

CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS EN EL PUERTO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación, en la Zona de Servicio del Puerto de la Bahía de Cádiz, (que comprende Cádiz, Zona Franca, La Cabezuela y Puerto Santa María), a las relaciones laborales de las Empresas y Trabajadores incluidos en su ámbito personal.

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 371/1987, de 13 de marzo.

Artículo. 2. Ámbito personal.

A lo que estipule el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 3. Ámbito funcional.

A lo que estipule el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2005 y extenderá su vigencia temporal en la misma duración que la del Acuerdo Sectorial que sustituya al actual, o en su defecto un total de cinco años desde la fecha de su firma.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, continuará vigente en su totalidad, aun denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro acuerdo del mismo ámbito territorial.

Artículo 5. Fuentes de las relaciones laborales.

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

5.2 Asimismo serán aplicables.



El Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo, y la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

El III Acuerdo Marco Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya, que se entiende aquí por íntegramente reproducido.

Los usos y costumbres del Puerto, y demás Normas consuetudinarias de tradicional aplicación, siempre que se refieran a materias que no tengan una regulación específica en este Convenio y que no sean contradictorias con lo pactado, ni con las disposiciones legales y reglamentarias de la Administración, o del III Acuerdo Marco Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

5.3 El presente Convenio, en su ámbito territorial, deroga, anula y sustituye de modo expreso cualquier otro Convenio o Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo que se hayan suscrito con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor entre las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal, salvo lo contemplado en el presente artículo.

5.4 Las partes se comprometen a no negociar Convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya es decir, que no integre a la totalidad de los estibadores del puerto de la Bahía de Cádiz.

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 el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya es materia reservada al ámbito estatal.

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 III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya, 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 que la Autoridad Laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, no homologase alguno de sus artículos, se estuviere 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) en representación de los trabajadores (Sindicatos firmantes), y otros cuatro (4) en representación de las Sociedades y Empresas, (2 representantes de la Sociedad y 2 de las Empresas Estibadoras) que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio.

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.

7.1 Serán funciones de la Comisión paritaria:

- . Las que se atribuyan expresamente en este Convenio además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- . La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
- . La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.
- . A instancia de alguna de las partes podrá mediar y/o conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes arbitrar en cuantas cuestiones pudieran plantearse siempre que sean materias de su competencia conforme a lo establecido en el presente artículo.

Asimismo la Comisión paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros para la solución de cualquier conflicto.

La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial cuando así se solicite por la misma.

7.2 Funcionamiento: La comisión paritaria se reunirá en el domicilio social de la Sociedad, c/ Acacias, n.2, cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

La convocatoria se realizará por escrito con una antelación mínima de 48 horas registrándose en la Sede Social de ESTIGADES, S.A., con indicación del orden del día a tratar en la reunión, carácter de la reunión y los antecedentes del tema objeto del debate. Podrán asistir a las reuniones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada parte.

En ningún caso deberá demorarse la celebración de la reunión más de cinco días, desde la fecha de convocatoria.

Para la válida constitución de la Comisión paritaria se exigirá el régimen de



mayorías previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia del presente Convenio, incorporándose al mismo, se requiera en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Los acuerdos de la Comisión paritaria quedarán reflejados en el Acta correspondiente, siendo notificadas a los interesados en el plazo de 10 días, a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente Acta, cuya difusión será a cargo de ESTIGADES, S.A.

7.3 En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar el presente Convenio, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

Capítulo II. Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras.

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.

8.1 La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las Empresas Estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los Reglamentos y disposiciones públicas y del propio Puerto dictadas al efecto.

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

Cuando la Empresa Estibadora realice sus actividades con el personal de relación laboral común o de la Disposición Transitoria Segunda, también quedará sujeta a la obligación de aplicar los sistemas de trabajo previstos para las operaciones portuarias, contenidas en el anexo IV de este Convenio.

8.2 Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este Convenio, ESTIGADES se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común y Disposición Laboral Transitoria como sujetos a relación laboral especial y a las Empresas Estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados. En especial coordinará las actuaciones de las partes en materia de formación profesional,





medicina del trabajo, normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales y demás que le encomiende expresamente el presente Convenio o se acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 9. Suspensión de la Relación Laboral Especial.

A lo que estipule el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 10. Procedimiento de Incorporación de Trabajadores en Relación Laboral Común.

A lo que estipule el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 11. Condiciones particulares de los trabajadores. Fijos de empresa.

Los trabajadores fijos de empresa de relación laboral común estarán sujetos al presente Convenio Colectivo y a las condiciones de trabajo particulares que se estipulan a continuación.

Las Empresas procederán a señalar para los trabajadores de relación laboral común, al menos con una antelación semanal, el descanso de dos días, quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal. Todos los lunes por la mañana las Empresas notificarán, tanto al trabajador como a la Sociedad de Estiba, el descanso de dos días correspondientes a dicha semana.

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

Las Empresas tendrán la obligación de comunicar todos los días, antes del segundo nombramiento de la mañana, la ocupación efectiva y diaria del personal de RLC y disposición transitoria.

Artículo 12. Control y seguimiento de los acuerdos anteriores.

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

Artículo 13. Nombramientos. Procedimiento.

Las Empresas Estibadoras solicitarán de ESTIGADES los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos o emitir certificado de no disponibilidad., organizando



diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

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 acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Tipo de medio de transporte empleado.
- d) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e) Tipo y características de la unidad de carga.
- f) Medios mecánicos a emplear.
- g) Indicación aproximada del tiempo previsto de las tareas.
- h) La notificación por parte de las Empresas a la Oficina de Nombramientos, antes del próximo llamamiento cualquier anomalía existente para la no continuación de la siguiente jornada de trabajo. Así como la aplicación o no de las horas de remate siempre que sea posible.

Quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las Empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad de Estiba. En el supuesto de que el conflicto afecte a una Empresa Estibadora y a los trabajadores, la Sociedad de Estiba dará audiencia a ambas partes.

Podrán presenciar los nombramientos un representante de Comité de Empresa.

El jefe de contratación de la Sociedad de Estiba, como máximo responsable, será el directamente encargado de la contratación y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

Una vez recibidos todos los pedidos, se sortearán entre sí, para determinar el número de orden de nombramiento del personal.

13.2 Se establecen, con carácter preceptivo, los siguientes nombramientos.

. A las 07.15 horas.



. A las 12.00 horas.

No se admitirá ningún pedido con posterioridad a dichos horarios.

El nombramiento para el propio sábado, a partir de las 12.00 horas, se realizará el sábado a las 11.00 horas.

Los correspondientes al domingo y los comprendidos entre la 00.00 y las 08.00 horas del lunes se realizarán a las 12.00 horas del sábado.

En el supuesto de que el lunes sea festivo, el nombramiento para dicho día se realizará a continuación del anterior.

Caso de coincidir durante la semana dos días festivos consecutivos, los nombramientos para estos días se realizarán el día anterior a éstos una vez finalizados los nombramientos propios del día.

Caso de coincidir tres días consecutivos festivos se efectuará un nombramiento para el tercer día festivo el segundo festivo por la mañana.

13.3 Las empresas estibadoras presentarán los pedidos con la antelación suficiente a los horarios de nombramientos establecidos anteriormente, y con las formalidades y requisitos siguientes:

a) Indicación de la operativa o, en su caso la Movilidad Funcional reflejando las dos operativas a realizar, su localización en el puerto; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y característica 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 y, en su caso, lugar de trabajo para los que son requeridos.

c) Trabajadores de Relación Laboral Común que se integrarán al equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñarán.

No se nombrará personal cuando las empresas estibadoras incumplan lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

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

Capítulo III. Tiempo y sistemas de trabajo.



Artículo 14. Jornada, horario y sistemas de trabajo.

14.1 A lo que estipule el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

14.2 Jornadas.

El tipo de jornada de trabajo es la intensiva, con una duración de seis horas, todos los días del año de forma que cubran las 24 horas del día, con la excepción de las Fiestas Anuales previstas en el artículo 15 del presente Convenio.

Jornada diurna.

Primer turno de 08.00 a 14.00 horas.

Segundo turno de 14.00 a 20.00 horas.

Jornada nocturna.

Tercer turno de 20.00 a 02.00 horas.

Cuarto turno de 02.00 a 08.00 horas.

No estarán sujetos a estos tipos de horarios de jornada los tráficos procedentes de Buques Ro-Ro, Contenedores-Grúa Pórtico y mercancías de Carbón, Chatarra y Qlinquer, así como para los Buques de Pesca o Marisco Congelado.

Estarán afectos a la flexibilidad horaria, de 14.00 a 15.00 horas, todo tipo de buques, que inicien su jornada a las 08.00 horas.

Los Buques que no cuenten con flexibilidad horaria, podrán hacer uso de la misma, abonando una gratificación de 19,72 euros por jornada y trabajador.

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

Se hace la observación que, a la jornada, se habrá de sumar el tiempo de presencia para acudir a los preceptivos nombramientos, sin que se compute como jornada de trabajo.

Se suprimen toda clase de esperas o presencias, "demoras", por causa ajena a la voluntad del trabajador.

Después de un período consecutivo de seis días de trabajo, el trabajador podrá disfrutar de uno o dos días continuados de descanso, previa comunicación de tal extremo a la Inspección de Operaciones.

14.3 Jornada en domingos y festivos.



El trabajo en 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.

Los nombramientos de los sábados, para las 08.00 horas, tendrán el carácter de laborables, siempre que las operaciones comiencen antes de las 10.00 horas. En los demás casos, si las operaciones comenzaran con posterioridad a las 10.00 horas se abonaran con recargo de festivo. No obstante, la jornada finalizará a las 14.00 horas.

La jornada de los sábados que comiencen a partir de las 09.00 horas se abonaran con recargo de festivo.

Igual recargo tendrán las realizadas dentro de las 24 horas de los días que tengan el carácter de festivos, de acuerdo con el calendario laboral correspondiente.

14.4 Organización del trabajo.

a) Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de Relación Laboral Común como Especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente acuerdo, 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, atenderá a la rotación del empleo, y especialidad requerida, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

b) Con el objeto de obtener un equitativo reparto del empleo existente, los trabajadores de Relación Laboral Común tienen la prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los trabajadores de Relación Laboral Especial.

c) No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) se seguirá el orden establecido en la lista confeccionada a tal efecto, siempre que los trabajadores de Relación Laboral Especial de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.

d) La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyendo los doblajes. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de Relación Laboral Común, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a la Sociedad de Estiba o, en su caso,





notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de Relación Laboral Común, debiendo indicar el número de identificación de los trabajadores de Relación Laboral Común que por Grupo Profesional, especialidad y labor a desempeñar compondrán el equipo de trabajo que vaya a operar.

e) 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 de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

14.5 Finalización de la jornada de trabajo.

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

- a) Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación para la que fue contratado, según el turno, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.4 del presente texto.
- b) Cuando, una vez iniciada, finalice la operación por causa ajena a la voluntad del trabajador.
- c) Cuando en el transcurso de la jornada para la que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

14.6 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 o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión Tripartita de Formación.

Las partes convienen en establecer una garantía de percepción salarial de treinta turnos mensuales. Los turnos no trabajados hasta completar los treinta, se percibirán al valor del salario de asistencia o de inactividad fijado en 35,46 euros para todas las categorías.

En el cómputo de los treinta turnos se tendrán en cuenta los doblajes y las causas legales y convencionales de suspensión del contrato, permisos retribuidos, así como la parte proporcional de domingos y festivos.

Esta garantía sustituye en todo caso al actualmente denominado salario de inactividad.





Control del número de turnos diarios.

Se prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro que pudiendo efectuar tal actividad no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.

14.7 Sistemas de trabajo.

Se acepta por ambas partes la implantación para todas las empresas y trabajadores del Puerto de la Bahía de Cádiz, en tanto se refiere a las operaciones de estiba, desestiba, carga y descarga, y aquellas otras que, en la respectiva operación estén realizadas, mancomunadas o coordinadas con los equipos de trabajo y su productividad, el sistema de trabajo "a destajo", a cuyo efecto igualmente se aceptan por las partes, las "tablas de rendimientos, equipos de trabajo y tarifa de destajo de las operaciones portuarias" que se adjuntan como anexo I y forman parte íntegra del presente Convenio, reflejándose al mismo tiempo, en las citadas tablas, los rendimientos pactados de cada epígrafe, siendo los mismos de obligado cumplimiento, no admitiéndose disminución alguna en la productividad de los mismos, salvo causa de fuerza mayor ajena a la voluntad del trabajador, y con los equipos de trabajo pactados.

Los equipos de trabajo para la carga y descarga de buques, podrán quedar reducidos a seis especialistas cuando la cantidad de mercancías a manipular a bordo, sumadas todas las bodegas del buque, sea inferior al treinta por ciento (30%) del rendimiento previsto en las tablas.

Una vez estibada determinada mercancía, la remoción o desestiba y descarga de la misma, se computará como otra operación a los efectos de tonelaje manipulado para aplicar las tarifas de destajo.

Cuando la remoción se efectúe en mercancías ajenas a las que han de manipularse en el Puerto de la Bahía de Cádiz, el importe correspondiente se abonará a todos los componentes del equipo de trabajo.

Salvo lo previsto en el párrafo segundo del presente artículo, en los trabajos denominados "de nevera", cuando se manipule menos de quince toneladas de mercancías congeladas o refrigeradas, el equipo de trabajo de a bordo quedará compuesta por ocho especialistas.

Artículo 15. Fiestas anuales.

Las festividades que disfrutarán la totalidad de los trabajadores serán las que anualmente se establezcan por la Autoridad Laboral para la ciudad de Cádiz, en todo caso se realizará la actividad laboral con las correspondientes compensaciones.



No serán obligatorios los nombramientos para los días festivos que a continuación se indican:

1 de enero (Año Nuevo).

1 de mayo (Fiesta del Trabajo).

16 de julio (Fiesta de la Virgen del Carmen).

25 de diciembre (Navidad).

El día 16 de julio, Festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen, Patrona del Personal vinculado por el presente Convenio, únicamente se efectuarán nombramientos para la realización de labores en Buques Ro-Ro a partir de las 14.00 horas.

Las vísperas de las festividades de 16 de Julio, Festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen, Navidad y Año Nuevo, es decir los días 15 de julio, 24 y 31 de diciembre, las operaciones portuarias finalizarán a las 20.00 horas, salvo en aquellos casos de terminación o remate de buque que se contemplan en el artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores portuarios, tanto de relación laboral especial como de relación laboral común, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales.

En todo caso, durante el mes de diciembre del año anterior, la Sociedad de Estiba, con la participación del Comité de Empresa, confeccionará y publicará antes del día 15 de enero de cada año, un plan de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por Grupos Profesionales, a los que optarán todos los trabajadores afectados (Relación Laboral Especial y Relación Laboral Común y disposición transitoria segunda) por el Convenio del Puerto.

De los citados treinta días, quince de ellos se disfrutarán durante el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre.

Los turnos para elegir las vacaciones se efectuarán por categorías y por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

Los restantes quince días, a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de la Sociedad.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el Tablón de Avisos de ESTIGADES y en los de todas las Empresas Estibadoras, para conocimiento de los trabajadores, después que previamente éstas hayan presentado su propuesta a la Sociedad.



Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de quince días, las reclamaciones que estimen pertinentes, y en su caso, proponer el intercambio de vacaciones con otros trabajadores de la misma categoría profesional.

Las vacaciones se disfrutarán de una sola vez continuadamente o en dos períodos, y se iniciarán los días uno y dieciséis del mes correspondiente.

Artículo 17. Remate de Buques.

Cuando a un buque u operación le falten menos de dos horas para su remate, se faculta a las empresas para prolongar la jornada, abonándose las horas que se realicen conforme al baremo establecido, según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva), de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Para realizar las horas de remate, será requerida la totalidad de los componentes del equipo de trabajo.
- b) Las horas de remate de buques ejecutada será abonada a los equipos de trabajo que hubiesen participado.
- c) El reenganche para la terminación de un buque, habiéndose terminado las dos horas de remate, conllevará la obligación del nombramiento de una tercera mano.
- d) En caso de hacer uso de la movilidad funcional no dará lugar a horas de remate.

Artículo 18. Repetición de turnos por necesidades del servicio público (Reenganche).

18.1 Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las tareas portuarias de carga, descarga, estiba y desestiba y en su caso las complementarias, cuando la necesidad propia de la actividad lo demande, las empresas estibadoras se comprometen a ofrecer dicho trabajo a los estibadores portuarios y éstos a efectuarlos, mediante la repetición de turnos.

18.2 Para la repetición de turnos, se contemplan las modalidades de "cuelgue", simple, doble continuo y doble discontinuo (con seis horas), siempre que se cubran las necesidades del Puerto.

El "cuelgue" continuo, sin límite horario, conllevará una gratificación de 13,16 euros, siempre que sea nombrado para trabajar.

En caso de falta de personal y al objeto de cubrir necesidades del servicio se realizarán los siguientes nombramientos:

Para la segunda jornada; se nombrarán a los trabajadores que hayan colgado doble continuo. Si persistiera la situación de falta de personal, las peticiones que



se realicen irán sin servir.

Para la tercera jornada, se nombrará en primer lugar a los trabajadores que hayan colgado doble discontinuo. Si persistiera la situación de falta de personal, y agotados estos últimos, se nombrará a los trabajadores con “cuelgue simple” con carácter obligatorio, hasta cubrir las peticiones.

Para dicha repetición de turnos lo realizarán en primer lugar los trabajadores de relación laboral especial, conforme a lo establecido en el artículo 10.3.d) del III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

18.3 La aplicación de las anteriores estipulaciones no podrá vulnerar lo dispuesto en el III Acuerdo Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 2/1986.

Artículo 19. Licencias retribuidas y no retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

. Veinte días naturales en caso de matrimonio.

. Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

. Tres días en los casos de enfermedad grave y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

En ambos casos y cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

. Dos días por traslado del domicilio habitual.

. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

. En cuanto a las situaciones de lactancia de un hijo menor de nueve meses y de guarda legal, se estará a cuanto determina la legislación vigente en dicha materia.

Para el disfrute de Licencias no Retribuidas, se deberá solicitar con 24 horas de antelación.

Artículo 20. Movilidad de los equipos de trabajo.

La movilidad de un equipo de trabajo de una operación a otra, se podrá realizar por las Empresas Estibadoras en las siguientes condiciones:

1. Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de Relación Laboral Común como Especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente Acuerdo, 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, atenderá a la rotación del empleo, y especialidad requerida, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

2. El personal afectado por la movilidad percibirá la retribución correspondiente a la acumulación de los rendimientos o primas de cada buque u operación en la que hubiera intervenido. Cuando dicha movilidad afecte a operaciones en buque y tierra, por esta última, se abonará la parte proporcional, del salario base, a las horas trabajadas, en el supuesto de que este trabajo no tenga rendimiento establecido.

3. El personal afectado por la movilidad (pase de Buque a Buque dentro de la misma jornada), llevará implícita una gratificación de 19,72 euros.

La Empresa Estibadora deberá notificar al capataz su intención de desplazar los equipos de trabajo de una operación a otra, de tal forma que pueda comunicarse a los trabajadores afectados.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 21. Grupos Profesionales.

En cuanto a los Grupos Profesionales será de general aplicación la Clasificación Profesional aprobada por el III Acuerdo Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya.



Artículo 22. Movilidad funcional y Polivalencia.

La movilidad funcional y polivalencia se atenderá a lo estipulado en el III Acuerdo Marco Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 23. Sistemas de Clasificación y Promoción Profesional.

A lo que estipule el III Acuerdo Marco Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya.

Capítulo V. Derechos sindicales y régimen disciplinario.

Artículo 24. Representación.

A lo que estipule el III Acuerdo Marco Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 25. Derechos Sindicales.

A lo que estipule el III Acuerdo Marco Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya.

Artículo 26. Régimen Disciplinario.

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

Procedimiento.

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

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

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.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la Empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la Empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

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

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

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

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

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

Prescripción.

De las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy



graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

De las sanciones.

Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria.

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

Clasificación de las Faltas.

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

Faltas graves.

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo





cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la Empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

6. No comunicar a las Empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, 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 Sociedad de Estiba.

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 por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por la Sociedad de Estiba, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

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, estupefacentes o sustancias psicotrópicas 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 elementos 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. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo Profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.

22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.





1. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

Sanciones.

Por faltas leves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

Por faltas graves.

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

Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.

Despido.

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

Capítulo VI. Prestaciones sociales y asistenciales.

Artículo 27. Prevención de Riesgos Laborales.

La Sociedad, en cumplimiento de lo estipulado por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene constituido el correspondiente Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Este Comité de Seguridad y Salud Laboral, está formado por un total de tres miembros por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, y otros tres en representación de las Empresas y Sociedad de Estiba y Desestiba.

Al mismo tiempo asisten como asesores un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, así como un representante de los Servicios Médicos de la Empresa.

Sus competencias y facultades son las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995.

Así mismo, la Sociedad tiene contratados, tanto los Servicios de Prevención de Riesgos, como el Servicio de Vigilancia de la Salud, a través de la correspondiente Mutua de Accidente de Trabajo.





Artículo 28. Formación Profesional.

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

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

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

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de oportunidades a todos los estibadores 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 Tripartita de Formación de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya, a propuesta de la Comisión Tripartita de la Sociedad de Estiba, en desarrollo del Plan de Formación aprobado por la Fundación para la Formación Continua que anualmente se establezcan.

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 Mixta del III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya.

Las Empresas Estibadoras se obligan a participar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo



sustituya.

Artículo 29. Medicina de Empresa.

La Sociedad de Estiba y aquellas otras Empresas que así lo acuerden, mantendrá un servicio de medicina de empresa que atienda a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. Fondo de Asistencia Social.

El Fondo de Asistencia Social se regirá por sus propios estatutos, manteniendo íntegramente la procedencia de sus recursos y fines.

Las aportaciones de las Empresas y de la totalidad de los trabajadores (RLE y RLC) constituirán un fondo, que se nutrirá, además de las cuantías existentes con anterioridad al presente Convenio, con la aportación empresarial del 3% sobre la totalidad de los salarios devengados, y la cantidad de treinta euros y cinco céntimos mensuales por trabajador, cualquiera que sea su situación laboral, integrando tales recursos un único FAS, con prestaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La gestión de este Fondo habrá de garantizar la participación de los trabajadores y, en todo caso, será de la competencia de los representantes de los trabajadores portuarios su gestión y administración.

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

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 de los fondos.

Artículo 31. Ropa de Trabajo.

A los trabajadores incluidos en este Convenio se les facilitará anualmente dos juegos de ropa de trabajo, así como los medios de protección adecuados, en los meses de diciembre y julio.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral del Puerto, constituido conforme al artículo 27 del Convenio, aprobará las características de la ropa y de los medios de protección personal; esta vestimenta será igual para todos los trabajadores de relación laboral especial y común.

Artículo 32. Medidas para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control del intrusismo.



La Comisión Paritaria de este Convenio instará a la Autoridad Portuaria para el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el III Acuerdo Sectorial o al que, en su caso, lo sustituya, para la eliminación del intrusismo, sin perjuicio de la responsabilidad laboral por vulneración de lo dispuesto en las normas sectoriales.

Dado que la composición de los equipos de trabajo descritos en el anexo I del presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, Las Empresas Estibadoras realizarán la totalidad de las operaciones portuarias con estibadores ya de relación laboral común o especial.

Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas Estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente acuerdo o de los Convenios Colectivos de ámbito inferior por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, 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 artículo 113 y siguientes de la Ley 27/1992 de Puertos del Estado. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta.

Capítulo VII. Regulación económica.

Artículo 33. Estructura retributiva.

La retribución de los trabajadores incluidos en este Convenio tendrá la consideración de mixta, donde se combine la retribución por primas y la retribución por rendimiento.

A tales efectos, dicha retribución queda estructurada en los siguientes conceptos:

A) Retribuciones.

1) Salario base.

2) Retribuciones con prima.

3) Complementos salariales.

4) Remuneración por horas de terminación de buques.

5) Horas sindicales.

B) Retribuciones por rendimiento.

C) Retribuciones diferidas:



- 1) Pagas extraordinarias.
- 2) Vacaciones anuales.
- 3) Complemento Personal no Absorbible.

Artículo 34. Retribuciones.

34.1 Salario base:

Grupo Profesional IV (Capataz General) 60,88 euros

Grupo Profesional IV (Capataz Operaciones) 52,18 euros

Grupo Profesional III (Controlador Mercan.) 43,48 euros

Grupo Profesional II (Oficial Manipulante) 38,96 euros

Grupo Profesional I (Estibador) 34,79 euros

Para la obtención del Salario Garantizado, el Salario Base se incrementará en el 23,5%.

Este 23,5% responde a los siguientes conceptos:

. 2% en concepto de premio unificado por manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas, y en sustitución de la prima que correspondería por la manipulación exclusivamente, de las mercancías relacionadas en el nomenclátor existente.

. 21,5%, correspondiente a la parte proporcional a domingos y festivos.

34.2 Trabajos retribuidos con prima:

No obstante, a lo dispuesto en el artículo 14.7 de este Convenio y como excepción de la retribución "a destajo" se acuerda la sustitución por un sistema retributivo consistente en el abono del denominado "jornal sin rendimiento" que corresponda a cada categoría profesional, más una prima única por operario y jornada pactada en cada caso, para los tráficos y operaciones que se relacionan seguidamente:

. Gráneles Sólidos:

Gráneles de importación 33,65 euros

Gráneles de exportación 35,93 euros

A estas primas les serán aplicables los aumentos establecidos para trabajos en





período nocturno, en domingo o en día festivo.

Las composiciones de equipos de trabajo serán las fijadas en los correspondientes epígrafes de gráneles sólidos de la adjunta "Tabla de Rendimientos". Para limpieza de bodegas se nombrará los equipos de trabajo necesarias, más el personal de limpieza. El Capataz de Operaciones tendrá la facultad para distribuir el personal de los distintos equipos de trabajo, aplicando la movilidad funcional establecida en el III Acuerdo Sectorial.

. Gráneles Líquidos:

Gráneles de importación 33,65 euros

Gráneles de exportación 35,93 euros

. Limpieza de Bodegas:

Para las operaciones de limpieza de bodega, se establece la siguiente prima adicional:

Año	Importe
2005	50 euros (60 euros para azúcar, gluten y escoria)
2006	55 euros (60 euros para azúcar, gluten y escoria)
2007	60 euros
2008	60 euros + IPC

La cantidad de personal a nombrar se determinará a criterio de las Empresas, en número suficiente para que se limpien el máximo de bodegas.

Las citadas primas serán abonadas a los palistas cuando desarrollen trabajos en bodega.

Dichas gratificaciones no se verán incrementadas en ningún otro concepto.

. Gruistas:

Se establecen las siguientes gratificaciones, para grúas convencionales y móviles en operaciones de gráneles;

Año	Importe
2005	60 euros

2006	66 euros
2007	72 euros
2008	72 euros + IPC

Dichas gratificaciones no se verán incrementadas en ningún otro concepto.

. Contenedores:

Las operaciones en Buques Portacontenedores llevarán una gratificación de 33,82 euros hasta el total de 120 unidades. Superado dicho número se abonará una gratificación de 15 euros.

Desde la firma del Convenio solo se nombrará, para este tipo de operaciones, un gruista por mano, a criterio de la Empresa.

Dichas gratificaciones no se verán incrementadas en ningún otro concepto.

. Maffi:

Se abonará la cantidad de 15 euros, en concepto de manutención, hasta 31 de diciembre del presente año. Para el año 2006, dicha cantidad se verá incrementada en el IPC, incluyéndose la misma en nómina como concepto "Gratificación Manutención".

. Buques Roll-on/Roll-off:

Prima: 33,65 euros por jornada/operario.

Le serán de aplicación los incrementos que procedan por trabajo en período nocturno, en domingo o en día festivo.

En aquellos casos en que, en las operaciones de un buque Roll-on/Roll-off, tenga que aplicarse lo acordado en el artículo 17 (Remate de buques), la prima de la jornada que corresponda quedará incrementada en la cantidad fija de 2,12 euros por cada hora adicional, entendiéndose por "cantidad fija" la que no queda afectada por los incrementos por trabajo en período nocturno, en domingo o festivo.

Para la descarga, sin limitación de movimientos, y a criterio de la empresa, se podrá iniciar la operación de carga que se abonarán con las cantidades que se indican:

En las operaciones de carga, y una vez superado el número de movimientos pactados en el Convenio anterior, y a criterio de la empresa, se podrá continuar las labores de carga, en cualquiera de los equipos de trabajo que participen en la



operación, abonándose las siguientes cantidades.

Las unidades se contabilizarán una vez embarcadas.

Batea Contenedor Remontado	1 euro
Semirremolque	0,75 euros
Contenedor Simple	0,50 euros

Las citadas cantidades serán abonadas, sin ningún tipo de recargo en función de la categoría, en un 100%, a todo el equipo de trabajo que participe en la operativa con el mismo horario.

Dichas tarifas serán incrementadas anualmente, durante la vigencia del Convenio, en el IPC.

. Buques STO-RO:

En aquellos buques en los que las mercancías se carguen por medios rodantes y tengan que ser estibadas descomponiendo la unidad formada por la plataforma o vehículo portador y las citadas mercancías; o en los que en la desestiba y descarga tenga que procederse a la operación inversa (buques STO-RO), se incentivará el "jornal sin rendimiento" con una prima, igual para todas las categorías, de 40,50 euros a la que le serán de aplicación los incrementos que correspondan por trabajo en turno de noche, en domingo o en día festivo.

Ambas partes consideran necesario que quede explícitamente recogida en el presente Convenio, la aplicación concreta a estos tipos de tráfico (RO-RO y STO-RO) de las normas de carácter general que se deriven de la facultad de las empresas para la organización del trabajo; por lo que:

- a) La empresa estibadora podrá disponer, a su mejor criterio, el aumento o reducción del número de elementos mecánicos que operen en una misma bodega o espacio de carga, utilizando el equipo auxiliar que estime necesario para ayuda de los equipos de trabajo correspondiente, en atención a elementales criterios de mejora de las condiciones de trabajo y procurar el adecuado rendimiento.
- b) Los componentes de los equipos de trabajo realizarán las operaciones de destrincaje de vehículos con trincas automáticas, cuando así se les requiera.
- c) Asimismo se faculta a las empresas para que puedan disponer de los especialistas que componen el equipo de trabajo para trabajos en la segunda zona, en el "área" de recepción o entrega de mercancías.

34.3 Complementos Salariales:



. Buques Congeladores:

En la carga y descarga de las mercancías congeladas incluidas en el epígrafe 18 de las "Tablas de Rendimientos y Composiciones de Equipos de trabajo", no obstante mantenerse el sistema de trabajo y remuneración denominado "a destajo", se acuerda establecer una gratificación de carácter fijo, es decir, sin que le sea de aplicación el aumento por trabajo en período nocturno, domingo o festivo, de 19,98 euros.

Estas gratificaciones serán incompatibles con cualquier otra remuneración que no sea el salario de destajo.

En pesca congelada se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Para la pesca Congelada y Marisco se establece la gratificación de 22,74 euros

. Operaciones Puerto de Rota:

En las mismas condiciones, que las expresadas en el apartado de buques congeladores se acuerda una gratificación, para las operaciones realizadas en dicho puerto de 37,26 euros.

. Buques fondeados en Bahía:

En las mismas condiciones que las expresadas en el apartado de buques congeladores, se acuerda una gratificación para este tipo de operaciones, de 17,15 euros

. En función de la hora de nombramiento:

En tanto que persistan las actuales condiciones de contratación y nombramiento, el personal afectado por éste Convenio, que componga los equipos de trabajo nombradas para la realización de operaciones en jornadas intensivas que comiencen a las 10.00 o 13.00 horas, percibirá la cantidad de 6,74 euros, en concepto de plus especial indemnizatorio, por coincidir el inicio de dichas jornadas con el segundo llamamiento y con las horas normales de comida.

En pesca congelada se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

. En función del trabajo:

Los conductores de medios mecánicos formarán parte del equipo de trabajo a efectos económicos.

La Comisión Tripartita para la Formación, de esta Sociedad, valorará la

cualificación necesaria de los conductores para su inclusión a efectos económicos.

Los trabajos en Horario Nocturno, Sábados, Domingos y Festivos, tendrán un recargo del siguiente porcentaje:

Laborables:

Jornada de 08 a 20

Jornada de 20 a 02 40%

Jornada de 02 a 08 60%

Sábados:

Jornada de 08 a 14

Jornada de 09 a 20 60%

Jornada de 20 a 08 200%

Domingos y festivos:

Jornada de 08 a 14 60%

Jornada de 14 a 20 80%

Jornada de 20 a 24 200%

Los porcentajes se aplicarán directamente sobre los jornales correspondientes.

34.4 Remuneración por horas de Terminación de Buques:

Las horas realizadas para la terminación de buque u operación a que se refiere el artículo 17 del presente Convenio, tendrán un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la jornada, a no ser que el valor del destajo correspondiente a dichas horas sea superior en su cuantía, en cuyo caso se aplicará éste.

Cuando las horas de terminación se efectúen en período nocturno o en jornada de domingo y festivo, el recargo señalado se aplicará asimismo sobre el complemento correspondiente.

En pesca congelada se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

34.5 Horas sindicales:





La Sociedad "ESTIGADES" establecerá los módulos con los que se abonarán las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores y las fórmulas para su pago, por consenso con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 35. Retribuciones por rendimiento.

Este sistema de retribución y sus normas de aplicación figuran en el anexo IV.

Artículo 36. Retribuciones diferidas.

36.1 Pagas extraordinarias:

El importe de cada paga extraordinaria se obtendrá para cada trabajador el 11,5% del total del salario devengado por prestación de servicios en las empresas estibadoras más la antigüedad, en el período de seis meses. Para la paga de junio se contabilizará desde el 1 de diciembre al 30 de mayo, y la paga de diciembre del 1 de junio al 30 de noviembre. Ambos períodos anteriores a la paga.

En caso de que algún trabajador origine ingreso o cese en ESTIGADES el período calculado será el proporcional al período trabajado, en el primer o segundo semestre.

36.2 Vacaciones:

La retribución del período de vacaciones se obtendrá calculando el 10% del total de salarios y antigüedad devengados por cada trabajador por prestaciones de servicios en las Empresas estibadoras, durante el período comprendido entre el 1 de junio del año anterior y el 31 de mayo del año en curso.

36.3 Complemento Personal no Absorbible:

Será de aplicación el Complemento Personal no Absorbible, tal como regula el artículo 10.5.e) del III Acuerdo Sectorial. Su importe será el 10% sobre los salarios devengados.

Artículo 37. Momento y lugar del pago.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo 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 o Empresa.

La determinación, liquidación y pago del Salario y sus Complementos se hará mensualmente.

La Sociedad y las Empresas entregarán mensualmente a los trabajadores afectados por el presente Convenio, 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; lista; nº.de Seguridad Social del trabajador y nº patronal; grupo de cotización a la Seguridad Social; fecha de ingreso o complemento personal no absorbible reconocida; período liquidado; nº de faltas al trabajo.

. Además, para identificar las operaciones realizadas, se indicará, fecha de cada operación; tipo de jornada; nº de liquidación; Empresa Estibadora en la que se prestó cada servicio; nombre del banco; 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, complemento personal no absorbible, dietas y los descuentos efectuados en concepto de retención por IRPF (con indicación del porcentaje de retención), 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 accidentes de trabajo y de IRPF.

. Dado 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.

Disposiciones adicionales.

Primera. Reglas sobre el ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, afectará a los Buques de Pesca Congelada, ya que esta modalidad no ha sido desafectada por la Ley 48/2003, disposición adicional octava.

Segunda. Labores portuarias.

Cumplimentando lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial, las partes acuerdan que en el Puerto afectado por el presente Convenio Colectivo existe una relación de trabajadores de los referidos en la disposición transitoria segunda 2, párrafo 3, del Real Decreto-Ley 2/1986, aprobado por la Comisión Mixta con fecha 14 de diciembre de 1994. En el anexo III figura dicha relación.

Tercera. Revisión Salarial.



Las revisiones salariales anuales, se realizarán según la normativa prevista por el Gobierno en materia presupuestaria para el año correspondiente.

Según establece el III Acuerdo Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya, dado el carácter público de las Sociedades de Estiba y Desestiba, el contenido económico de los Convenios Colectivos y acuerdos de igual naturaleza deberán ser informados por Puertos del Estado en cumplimiento de la legislación vigente.

Cuarta. Norma específica de Clasificación Profesional.

Las funciones de señalización de operaciones son realizadas por los trabajadores del Grupo Profesional I y II.

Quinta. Equipos de Trabajo Operativo.

La composición de los equipos de trabajo y la maquinaria a utilizar en las distintas operaciones portuarias de estiba-desestiba, carga-descarga, trasbordo y cualquier otra operación, será determinada por cada Empresa Estibadora en el ejercicio de sus competencias de organización del trabajo y a la vista de las características de cada una de dichas operaciones, de acuerdo con los equipos de trabajo mínimos pactados.

Sexta. Fuerza Mayor.

Se entenderá por “Fuerza Mayor” las siguientes circunstancias:

Mar de “leva”.

Fuerte Viento.

Falta de Fluido Eléctrico.

Niebla.

Séptima.

La partes convienen, que todos los acuerdos incluidos en el texto del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación siempre y cuando no se opongan, tanto al III Acuerdo Marco Sectorial o el que, en su caso, lo sustituya , como a cuantas disposiciones legales, de rango superior, que se publiquen o se puedan publicar durante la vigencia de dicho Convenio.

Anexos

I. Equipos de trabajo y tarifas.

II. Acuerdos pesca congelada.



III. Relación de trabajadores acogidos al Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo.

IV. Normas de aplicación a las tarifas de destajo.

V. Contrato de trabajo.

Equipos de trabajo

Estiba y Desestiba

Clases de mercancías	Equipos Básicos				Tarifas Rendimientos	
	CA	AP	AM	ES	TN	Pactados
1. Graneles líquidos					Imp. 33,65 euros	
2. Graneles sólidos (*)				1	Exp. 35,93 euros	
2.1 Graneles sólidos (cemento por tuberías)	1			1	Imp. 33,65 euros	
2.2 Graneles con chupona (*)				1	Exp. 35,93 euros	
2.3 Graneles con cinta (*)	1	(*)		1	Imp. 33,65 euros	
3. Cajas sueltas hasta 30 kg	1	1	1	8	Exp. 35,93 euros	93,00
3.1 Cajas sueltas entre 31 kg y 250 kg	1	1	1	6	71,00	100,00
3.2 Cajas sueltas de mas de 250 kg	1	1	1	4	75,00	133,00
Mercancías general heterogénea en						
partidas inferior 40 t	1	1	1	6	100,00	77,00
4. Tabaco en fardo	1	1	1	14	70,00	100,00
5. Bidones en más de 150 kg	1	1	1	8	90,00	113,00
6. Saquerío suelto	1	1	1	10	70,00	
7. Saquerío suelto, solo abarrote	1	1	1	10	85,00	
7.1	1	1	1	10	75,00	



Clases de mercancías	Equipos Básicos				Tarifas Rendimientos	
	CA	AP	AM	ES	TN	Pactados
8. Pallets de menos de 600 kg	1	1	1	4	70,00	80,00
8.1 Pallets entre 600 y 1.000 kg	1	1	1	4	110,00	113,00
8.2 Pallets de mas de 1.000 kg	1	1	1	4	140,00	250,00
8.3 Pallets de mas de 1.000 kg	1	1	1	4	100,00	100,00
9. Unidades preeslingadas y Big-Bags de menos de 1.000 kg (*)	1	1	1	5	160,00	
9.1 Unidades preeslingadas y Big-Bags de mas de 1.000 kg (*)	1	1	1	5	250,00	500,00
9.2 Unidades preeslingadas más de 1.000 kg con grúa pórtico	1	1	1	3	250,00	
10. Productos siderúrgicos en atados	1	1	1	6	250,00	400,00
10.1 Estructuras metálicas en atados de más de 1.000 kg	1	1	1	6	250,00	400,00
10.2 Estructuras metalicas en atados de menos de 1.000 kg	1	1	1	6	220,00	400,00
11. Madera atados o troncos, bobinas de papel, sin eslingar	1	1	1	6	125,00	133,00
12. Tubos sueltos o atados y de menos de 2.000 kg	1	1	1	6	200,00	400,00
12.1 Tubos sueltos o atados, entre 2.000 y 3.000 kg con M. Mec.	1	1	1	4	250,00	500,00
12.2 Tubos sueltos o atados, entre 2.000 y 3.000 kg sin M. Mec.	1	1	1	6	250,00	500,00
12.3 Tubos sueltos o atados de más de 3.000 kg	1	1	1	4	300,00	600,00
13. Buque operando con grúa Porta-Contenedores (*)	1	1	1	3	80 U	100 U
13.1 Buque menor 3.000 GT, mixto contenedores y carga general	1	1	1	5	66 U	
13.2 Buque mayor 3.000 GT, mixto contenedores y carga general	1	1	1	5	40 U	
13.3 Buque menor 3.000 GT opeando conten. cualquier medio	1	1	1	5	80 U	
14. Vehículos, maquinarias, embarcaciones y grandes bloques	1	1	1	5	140,00	208,00
14.1 Piedras entre 6 y 20 t	1	1	1	6	250,00	
15. Algodón con medios mecánicos	1	1	1	4	90,00	100,00
15.1 Algodón sin medios mecánicos	1	1	1	6	90,00	100,00
16. Buques RO-RO, carga	1	1		3		
16.1 Buques RO-RO, descarga	1	1		4		
16.2 Buques RO-RO, con dos manos, carga	1	1		6		
16.3 Buques RO-RO, con dos manos, descarga	1	1		7		
16.4 Buque RO-RO, tráfico Magreb de 9 a 15 movimientos	1			3		
16.5 Buque RO-RO, tráfico Magreb de 16 mvtos. en adelante	1	1		3		
16.6 Buque RO-RO, tráfico Tánger de 1 a 5 movimientos				1		
16.7 Buque RO-RO, tráfico Tánger de 6 a 10 movimientos				2		
16.8 Buque RO-RO, tráfico Tánger de 11 a 15 movimientos	1			2		
16.9 Buque RO-RO, tráfico Tánger de 16 mvtos. en adelante	1	1		3		
17. Buques STO-RO	1	1		3		
18. Carne congelada	1	1	1	14	65,00	
18.1 Pescado congelado a granel	1	1	1	14	55,00	
18.2 Pescado congelado en cajas	1	1	1	14	65,00	

Clases de mercancías	Equipos Básicos				Tarifas Rendimientos	
	CA	AP	AM	ES	TN	Pactados
18.3 Congelados con medios mecánicos	1	1	1	10	85,00	

Equipos de trabajo

Epígrafes

2. Cintas o Grúas:

1 Capataz.

1 Especialista.

. Cuando la operación así lo requiera, se nombrará un Controlador

. Cuando la operación de Estiba/Desestiba requiera la presencia de Medios Mecánicos en bodega, o personal de limpieza, se nombrará un Oficial-Amantero por cada bodega en operación.

2.2 Se nombrará los estibadores y medios mecánicos para la limpieza de bodegas.

2.3 Cuando la operación lo requiera se nombrará un Controlador. Caso de comprobarse la realización de la función de controlador, por personal ajeno a los censos de ESTIGADES, la empresa se verá obligada a nombrar a lo que se acuerde en el Consejo de Administración.

Excepto las operaciones realizadas por Surveyor.

9 y 9.1 La composición de la mano cuando se trabaje a Pique y con medios mecánicos estará formada por cinco estibadores, que podrán manipular hasta 30 t de sacos sueltos y 7 estibadores hasta 40 t (“para tapar boquetes”).

. Para realizar el abarrote, los Medios Mecánicos están autorizados a realizar dos horas de terminación, siempre y cuando el relevo sea continuado.

Anexo II

Acuerdos pesca congelada

Descarga de Pescado Congelado

La Escala para nombramientos será la siguiente:

Hasta 50 t = 13 trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz.

Hasta 60 t = 15 trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz.

Hasta 70 t = 17 trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz.

En el caso de que algún barco de pescado le quedase un resto nombrará la misma composición de la Escala de Marisco.

Descarga de Marisco Congelado

La Escala para nombramiento será la siguiente:

Hasta 6 t = 5 trabajadores + 1 Capataz.

Hasta 12 t = 7 trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador.

Hasta 18 t = 9 trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador.

Hasta 25 t = 11 trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador.

Hasta 30 t = 13 trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador.

Más de 30 t = 15 trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador.

Todas estas composiciones son, tanto en Pescado como en Marisco, sin el personal para clasificar.

La clasificación deberá realizarse dentro de los frigoríficos con su propio personal.

Anexo III

(El anexo III "Personal afectado por la disposición transitoria 2.ª del Real Decreto 2/1986" no se publica. Su texto puede solicitarse a la Editorial.)

Anexo IV

Normas de aplicación a las tarifas de destajo.

1. Conforme a lo concertado en el presente Convenio, se mantiene el sistema de trabajo y remuneración denominado "a destajo", quedando las "tablas de rendimientos, equipos básicos de referencia para la obtención de rendimientos pactados y tarifa de destajo de las operaciones portuarias" sujetas a las revisiones, modificaciones en tonelaje, unidades o equipos básicos de trabajo, así como la inclusión o exclusión de determinadas mercancías, que sean libremente pactadas por las partes signatarias del mismo.



2. Las tarifas comprenden el valor por tonelada métrica-estibador, desde la primera hasta la última manipulada, a cuyos valores deberán incrementarse, en su caso, los recargos por trabajos nocturnos, horas extraordinarias y días festivos según tonelaje manipulado en cada uno de dichos períodos. Habida cuenta que el valor consignado por tonelada métrica corresponde al grupo profesional de estibador, cuando en la operación intervengan oficial-manipulante (amanteros, maquinilleros, conductores de medios mecánicos y gruistas), controladores de mercancías, capataces de operaciones, y en su caso, capataces generales, las tarifas deberán considerarse incrementadas en la misma proporción del salario de su grupo profesional, es decir, el 12%, 25%, 50% y 75%, respectivamente.

3. Los valores de las tarifas de destajo tienen el carácter íntegro, y en consecuencia una vez deducidos los descuentos que corresponden al trabajador determinarán la tarifa líquida que se abonará a éste por tonelada métrica manipulada en la jornada, a cuya cantidad se añadirá el 23,5%, de descanso dominical, fiestas abonables y mercancías especiales, molestas o peligrosas, cuyos porcentajes girarán sobre el salario base reglamentario, y con deducción, a su vez, de la cuota fija de seguridad social.

4. Las tarifas de destajo son aplicables a todas las operaciones portuarias previstas en las tablas de rendimientos y comprende, tanto a los componentes del equipo básico de trabajo, propiamente dicho, como capataces, controlador de mercancías, estibadores de entrega y recepción que, en la respectiva operación, estén relacionados, mancomunados o coordinados con la mano y su productividad.

5. Si en circunstancias normales no se alcanza el rendimiento, se entenderá que no se ha trabajado a destajo, y el salario garantizado se reducirá proporcionalmente al rendimiento que hubiese alcanzado, salvo que los trabajadores optasen por continuar la jornada hasta llegar al rendimiento previsto, en cuyo caso cobrarán el salario completo.

6. Para conocer el rendimiento habido en cada operación, se tendrá en cuenta los datos facilitados por el controlador de mercancía designada, y en su caso, manifiesto o sobordos, peso en báscula, aforos, peritajes o cualquier otro medio o documento que se estime de garantía.

7. La composición del equipo básico de referencia para la obtención de los rendimientos pactados, se entiende "a pique" sin manipulación. Cuando la operación se efectúe continuada desde o hasta la 2.ª Zona, almacén o exterior, o sea necesario estibar o remontar la mercancía en tierra, sobre camión, vagón o plataforma, la empresa necesariamente y de acuerdo con sus facultades de organización del trabajo, deberá designar los estibadores que sean precisos para entregar o retirar la mercancía a ritmo conveniente, con el fin de que los componentes del equipo de trabajo pactado normal no tengan que paralizar, suspender o retrasar la faena, y en consecuencia puedan superarse los

rendimientos fijados en las tablas.

8. En cualquier caso, las listas de nombramiento y pago de salario de trabajadores, clasificados por grupos profesionales, deberán contener el nombre de la empresa, clase de operación portuaria, día, hora de comienzo y terminación, lugar, jornada realizada, horas de terminación y en todo caso volumen en toneladas métricas o números de unidades de mercancía manipulada, así como cualquier otro dato que sea preciso o conveniente, para formular en el acto de su presentación, el cálculo para su pago al personal y posterior liquidación a las empresas.

9. Cuando en cargamentos homogéneos, tales como contenedores, paletizados, etc. se hayan de efectuar algunas manipulaciones de mercancías generales sueltas, éstas se abonarán por epígrafe 4, pero no será preciso reforzar el equipo básico de trabajo con dos estibadores más, siempre y cuando el tonelaje de la mercancía general que se manipule no exceda de 5 toneladas métricas.

Anexo V

Contrato de trabajo

En Cádiz, a.. de..... de....

Reunidos:

De una parte, y como empleador, Don..... en su calidad de Presidente, con DNI

número..... en nombre y representación de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto

de la Bahía de Cádiz S.A., con domicilio social en esta ciudad, en la calle Acacias, n.2, y de otra parte, como trabajador Don..... con DNI número..... y domicilio en la calle....., incluido en el censo de la Organización de Trabajos Portuarios (OTP), en la fecha de constitución de la Sociedad, desde el..... con el número..... acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulará esta relación laboral de carácter especial, con sujeción a las siguientes:

Cláusulas:

Primera: El Contrato de Trabajo se concierta por tiempo indefinido.

Segunda: El Trabajador es contratado con el grupo profesional de.....

Tercera: El Trabajador deberá realizar los trabajos de carácter temporal que le sean asignados en cualquiera de las Empresas Estibadoras, cumpliendo las órdenes impartidas por éstas, sin perjuicio de permanecer vinculado laboralmente a la Sociedad de Estiba, debiendo presentarse en todo caso a los llamamientos que se efectuarán en la sede de aquélla.



Cuarta: La retribución estará constituida por un salario base tarifa, con los complementos salariales y el salario garantizado que en cada momento establezca el Convenio Colectivo de aplicación.

La retribución del período de vacaciones consistirá en el promedio de lo efectivamente percibido en los últimos seis meses.

Quinta: La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable en vigor o subsidiariamente por las normas de general aplicación.

Sexta: Durante el tiempo que el Trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una Empresa Estibadora corresponderá a la misma el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

Séptima: El presente contrato se suspenderá cuando el Trabajador suscriba contrato laboral con una Empresa Estibadora, teniendo opción a reanudar esta relación especial cuando se extinga el contrato con la Empresa Estibadora, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado precedente.

Octava: En todo lo no regulado en el presente contrato las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo, al Convenio Colectivo vigente en cada momento y, subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

Cláusulas adicionales.

I. La fecha de integración en los censos de la OTP, especificada en el encabezamiento del presente contrato es, a todos los efectos, la antigüedad del trabajador en la Sociedad.

II. La entrada en vigor del presente contrato será el día.. de..... de.....

III. Como complemento de la Cláusula Octava, y atendiendo al II Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, suscrito en Madrid, el día 18 de octubre de 1993, Resolución de 3 de noviembre de 1993, BOE de 16 de noviembre, de la Dirección General de Trabajo, se declaran de preferente aplicación las normas contenidas en dicho Acuerdo.

IV. Lo previsto en la Cláusula Cuarta, sobre retribución del período de vacaciones, se entiende sin perjuicio de lo convenido en el Convenio Colectivo de aplicación.

V. Como complemento a lo previsto en la Cláusula Cuarta, se estará a la estructura salarial prevista en el artículo 9.3 del Acuerdo para la Regulación de las



Relaciones Laborales del Sector Portuario y Convenio de aplicación. El salario garantizado en los días en que el Trabajador no tenga ocupación efectiva, será de..... Ptas. íntegras.

El presente Contrato se extiende por triplicado y será registrado en la Oficina de Empleo de Cádiz, firmando las partes en el lugar y fecha supra indicados.

El Trabajador,

El Representante de la Sociedad de Estiba

Acuerdos complementarios al texto del convenio colectivo.

1. En los apartados del Convenio donde se expresa el concepto IPC, se deberá entender IPC "real".
2. Cuadro de salarios bases para mercancías con gratificaciones (Años 2005-2007).

Coste	2004	2005	2006	2007
Salario Base	33,76	34,79(*)	35,84	36,93
Domin./Festivos (23,5%)	7,93	8,18(*)	8,42	8,68
Salario Garantizado	41,69	42,97(*)	44,26	45,61
Gratificación Productividad	29,12	33,65(*)	38,64	44,09
Total Salarios	70,81	76,62(*)	82,90	89,70
Diferidos (37,65%)	26,66	28,85(*)	31,21	33,77
Gran Total	97,48	105,47(*)	114,11	123,47



Incremento — + 8,20%(*) + 17,07% + 26,67%

(*) Ver artículo 34.2 "Graneles Exportación: 35,93 euros".

3.º Cuadro de salario garantizado para situaciones de fuerza mayor y cuando los rendimientos obtenidos no supere dicho salario, por causas ajenas al trabajador (Años 2005/2007).

Coste	2004	2005	2006	2007
Salario Base	33,76	34,79	35,84	36,93
Domin./Festivos (23,5%)	7,93	8,18	8,42	8,68
Salario Garantizado	41,69	42,97	44,26	45,61
Gratificación Especial	—	5,01	10,02	14,98
Total Salarios	41,69	47,98	54,28	60,59
Diferidos (37,65%)	15,70	18,06	20,44	22,81
Gran Total	57,39	66,04	74,72	83,40
Incremento	—	+ 15,08	+ 30,20	+ 45,33

4.º Gratificación Buques Portacontenedores con Grúa Pórtico.

Coste	2004	2005	2006	2007
Salario Base	33,76	34,79	35,84	36,93
Domin./Festivos (23,5%)	7,93	8,18	8,42	8,68
Salario Garantizado	41,69	42,97	44,26	45,61
Gratificación Productividad	29,28	33,82	38,83	44,29
Total Salarios	70,97	76,79	83,09	89,90
Diferidos (37,65%)	26,72	28,91	31,28	33,85
Gran Total	97,69	105,70	113,37	123,75
Incremento	—	+ 8,20%	+ 17,07%	+ 26,67%

5. Gratificaciones Directas:

A partir del día 1 de enero de 2006, todas las gratificaciones directas se incluirán en nómina, previamente, se verán incrementadas con el IRPF en un 22%. La gratificación correspondiente al Maffi, por concepto de manutención, ya tiene incluido el citado concepto de IRPF.

6. Nombramientos Palistas:

Operaciones en tierra:

Hasta enero-2008 se nombrará el 50% de las Empresas y 40% de los trabajadores.

Desde enero-2008 hasta la finalización del Convenio, se nombrará el 40% de las Empresas y el 50% de los trabajadores.

Las operaciones de "entrega y recepción" tendrán el mismo tratamiento que en tierra, dándose un tratamiento especial para clientes que levanten unas cantidades moderadas, (ritmo lento que no llegue a las mil toneladas), se le aplicará el nombramiento, como máximo, de un conductor por cada mil toneladas. Este tratamiento especial no afectará a las "faenas varias".

Operaciones en bodega:



Ante la falta de personal especializado en la manipulación de pala en bodega, se acuerda realizar un período de formación hasta enero de 2007.

Durante el año 2007 se realizarán nombramientos al 50% por las Empresas y 40% por los trabajadores.

A partir de enero de 2008 los nombramientos serán del 40% de las Empresas y del 50% de los Trabajadores.

7. Nombramientos Maffistas:

Se acuerda, el nombramiento para los domingos y festivos, del 50% (RLC y RLE) de manipulantes de Maffis en las operaciones de tráfico con el Magreb. El cómputo para dicho porcentaje se realizará semanalmente.

8. Operaciones tráfico Magreb:

Se acuerda la convocatoria telefónica de los domingos y festivos para operaciones en Buques RO-RO para tráfico con el Magreb.

Así mismo y para dichas operaciones se abonarán las dos horas de remate de buques, para todas las circunstancias, es decir se hagan uso de ellas o no, con abono de salarios correspondientes a jornada de 18.00 a 24.00 horas.

Se le dará el mismo tratamiento económico a las jornadas confirmadas y relevos.

9. Lista de eventuales:

Acceden a la creación de la lista de eventuales y al nombramiento del 100% de los trabajadores de la misma, para peticiones sin servir, de lunes a viernes. En relación con los sábados y domingos, se realizarán nombramientos siempre que sea posible, dado que durante dichos días es frecuente el que surjan problemas con la transmisión telemática del alta de trabajadores en el sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En esta lista se incluirán los trabajadores que aporten cada una de las Empresas de la Sociedad.

10. Expediente Anual de Regulación de Empleo Temporal:

Se deja constancia de que por la representación de las centrales sindicales presentes en la Mesa de Negociación, Coordinadora y UGT, adquieren el compromiso para la firma anual del correspondiente Expediente de Regulación de Empleo, siempre que las necesidades del puerto así lo aconsejen.

11. Estudio sobre plantillas:



Se acuerda realizar un estudio de necesidades de personal en cada una de las categorías, una vez conocidas las bajas por jubilación, y para complementar el impacto producido por los nuevos dieciocho ingresos, se realizará un estudio por año en el período comprendido entre los años 2006 y 2008.

