo I.

En los supuestos en los que por causa no imputable a los trabajadores, no se opere o no se alcance una retribución por prima a la producción superior a 28,9406 euros, las empresas abonarán por el concepto de prima mínima la indicada cantidad. Esta prima mínima tendrá los recargos por complemento de jornada.

No se aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior en los supuestos de la carga/descarga de pescado congelado (caja y granel) que se retribuirán conforme lo dispuesto en el presente convenio.

38.2. Importe de las primas a la producción.

Quando las operaciones se realicen en turnos que no sean diurnos o, en su caso, con realización de horas extraordinarias o remates de buques, el importe indicado en el anexo I se multiplicará desde el inicio de la jornada hasta su finalización por los coeficientes siguientes:

Tipo Jornada	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas
01 JLD/HLD	0,1071	0,1875	0,2500	0,3000	0,3409	0,3750
02 JLN/HLN	0,6614	0,7813	0,8750	0,9500	1,0113	1,0625
03 JAD/HAD	0,5500	0,6625	0,7500	0,8200	0,8773	0,9250

04	JAN/HAN	1,3257	1,4938	1,6250	1,7300	1,8159	1,8875
05	JLD/HAD	0,3214	0,4625	0,5722	0,6600	0,7318	0,7917
07	JLN/HAN	0,9829	1,1938	1,3583	1,1900	1,5977	1,6875
08	JLD/HLN	0,2329	0,4063	0,5417	0,6500	0,7386	0,8125
09	JAD/HAN	0,7257	0,9688	1,1583	1,3100	1,4341	1,5375

38.3. Complemento por peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Este complemento se percibe cuando se desarrolla el trabajo en puestos que estén inherentemente expuestos a situaciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

A los efectos de su determinación, se enumerarán las operaciones y puestos de trabajo que devengan dicho complemento salarial y su cuantía en el anexo del Convenio Colectivo.

38.4. Plus de paleo/picado.

Se percibe este plus salarial cuando se efectúen dichos trabajos. Su cuantía es un 40% sobre el salario inicial de cada grupo profesional:

Grupo Profesional: IV 12,0824 euros.

Grupo Profesional: III 10,1035 euros.

Grupo Profesional: II 9,0977 euros.

Grupo Profesional: I 8,0918 euros.

Cuando los referidos trabajos se realicen en jornadas distintas a la JLD llevarán los porcentajes de recargo del complemento por jornada.

38.5. Pluses de arranchado, de paletizado, de encerado y de abre y cierre.

Cuando se realicen algunas de las actividades de arranchado, de paletizado y de encerado, los trabajadores percibirán como complemento salarial -por cada una de ellas- el presente plus en cuantía de 1/6 sobre el salario inicial de cada grupo profesional:

Grupo Profesional IV: 5,0407 euros.

Grupo Profesional III: 4,2227 euros.

Grupo Profesional II: 3,7916 euros.

Grupo Profesional I: 3,3716 euros.

Cuando se realicen los trabajos de abre y cierre los trabajadores percibirán como complemento salarial el plus que se contiene en el siguiente cuadro:

Grupo Profesional IV: 6,6349 euros.

Grupo Profesional III: 5,8170 euros.

Grupo Profesional II: 5,3859 euros.

Grupo Profesional I: 4,9659 euros.

38.6. Complemento salarial por reenganche.

Cuando un trabajador supere los 22 turnos de trabajo mensuales percibirá la cantidad equivalente al salario por turno indicado en el artículo 38.3.1. con los recargos por jornada y prima, cuando procedan.

38.7. Complemento salarial en el trabajo de graneles con chupona.

Los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones de carga y descarga de graneles con chupona percibirán, además del salario previsto en el artículo 37.3.1. un complemento salarial fijo por turno en concepto de prima a la producción por importe de 71,1898 euros para cada uno de los trabajadores integrantes del equipo de trabajo.

Artículo 39. Retribuciones diferidas.

39.1. Pagas extraordinarias.

Son aquellas retribuciones que con carácter de devengo superior al mes se abonan los días 15 de los meses de junio y de diciembre de cada año a cada uno de los estibadores portuarios a quienes le afecten este capítulo.

El importe por este concepto en cada una de las pagas extraordinarias es de 2.423,51 euros.

39.2. Vacaciones.

El descanso anual de cada uno de los trabajadores afectados por el presente capítulo de este convenio colectivo, se retribuye a razón de 2.966,47 euros más la antigüedad que corresponda a cada trabajador.

39.3. Antigüedad.

Es el complemento salarial mensual (doce meses) que devengan los trabajadores portuarios contratados con anterioridad a la entrada en vigor del III Acuerdo Nacional de la Estiba por el período de permanencia en los censos portuarios a razón de una cantidad a tanto alzado por cada quinquenio de antigüedad. Este concepto ha de atenderse a lo regulado en el artículo 10.5.e) del III Acuerdo Nacional de la Estiba, que se da por reproducido.

Se pacta su cuantía en 43,47 euros mensuales por quinquenio.

Artículo 40. Percepciones de carácter no salarial.

40.1. Dietas.

Son las cantidades abonadas en compensación al gasto que han desembolsado los trabajadores con ocasión de acudir a dos turnos de trabajo en la misma jornada en concepto de manutención (almuerzo o cena).

La cuantía que se abonará cuando se produzca el reenganche se fija en 14,36 euros.

40.2. Gastos de locomoción.

Son las cantidades que han de abonarse a los estibadores portuarios con ocasión de realizar por su cuenta

el transporte al Dique del Este y a la Dársena Pesquera para acudir a su lugar de trabajo.

El importe a abonar por este concepto es el equivalente al precio fijado en el transporte público de línea regular, de ida y vuelta, entre los puntos de origen y destino.

40.3. Aportaciones empresariales de carácter asistencial.

Son las aportaciones que las empresas estibadoras aportan a los Fondos Colectivos.

Artículo 41.- Momento y lugar de pago.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán sus retribuciones mediante el sistema de transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora empleadora.

La determinación, liquidación y pago del salario y sus complementos se hará el último día de cada mes.

La Sociedad y las Empresas entregarán mensualmente a los trabajadores afectados por el presente Convenio una hoja de salario en la que se detallarán, además de los datos exigidos por la legislación general, los indicados en el apartado anterior y, en particular, los siguientes:

- Nombre y apellidos del trabajador; Grupo Profesional; Número de censo y lista; Números de afiliación a la Seguridad Social del trabajador y de inscripción de la empleadora en la Seguridad Social (Régimen Especial de los Trabajadores del Mar); Grupo de cotización a la Seguridad Social; Fecha de ingreso o antigüedad reconocida; período liquidado; Número de faltas al trabajo.

- Además, para identificar las operaciones realizadas, se indicará:

- Fecha de cada operación; Tipo de jornada; Número de liquidación; Empresa Estibadora en la que prestó cada servicio; Nombre del barco; Salario, Prima y Pluses liquidados en cada operación; el Total bruto y la cantidad ingresada por cuenta corriente o abonada en el plazo convenido.

Asimismo, se indicarán los Días sin ocupación efectiva, el Salario Mensual, la Antigüedad, Dietas y los Descuentos efectuados en concepto de retención por IRPF (con indicación del porcentaje), cuota obrera a la Seguridad Social, cuota sindical o anticipos percibidos a cuenta. Por último, se indicará el total líquido y la cantidad neta a percibir. Igualmente se detallarán los datos de cotización a la Seguridad Social mensual, indicando las Bases de Cotización por contingencias comunes y por accidente de trabajo y las Bases Imponibles del Impuesto sobre la Renta.

Dados que las partes pretenden facilitar la máxima información a los trabajadores que posibilite el adecuado control de sus percepciones salariales y extrasalariales, se adoptarán las medidas complementarias para alcanzar el objetivo antes indicado.

En el Anexo VI se adjunta un modelo de hoja de salarios, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan por la mecanización general de la misma.

Capítulo X. Determinación de las condiciones particulares de labores específicas.

Artículo 42.- Transbordo internacional de contenedores.

1.- Para las operaciones de transbordo internacional de contenedores se establece una reducción del 50% de la prima a la producción y de la cuota de diferidos y de mantenimiento de estructura en las unidades declaradas en este tipo de tráfico.

2.- Se establece “el parte de operaciones” firmado por el clasificador acompañado de una reproducción de lista de carga y descarga, en la que en la casilla correspondiente se indique el número de contenedores cometidos a este régimen de transbordo marítimo, como documento que acredite tal régimen. Al mismo tiempo, se establece que Sestife arbitre un centro de datos en el que se recoja la información de las unidades que descargadas en el referido régimen hayan sido cargadas posteriormente el mismo régimen. La información que esté contenida en el mencionado centro de datos será trasladada al Comité de Empresa y a la Asociación de Empresas Estibadoras.

Como medida retroactiva de gestión, se establece que las unidades de contenedores que hayan sido declaradas en régimen de transbordo marítimo desde la fecha del acuerdo que ratifica en esta disposición adicional, es decir la de 29 de julio de 2003, sean objeto de las bonificaciones acordadas, valiendo como medio de acreditación el “parte de operaciones” del clasificador de los trabajos de las jornadas que correspondan a aplicar.

Se adopta el criterio de actuación de la efectividad en la mayor rapidez, tanto el procedimiento como en el abono correspondiente a la bonificación.

Artículo 43.- Tareas complementarias: trinca de tomates.

Para las operaciones de tareas complementarias de la trinca de tomates se establecen, de manera singular, las siguientes condiciones:

1.- Condiciones salariales:

- Retribuciones directas: sólo se retribuirá el Salario Base a razón de 93,9614 euros por cada turno de empleo de 6 horas de trabajo. Se incrementa la presente retribución en 127,30 euros, que se repartirá proporcionalmente entre el número de trabajadores que interviene en la trinca por jornada.

- En caso de nocturnos y festivos: 114,9649 euros por cada turno de empleo.

- Pago de cuotas de diferidos: 50% de la cuota que fije el Consejo de Administración de Sestife.

2.- Empleo de trabajadores: se establece un mínimo de contratación de 2 especialistas por equipo y jornada.

3.- Formación de los trabajadores: Sestife mantendrá a un número suficiente de estibadores debidamente formados para acometer con profesionalidad los trabajos de estas tareas complementarias que las empresas estibadores.

4.- Cómputo de turnos: se computarán como turnos de empleo los que se contraten para este tipo de tareas complementarias.

Artículo 44.- Tareas complementarias: suministro de cruceros.

Para las operaciones de tareas complementarias de suministro a cruceros se establecen, de manera singular, las siguientes condiciones:

1.- Condiciones salariales: se fijan las siguientes:

- Retribuciones directas, por cada hora de trabajo efectivo y por hombre:

- Especialista: 11,3856 euros.
- Capataz y/o conductor: 17,0790 euros.

- Recargos por tipos de jornada:

- 1ª de sábado: 15%.
- 2ª de sábado: 40%.
- Domingos y festivos: 50%.

2.- Empleo de estibadores y tiempo de trabajo: no se establece mínimo de contratación ni fijación de turno de 6 horas.

3.- Cómputo de turnos: no se computarán como turnos de empleo los que se contraten para este tipo de tareas complementarias.

Artículo 45.- Condiciones particulares de las operaciones en buques de carga rodada del tráfico interinsular canario.

1.- Las partes firmantes reconocen que el Cabotaje Interinsular Rodado en buques rápidos de mercancías es aquella actividad de carga, estiba, desestiba, descarga, así como las complementarias tales como la recepción y entrega de mercancías que se realizan sobre plataformas de contenedores, desarrollada en los Puertos de Interés General cuyo origen y destino exclusivo del buque se encuentre entre dos islas del archipiélago canario, siempre que la operación media del mismo en puerto no exceda de una hora.

Dada la peculiaridad del Cabotaje Interinsular Rodado descrito anteriormente, es necesario adaptar el sistema de prestación de servicios a los efectos de conjugar una eficaz actividad a costes razonables y competitivos.

2.- En las operaciones portuarias del cabotaje interinsular rodado “rápido” el personal portuario que participe en las mismas para la ejecución de las labores propias del servicio desarrollará las funciones establecidas en el Acuerdo Sectorial de la Estiba vigente que pudieran ser necesarias para la efectividad de su trabajo, con las especialidades en su caso necesarias para atender las tareas que le sean requeridas y, atenderá también, las funciones de igual o similar naturaleza, aún cuando estas no sean constitutivas de servicio público, cuando le sean demandadas por la empresa naviera y/o estibadora.

La realización de funciones se hará atendiendo al nivel de polivalencia acordado en el Convenio Colectivo.

3.- Con el fin de facilitar la libre, rápida, eficiente y flexible conexión entre las distintas islas a efectos de que el tráfico de mercancías entre ellas pueda ser realizado como una real continuidad del realizado por medio de la carretera, las operaciones portuarias en los buques y parcelas, concesiones o autorizaciones administrativas afectos a esta actividad serán dirigidas, coordinadas y controladas por la empresa naviera o estibadora que las realice.

Dadas las características especiales de la actividad del cabotaje Interinsular Rodado y tanto para el caso de que coincidan como de que no coincidan en la misma persona física o jurídica la condición de naviero y estibadora, la dirección y control de la actividad de carga y descarga de los buques y recepción y/o entrega de las mercancías se realizará siguiendo las instrucciones de la empresa estibadora o naviera.

4.- A los efectos de garantizar que las operaciones se realicen con las debidas garantías de seguridad y con respeto a las normas de Seguridad y Salud Laborales se confeccionará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales específico para estas labores de cabotaje interinsular de mercancías en cada Puerto.

Dadas estas características especiales de organización, dirección y control de la actividad de Cabotaje Interinsular Rodado “rápido” las responsabilidades derivadas del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las que pudiera incurrirse por la ejecución de este trabajo para los estibadores portuarios, serán de la exclusiva cuenta de la empresa naviera o estibadora.

5.- El personal portuario que sea nombrado para las operaciones de tráfico interinsular de mercancías se le asignarán estas tareas para el conjunto del día en que se haya producido el nombramiento, acudiendo a realizar su actividad con movilidad entre buques y/o parcelas y polivalencia siguiendo las instrucciones de la empresa

estibadora o naviera en los tramos horarios en que sea requerido para ello. En cualquier caso, la suma de las tareas a realizar no podrá superar una jornada de 6 horas, más las correspondientes del remate del buque.

Cuando se realicen conjuntamente labores portuarias en buques de la misma empresa unos de cabotaje y otros de rodados rápidos, el personal que realice labores en ambos barcos percibirá además de los importes establecidos para el buque de cabotaje, el importe que se señala en el apartado Sexto del presente acuerdo, por la realización de las labores de estiba en los buques de rodantes rápidos.

Por tal motivo, se acuerda que la retribución, incluyendo todos los conceptos retributivos, incluso los salarios diferidos y demás costes imputados por Sestife, con la excepción de los de estructura, por la jornada ordinaria en labores de buques de cabotaje será de ciento ochenta y siete euros con cuarenta y uno céntimos por jornada/trabajador (187,41 euros/jornada/trabajador).

6.- Al personal portuario que sea nombrado para las operaciones de tráfico interinsular rodado en buques “rápidos” de mercancías se le abonará una retribución bruta por hora efectiva de trabajo. Dicha retribución comprende no solo el salario del trabajador sino también los restantes costes que deba repercutir Sestife, incluso los de estructura si los hubiere. Dicha retribución será de treinta y cinco euros con sesenta y dos céntimos brutos por hora (35,62 euros).

7.- La empresa estibadora, de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo del Puerto, y en la cláusula precedente, hará el nombramiento de estibadores que precise en cada día en la que opere con buque de cabotaje interinsular rodado “rápido” siendo como mínimo dicho nombramiento de 1 Capataz y 4 Oficiales por día, excepto los sábados, incluyéndose entre los mismos el personal de RLC y el de Libre Designación.

Artículo 46.- Trinca de Contenedores.

Se establecen para estas operaciones las siguientes condiciones económicas:

- Salario: el vigente en cada momento para los grupos profesionales.
- Plus: 30 euros a cada trabajador que participe en la operación.
- Prima: 4 euros por cada contenedor o tapa.

El salario y la prima se incrementarán en el porcentaje indicado en el apartado 37.3.1 cuando el trabajo se realice en jornadas distintas de JLD.

Artículo 47.- Labores de precinto de contenedores.

Si la Autoridad Portuaria, dentro del Plan de Calidad que pueda aprobar, determinara como contenido pro-

prio del mismo la labor del precinto de contenedores, ésta deberá ser realizada por uno de los trabajadores portuarios componentes del equipo de trabajo.

Artículo 48.- Descarga de arena con destino a la construcción (Arena Milán o del Sáhara).

Se establece un marco de relaciones laborales por las que se desarrollarán la descarga de arena con destino a la construcción, en lo que se refiere al servicio público de estiba, en los siguientes términos:

1. Se fija una composición de equipo de trabajo para la descarga de estos áridos en la siguiente estructura:

- 1 capataz.
- 1 apuntador.
- 1 amantero.
- 1 oficial.

Para la manipulación de la pala cargadora se nombrará un oficial en el turno que éste se necesite.

2. Se establece una retribución compuesta por:

- Prima fija de 71,1898 euros y
- Salario de acuerdo con el Convenio Colectivo, a tenor de cada Grupo Profesional.

Artículo 49.- Operaciones de granel sin tolva.

Las partes acuerdan cuantificar la prima a la producción en las operaciones de graneles sin tolva, en la siguiente estructura:

- Descarga: la misma prima a la producción que en las operaciones de graneles con tolva, es decir: 0,1545 euros por tonelada/hombre.
- Entrega y recepción: 0,5036 euros/tonelada/mano.

Artículo 50.- Tarea de trinca de descarga de coches.

Se acuerda para esta operativa las siguientes condiciones salariales:

- Retribuciones Directas: Sólo se retribuirá el Salario Base a razón de 93,9614 euros por cada turno de empleo de 6 horas de trabajo. Se incrementa la presente retribución en 60 euros, que se abonará a cada trabajador que intervenga en la trinca por jornada.
- En caso de nocturnos y festivos: 114,9649 euros por cada turno de empleo.
- Pago de cuotas de diferidos: 50% de la cuota que fije el Consejo de Administración de Sestife. Se computará como turno de empleo los que se contraten para este tipo de tareas complementarias.

Artículo 51.- Descarga de yates.

En las operaciones de descarga de yates en los buques de operaciones de contenedores que conlleven una especial operativa, el abono de la prima a los estibadores será:

- De buque a tierra: 10,42 euros/unidad/hombre.
- De buque a mar: 10,42 euros/unidad/hombre.
- De tierra a mar: Se abonará conforme a los criterios y con la mano de entrega y recepción de mercancía general.

Artículo 52.- Contenedores remontados en operaciones de rodado.

Se abonará un importe de la resultante de sumar la prima de uno de hasta 6 metros más uno de más de 6 metros. La cifra vigente se indica en la tabla de primas a la producción en el concepto de contenedor remontado (grupo 537).

Capítulo XI. Disposiciones adicionales.

Primera.- Control del intrusismo laboral.

Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en los ámbitos del Convenio Colectivo por trabajadores excluidos del ámbito personal, se dirigirán a la Gerencia de la Sociedad de Estiba y ésta, comprobada la infracción, advertirá a la Empresa Estibadora del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de la Sociedad de Estiba lo comunicará a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en el art. 113 y siguientes (régimen sancionador en materia portuaria) de la Ley 27/1992, reformada, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria Sectorial.

Excepcionalmente, a los trabajadores identificados en el Anexo: Relación de trabajadores autorizados en CAPSA a realizar las labores descritas en la Disposición Adicional Segunda se les autoriza a efectuar las labores de consolidación y desconsolidación y llenado y vaciado de contenedores en los depósitos de CAPSA.

Segunda.- Norma específica de Clasificación Profesional.

Las funciones de señalización de operaciones son realizadas por los trabajadores del Grupo Profesional II o polivalente.

Tercera.- Revisión salarial.

La Mesa de Negociación revisará cada año de vigencia de este convenio colectivo las retribuciones de

los estibadores de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Cuarta.- Retribución de las operaciones de pescado y mariscos.

Las operaciones de carga, descarga y transbordo de pescado y mariscos serán retribuidas de conformidad con lo dispuesto en el Anexo Condiciones de trabajo y retributivas en buques congeladores y marisqueros del presente convenio colectivo. En este capítulo la Mesa de Negociación puede concertar los pactos que consideren pertinentes para la buena marcha del empleo y actividad del puerto.

Quinta.- Oficial Manipulante.

Cuando para realizar las operaciones de se nombre un Oficial Manipulante cuya función sea la manipulación de grúas o maquinilla, uno de los Oficiales Manipulantes deberá realizar obligatoriamente las funciones de señalización de operaciones (amantero).

El capataz designará el trabajador portuario que, integrante del equipo de trabajo, deba realizar la función de Oficial de cubierta para efectuar los movimientos de elevación en ro-ro interinsular.

Sexta.- Extinción de los contratos de trabajo de los nuevos estibadores portuarios en la plantilla de Sestife.

Las partes se comprometen a no presentar expedientes de regulación de empleo o amortizaciones de puestos de trabajo durante la vigencia de este Acuerdo, salvo que el nivel de actividad de una OEE específico descienda por debajo del 75% durante seis meses y, a tal efecto, se reunirá la Comisión Paritaria Sectorial, con audiencia de las representaciones empresarial y de los trabajadores del puerto afectado, para adoptar los acuerdos que procedan.

Séptima.- Exámenes médicos.

Se establece la obligación que tienen todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de éste convenio de ser sometidos a las pruebas anuales de revisión médica, siempre dentro del campo de actuación programado del servicio de vigilancia de la salud, en el ámbito del sistema de gestión de la política de prevención de riesgos laborales acordada en el seno del sector, haciendo hincapié en las pruebas de alcoholemia y de toxicidad. A tal efecto, la Comisión Paritaria aprobará un protocolo del sistema de revisión médica establecida en la presente Disposición.

Octava.

De conformidad con el artículo 1.1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o mas trabajadores, se

establece que las empresas incluidas en el ámbito personal del presente convenio colectivo quedan exentas de la obligación de establecer y mantener dicha reserva del 2% a favor de los trabajadores discapacitados dada la nota de especialización del trabajo propio del ámbito funcional del mencionado Convenio Colectivo, que lamentablemente excluye la posibilidad real de la contratación de discapacitados, por cuanto el 100% de los puestos de trabajo del sector de refiere el 100% de las capacidades físicas y psíquicas para poder desarrollar con normalidad y con pleno cumplimiento de las normas técnicas y de prevención de riesgos laborales las tareas propias de las tareas propias de sus respectivos trabajos.

Novena.- Garantía de cumplimiento global del acuerdo.

Es voluntad de los firmantes que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo lo sean en su totalidad, de tal forma que el incumplimiento parcial por cualquiera de las partes, dará lugar a la suspensión del resto de las medidas de polivalencia y movilidad funcional, salvo que por acuerdo de la Comisión Mixta se suspendan exclusivamente en el Puerto afectado por el incumplimiento o, en su caso, se adopten todas las resoluciones complementarias.

Asimismo, las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal del Puerto (estibadores de relación laboral especial, de relación laboral común y de la Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1986); el sistema de distribución de trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 3 del presente Acuerdo a los estibadores indicados en su ámbito personal, configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del Sistema Portuario.

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales Empresas Estibadoras, así como de las futuras Empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias descritas en el artículo 3 del presente Acuerdo, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en éste. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

Décima.- Vigencias de acuerdos.

Siguen vigentes todos aquellos acuerdos que no hayan sido sustituidos mediante la incorporación y no sean contradictorios con los recogidos en el presente convenio colectivo.

Anexo. Operaciones penosas, tóxicas y peligrosas.

1. Por la manipulación de azufre, clorato de potasa, cloruro de cal cáustica, cemento, escayola, gasolina, gas butano, guano (abono), sulfato de cobre, harina de pescado, materias orgánicas en estado de descomposición,

nitrate, salnitro, sales amoníacas, sosa cáustica, bencina, alcohol, asfalto molido, fungicidas, insecticidas y asfalto, piedra de yeso y selenita, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores que intervengan en su manipulación. 0,4530 euros por tonelada métrica.

2. Por la manipulación de chatarra a granel, dinamita, explosivos, municiones, pieles sin curtir y pólvora, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores que intervengan en su manipulación. 0,6077 euros por tonelada métrica.

Cuando los trabajos se realicen con mercancías incendiadas, mojadas, con grandes averías o en bodegas inundadas, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores que intervengan en su manipulación. 0,8843 euros por tonelada métrica.

3. Cuando se manipulen mercancías procedentes de frigoríficos o bodegas refrigeradas a temperaturas inferiores a cero grados y hasta menos diez grados inclusive, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores que intervengan en su manipulación. 0,8843 euros por tonelada métrica.

4. Se pagará el mismo importe en las operaciones de entrega y recepción y en las operaciones con clasificación de carne a distribuir en partes iguales entre todos los trabajadores que intervengan en la operación.

Por el trasbordo de pescado en cajas de barco a barco (abarloados) y en piezas sueltas pari el barco que descarga, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores. 3,062 euros por TM.

5. Por Tm. manipulada a distribuir entre todos los trabajadores que presten sus servicios en bodegas o frigoríficos. 3,5484 euros.

6. Por Tonelada métrica, en las demás operaciones de carga y descarga y clasificación de pescado congelado y no congelado, así como para los trabajadores que presten sus servicios en el barco que recibe piezas sueltas en el trasbordo de pescado congelado, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores. 3,5484 euros. El reparto de este premio en las operaciones de descarga de pesqueros y subproductos de pescado se verificará de tal suerte que el personal que trabaje en bodega percibirá, por este concepto, el doble que el resto del personal. En cuanto a los trabajadores empleados en la clasificación de pescado, percibirán el premio correspondiente a las toneladas manipuladas.

7. Por tonelada en las operaciones con clasificación de carne en E/R, a distribuir por partes iguales entre todos los trabajadores que intervengan en la operación. 1,1938 euros.

8. En las operaciones de carga/descarga de carne, cuando fuese necesario clasificar, a repartir entre todos los trabajadores que intervengan en la operación. 1,1387 euros.

PRIMA MÍNIMA: 28,9406 €

Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas	1ª Jorn. Laborable
J.L.D.	1	36,1588	30,2446	27,2047	24,209	
1 Hora		17,4547	17,4547	17,4547	17,4547	
Coef. Jornada	0%	0,1071	0,1875	0,25	0,3	0,375
A Y C		6,6349	5,817	5,3859	4,9659	6 hora
Palt/Arrc/Clas f.		5,0407	4,2227	3,7916	3,3716	
Paleo		12,0824	10,1035	9,0977	8,0918	
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas	3ª Jorn. Laborable
J.L.N.	2	54,2382	45,3669	40,8071	36,3135	
1 Hora		26,1823	26,1823	26,1823	26,1823	
Coef. Jornada	50%	0,6614	0,7813	0,875	0,95	1,0625
A Y C		9,1553	7,9284	7,2817	6,6517	6 hora
Palt/Arrc/Clas f.		7,5611	6,3341	5,6874	5,0575	
Paleo		18,1236	15,1554	13,6466	12,1376	
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas	1ª Jorn. Festivo
J.A.D.	3	50,6222	42,3425	38,0867	33,8925	
1 Hora		17,4547	17,4547	17,4547	17,4547	
Coef. Jornada	40%	0,55	0,6625	0,75	0,82	0,925
A Y C		8,6512	7,506	6,9025	6,3145	6 hora
Palt/Arrc/Clas f.		7,0569	5,9118	5,3083	4,7203	

Paleo		16,9154	14,1449	12,7368	11,3284		
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas		3ª Jorn. Sábado
J.A.N./H.A.N.	4	75,9334	63,5137	57,1299	50,8389		
11 Hora		26,1823	26,1823	26,1823	26,1823		
Coef. Jornada	110%	1,3257	1,4938	1,625	1,73	1,8159	1,8875
		1 hora	2 hora	3 hora	4 hora	5 hora	6 hora
A Y C		12,1797	10,462	9,5567	8,6747		
Palt/Arrc/Clas f.		10,5855	8,8677	7,9624	7,0804		
Paleo		25,373	21,2174	19,1052	16,9927		
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas		1ª Jorn. Sábado
J.L.D./H.A.D.	5	40,9787	34,2762	30,8311	27,4361		
11 Hora		17,4547	17,4547	17,4547	17,4547		
Coef. Jornada	13,33%	0,3214	0,4625	0,5722	0,66	0,7318	0,7917
		1 hora	2 hora	3 hora	4 hora	5 hora	6 hora
A Y C		7,3068	6,3799	5,8914	5,4153		
Palt/Arrc/Clas f.		5,7126	4,7856	4,2971	3,821		
Paleo		13,693	11,4503	10,3104	9,1704		
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas		3ª Jorn. Festivo
J.A.N./H.A.N.	6	75,9334	63,5137	57,1299	50,8389		
11 Hora		26,1823	26,1823	26,1823	26,1823		
Coef. Jornada	110%	1,3257	1,4938	1,625	1,73	1,2295	1,2625
		1 hora	2 hora	3 hora	4 hora	5 hora	6 hora
A Y C		12,1797	10,462	9,5567	8,6747		
Palt/Arrc/Clas f.		10,5855	8,8677	7,9624	7,0804		
Paleo		25,373	21,2174	19,1052	16,9927		
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas		3ª Jorn. Visp.Festivo

J.L.N./H.A.N.	7	61,4699	51,4158	46,248	41,1552	
1 Hora		26,1823	26,1823	26,1823	26,1823	
Coef. Jornada	70%	0,9829	1,1938	1,3583	1,5977	1,6875
A Y C		10,1635	8,7729	8,0401	7,326	6 hora
Palt/Arrc/Clas f.		8,5692	7,1787	6,4458	5,7317	
Paleo		20,5401	17,176	15,4661	13,756	
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas	2ª Jorn. Laborable
J.L.D.	8	36,1588	30,2446	27,2047	24,209	
1 Hora		17,4547	17,4547	17,4547	17,4547	
Coef. Jornada	0%	0,2329	0,4063	0,5417	0,65	0,8125
AY C		6,6349	5,817	5,3859	4,9659	6 hora
Palt/Arrc/Clas f.		5,0407	4,2227	3,7916	3,3716	
Paleo		12,0824	10,1035	9,0977	8,0918	
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas	2ª Jorn. Sábado
J.A.D.	9	50,6222	42,3425	38,0867	33,8925	
1 Hora		17,4547	17,4547	17,4547	17,4547	
Coef. Jornada	40%	0,7257	0,9688	1,1583	1,31	1,4341
A Y C		8,6512	7,506	6,9025	6,3145	5 hora
Palt/Arrc/Clas f.		7,0569	5,9118	5,3083	4,7203	6 hora
Paleo		16,9154	14,1449	12,7368	11,3284	
Jornada	Clave	Capataces	Clasificadores	Oficiales	Especialistas	4ª Jorn. Nocturna
J.L.N./4J.D.	10	72,3175	60,4891	54,4095	48,418	

***VIGENTE DESDE 01/01/2008**

SALARIOS DE CONVENIO *VIGENTES 01/01/2008

Frío de 1 a 2.000 cajas

Capataz	87,9038
Clasificador	67,2434
Oficial	64,0044
Especialista	61,1414
Maquinillero	79,16
Colla de Frío	87,2961

E/R contenedores en terminales contened.

Capataz	144,7059
Clasificador	139,0196
Oficial	136,1128
Especialista	133,2378
Maquinillero	136,1128

Graneles con Chupona

Capataz	107,3596
Clasificador	101,4344
Oficial	98,3945
Especialista	95,3987
Maquinillero	98,3945

Arena

Capataz	107,3596
Clasificador	101,4344
Oficial	98,3945
Especialista	95,3987
Maquinillero	98,3945

Ultracongelados

Capataz	111,0185
Clasificador	83,7587
Oficial	77,756
Especialista	69,9518
Maquinillero	92,9004
Colla de Frío	110,4217

Cemento

Capataz	107,3596
Clasificador	101,4344
Oficial	98,3945
Especialista	95,3987
Maquinillero	98,3945

**E/R de contenedores en
terminales de rodantes**

Clasificador	148,14
Oficial	148,14
Especialista	148,14
Maquinillero	148,14

Clinker con Chupona

Capataz	68,5146
Clasificador	62,5895
Oficial	59,5496
Especialista	56,5538
Maquinillero	59,5496

ANEXO UNO.- TABLA DE PRIMAS A LA PRODUCCIÓN. Art. 38.1 del Convenio Colectivo

GRUPO	OPERACIÓN	IMPORTE (€)	ESPECIFICACION
1	Contenedores Spraeder	0,7943	Unidad/Hombre
1	Transbordo Contenedores Spraeder	0,3971	Unidad/Hombre
2	Contenedores Gancho	0,8604	Unidad/Hombre
2	Transbordo Contenedores Gancho	0,4302	Unidad/Hombre
3	Paletizado Lateral	0,1432	Tonelada/Hombre
3	Ro-Ro Mixto	0,1432	Unidad/Hombre
4	Paletizado Escotilla	0,2095	Tonelada/Hombre
5	Ro-Ro Rodante (+ 6 metros)	0,9598	Unidad/Hombre
537	Contenedor Remontado	1,4342	Unidad/Hombre
6	Ro-Ro Car Carrier	0,2536	Unidad/Hombre
7	Graneles	0,1545	Tonelada/Hombre
71	Chatarra a granel a draga o con pulpo	0,2100	Tonelada/Hombre
8	Mercancía General Grupo 01	1,3680	Tonelada/Hombre
9	Mercancía General Grupo 02	0,5625	Tonelada/Hombre
10	Mercancía General Grupo 03	0,4523	Tonelada/Hombre
11	Mercancía General Grupo 04	0,3750	Tonelada/Hombre
12	Mercancía General Grupo 05	0,3420	Tonelada/Hombre
13	Mercancía General Grupo 06	0,2867	Tonelada/Hombre
14	Mercancía General Grupo 07	0,2756	Tonelada/Hombre
15	Mercancía General Grupo 08	0,2315	Tonelada/Hombre
16	Mercancía General Grupo 09	0,2095	Tonelada/Hombre
17	Mercancía General Grupo 10	0,1986	Tonelada/Hombre
18	Mercancía General Grupo 11	0,1875	Tonelada/Hombre
19	Sacos sin Clasificar	0,0111	Saco/Hombre
20	Sacos con Clasificación	0,0111	Saco/Hombre
21	Frío Grupo 08	0,2315	Tonelada/Hombre
22	Frío Grupo 09	0,2756	Tonelada/Hombre
23	Frío Grupo 01-02-05-06-07	0,4190	Tonelada/Hombre
24	Frío Grupo 01-03-04	0,3529	Tonelada/Hombre
25	Cabotaje Normal	0,1765	Tonelada/Hombre
26	Frío Grupo 03-04 y 02 < 215 Kgs.	0,3529	Tonelada/Hombre
27	Cabotaje Rodante (+ 6 metros)	1,1032	Unidad/Hombre
29	Fardos de Tabaco	0,2095	Fardo/Hombre

Grupos 5+3

30	Clínker	0,0441	Tonelada/Hombre
300	Clínker Una Mano	0,0689	Tonelada/Hombre
31	Entrega y Recepción General	0,8053	Tonelada/Mano
32	Entrega y Recepción Contenedores	0,0992	Unidad/Hombre
33	Bobinas de Papel y Preeslingado	0,1986	Tonelada/Hombre
34	Maderas	0,2756	Tonelada/Hombre
35	Hierro	0,2095	Tonelada/Hombre
36	Carne Congelada	0,2979	Tonelada/Hombre
37	Ro-Ro Rodante (- 6 metros)	0,4744	Unidad/Hombre
38	Cabotaje Rodante (- 6 metros)	0,5625	Unidad/Hombre
	Graneles sin tolva	0,1545	Tonelada/Hombre