



# **CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS EN EL PUERTO DE LA BAHIA DE CADIZ. ESTIGADES.**

## **Capítulo I. 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, Puerto Santa María, Puerto Sherry, y las que en un futuro, puedan crearse), 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 Art. 2 del Real Decreto 371/87, de 13 de Marzo.

### **Artículo 2. Ámbito Personal**

2.1. Afectará, como Empresas, a las Sociedades de Estiba y Desestiba constituidas o que se constituyan al amparo del Real Decreto Ley 2/1986, a las Sociedades o Entidades de cualquier tipo que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función; y a las Empresas Estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba de buques y las complementarias, conforme al Artículo 3 del presente Acuerdo.

2.2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las Sociedades de Estiba y Desestiba, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1986, los cuales quedan relacionados en el Anexo III del presente Convenio.

### **Artículo 3. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los estibadores portuarios 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 trasbordo 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 trasbordo 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, la limpieza de nevera, estiba y picado de hielo, la carga y descarga de vehículos y ferrocarril hasta su depósito y hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo.

Este pacto sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su Empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones Empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezcan en Convenio Colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

3.2.2. Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de



concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas 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 trasbordo 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, trincaje y suelta, excepto cuando las realicen las tripulaciones de los buques.

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 Acuerdo. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la Administración 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.

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 la zona de servicio de los puertos comerciales, 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, grupajes y recuento de mercancías, llenado



y vaciado de contenedores.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 26 de Julio de 2000 y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de Diciembre de 2004. A su vencimiento se prorrogará por años sucesivos. 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, aún 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:

5.2.1 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 del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

5.2.2 El III Acuerdo Sectorial, suscrito el 27 de Septiembre de 1.999 (BOE de 10 de diciembre de 1.999), que se entiende aquí por íntegramente reproducido.

5.2.3 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 con el III Acuerdo.

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 Artículo 2º del III Acuerdo Sectorial, 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 los artículos 2 y 3 del III Acuerdo Sectorial 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 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 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) 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, nº. 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 que el presente Convenio. Los acuerdos que se adopten en Comisión Paritaria serán incorporados al presente Convenio, y requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos 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, exclusiva mente 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 sí 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 previsto 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 Transitoria Segunda, 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 de] 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**

1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Común con una Empresa afectada por e] presente Convenio, conservará los derechos económicos de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto-Ley 2/1.986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa Estibadora, reintegrándose en la Sociedad de Estiba y Desestiba, con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta, correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Labora] Común con suspensión de la especial, se computará a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba y Desestiba.

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

Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa Estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del Grupo Profesional, especialidad y función a desarrollar. La Sociedad de Estiba comunicará de forma inmediata 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 Sociedad de Estiba y ésta, 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 Sociedad de Estiba lo comunicará de forma inmediata a la Empresa Estibadora interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la Empresa Estibadora será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional. La Empresa Estibadora, en el plazo de dos días desde que reciba esta documentación remitirá a la Sociedad de Estiba oferta nominativa de empleo, quien deberá comunicarla inmediatamente al trabajador. El estibador y la Sociedad de Estiba podrán de mutuo acuerdo fijar un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión pactado no podrá ser inferior a tres años. Este pacto de suspensión deberá incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la Empresa Estibadora. Las Empresas en las ofertas 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. Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una Empresa Estibadora no tenga contratados como personal de Relación Laboral Común o de la Transitoria Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto-Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio público (Base 3.e. de la Orden 15 de abril de 1987, de Bases para la Gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General), completará este porcentaje con trabajadores procedentes del Grupo O Auxiliar y ya encuadrados en su nuevo Grupo Profesional, al objeto de completar su formación y por un periodo no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional. Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada será necesario rechazar dos ofertas en un periodo de un año, comenzando a contarse este periodo a partir del día siguiente a aquél en que se haya rechazado la primera oferta.

### **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:



1. 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.

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

### **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**

13.1 Las Empresas Estibadoras solicitarán de la Sociedad de Estiba 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 acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- Identificación del lugar de prestación de 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.

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, una representación del 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 14.00 horas, se realizará el sábado a las 11.30 horas.

Los correspondientes al domingo y los comprendidos entre las 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 horario de nombramiento del sábado se prolongará hasta las 12.30 horas.

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

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

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, 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.

13.4 Los trabajadores deberán acudir a los nombramientos 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.

### **Capítulo III. Tiempo y Sistemas de Trabajo**

#### **Artículo 14. Jornada, Horario y Sistemas de Trabajo**

14.1 La jornada máxima convencional supondrá un máximo de 274 turnos en jornada de seis horas. Para computar el cumplimiento de esta jornada, se tendrán en cuenta las suspensiones del contrato de trabajo establecidas legalmente.

14.2 Jornadas:

El tipo de jornada de trabajo es la intensiva, con una duración de 6 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 art. 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 las 02.00 horas

- CUARTO TURNO de 02.00 a las 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 Qliner, así como para los Buques de Pesca. 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 3.000. pesetas 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 periodo 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 la 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 abonarán 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 abonarán 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, y salvo pacto en convenio inferior, 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) serán preferentes, aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera el reenganche, 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 e 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 5.900. pesetas 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 reducidas 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 según 4.0 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 disfrutaran la totalidad de los trabajadores serán los que anualmente establezcan poda 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.

Las vísperas de las festividades de Navidad y Año Nuevo, es decir los días 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 periodo comprendido entre el 16 de Junio al 15 de Septiembre. Los turnos para elegir las vacaciones se efectuaran 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 estas hayan presentado su propuesta a la Sociedad. Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un periodo 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 quince 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 estos a efectuarlos, mediante la repetición de turnos.

18.2 La repetición de turnos será obligatoria con carácter general, respetándose el descanso entre jornadas, En este último supuesto, repetirán en primer lugar los trabajadores de relación laboral especial, conforme a lo establecido en el artículo 10.3 d) del III Acuerdo Sectorial.

18.3 La aplicación de las anteriores estipulaciones no podrá vulnerar lo dispuesto en el III Acuerdo Sectorial 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 o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. 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 periodo determinado se estará a lo que este 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 periodo 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.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o aún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 3.000. pesetas.

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 de 27 de Septiembre de 1999.

### **Artículo 22. Movilidad Funcional y Polivalencia**

La movilidad funcional y polivalencia se atenderá a lo estipulado en el artículo 11 del III Acuerdo Marco Sectorial de 27 de septiembre de 1999.

### **Artículo 23. Sistemas de Clasificación y Promoción Profesional**

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, 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 o 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 él, o los perjudicados, planteará de manera previa y con carácter preceptivo la cuestión ante la Comisión Mixta, 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 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.

## **Capítulo V. Derechos Sindicales y Régimen Disciplinario**

### **Artículo 24. 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 los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el Artículo 2. En virtud de la polivalencia profesional y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (Técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral. Debido a la interrelación de los trabajos realizados en este Puerto por los trabajadores de Relación Laboral Común y Especial, y la 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 el ámbito de este Puerto, y al personal indicado en el artículo 2 del presente Convenio, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación. Dada la específica actividad productiva de las tareas previstas en el ámbito funcional del presente Convenio, 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 Relación Laboral Común incluidos en el ámbito personal del presente convenio.

### **Artículo 25. Derechos Sindicales**

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

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

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 de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

3. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas



mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.

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.

2. 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. 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.

### **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 recurrida, 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 adquiriera 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 las asistencias 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 periodo 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 llamamiento 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 periodo 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 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**

El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. En tal sentido, la Comisión Mixta procederá, en el plazo de seis meses, a la adaptación del Régimen de Seguridad e Higiene que se aplica en los Puertos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso, dentro de los tres primeros meses de vigencia del presente acuerdo, se creará en cada Puerto afectado por el mismo, un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedades de Estiba. Este Comité de Seguridad y Salud estará formado, por una parte, por los delegados de prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad de Estiba y Desestiba, y de otra, por las Empresas Estibadoras o sus representantes y la Sociedad de Estiba y Desestiba. En todo caso, el número de miembros del comité no será superior a cinco por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada una de ellas. Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en las Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba y Desestiba, que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud. Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995, que podrán ser desarrolladas por el grupo de trabajo designado por la Comisión Mixta, y aprobadas por esta última.

### **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. 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, 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 él 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. 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.

### **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 mantendrá íntegramente la procedencia de sus recursos, fines y estatutos (actualmente en modificación), 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) 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 cinco mil pesetas mensuales por trabajador, cualquiera que sea su situación laboral, integrando tales recursos un único F AS, 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 facilitaran anualmente dos juegos de ropa de trabajo, así como los medios de protección adecuados, en los meses de Enero y Julio. El Comité de Seguridad y Salud Laboral del Puerto Constituido conforme al artículo 28 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 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 grupos 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 art. 113 y siguientes de la Ley 27/92 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 Gral.)	9163. Pesetas
Grupo Profesional IV (Capataz Operaciones)	7.940. Pesetas
Grupo Profesional III (Controlador Mercanc.)	6.616. Pesetas
Grupo Profesional II (Oficial Manipulante)	5.928. Pesetas
Grupo Profesional I (Estibador)	5.193. Pesetas

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 art. 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	4.564. Pesetas
Gráneles de exportación	4.924. Pesetas

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

- Buques Roll-on/Roll-off

Prima: 4.563. Pesetas por jornada/operario.

Le serán de aplicación los incrementos que procedan por trabajo en periodo 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 323. pts. por cada hora adicional, entendiéndose por "cantidad fija" la que no queda afectada por los incrementos por trabajo en periodo nocturno, en domingo o festivo.

- 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 6.158. pesetas 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 tipo 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<sup>1</sup> 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 periodo nocturno, domingo o festivo, de 3.038. pesetas. Estas gratificaciones serán incompatibles con cualquier otra remuneración que no sea el salario de destajo. En pesca se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

#### - 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 5.670. pesetas.

#### - 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 2.609. pesetas. 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 12.00 o 13.00 horas, percibirá la cantidad de 1.025.pesetas, 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 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. En cumplimiento del III Acuerdo Marco artículo 10.5.1), se acuerda una reducción del 20% en cinco años, a razón del 4% anual.

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

Reducción		4%	8%	12%	16%	20%
JORNADAS	RECARGO DE REFERENCIA	2000	2001	2002	2003	2004
LABORABLES						
Jornada d. 08 a 20	Normal					
Jornada d. 20 a 02	50%	48%	46%	44%	42%	40%
Jornada d. 02 a 08	75%	72%	69%	66%	63%	60%
SABADOS						
Jornada d. 08 a 14	Normal					
Jornada d. 09 a 20	75%	72%	69%	66%	63%	60%
Jornada d. 20 a 08	250%	240%	230%	220%	210%	200%
DOMINGOS Y FESTIVOS						
Jornada de 08 a 14	75%	72%	69%	66%	63%	60%
Jornada d. 14 a 20	100%	96%	92%	88%	84%	80%
Jornada d. 20 a 24	250%	240%	230%	220%	210%	200%

Los porcentajes se aplicaran directamente sobre los jornales correspondientes.

De lo acordado se dará cuenta a la Comisión Mixta a los efectos de que constate una efectiva reducción de las percepciones por pluses de jornada, según artículo 10.

5.1) del III Acuerdo Sectorial.

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 este. Cuando las horas de terminación se efectúen en periodo nocturno o en jornada de domingo y festivo, el recargo señalado se aplicará asimismo sobre el complemento correspondiente. En pesca 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 periodo 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 periodos anteriores a la paga. En caso de que algún trabajador origine ingreso o cese en ESTIGADES el periodo calculado será el proporcional al periodo trabajado, en el primer o segundo semestre.

36.2 Vacaciones:

La retribución del periodo de vacaciones se obtendrá calculando el 10% del total de salarios y antigüedad devengados por cada trabajador por prestaciones deservicios en las Empresas estibadoras, durante el periodo 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. Su importe será el regulado en Convenio.

### **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; periodo 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 I.R.P.F. (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 I.R.P.F.

- 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 al Sector Pesca en los siguientes términos:

1. Es labor portuaria la descarga, arrastre hasta lonja, así como limpieza de bodegas, estiba y picado de hielo en la manipulación de pescado fresco proveniente de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que, como consecuencia de pacto colectivo, dichas labores sean realizadas por los tripulantes del buque.

2. Los acuerdos sobre Pesca en cuanto a forma de trabajo, equipos de trabajo, rendimientos y retribuciones figura en el Anexo n. No siendo de aplicación lo dispuesto en los artículos 3.4 y especialmente el 35.3 y 35.4, dado que los otros complementos salariales se encuentran incluidos en el precio por cajas.

**SEGUNDA** Labores portuarias. Complimentando 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 1.994. 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 para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, 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 "levas"

Fuerte Viento

Falta de Fluido Eléctrico

### ANEXO I. EQUIPOS DE TRABAJO

CLASES DE MERCANCIAS	EQUIPOS MINIMOS				ESTIBA Y DESESTIBA	
	CA	AP	AM	ES	TARIFAS TN	Rendimientos pactados
1. Graneles líquidos				1		
2. Graneles sólidos*					Imp.4.564	
	1			1	Exp.4.924	
2.1 Graneles sólidos (cemento por tuberías)				1		
2.2 Graneles con chupona.						
2.3 Graneles con cinta.					Imp.4.564	
	1	*		1	Exp.4.924	
3. Cajas sueltas hasta 30 Kgs.	1	1	1	8	71.00	93.00
3.1 Cajas sueltas entre 31 Kgs. Y 250 Kgs.	1	1	1	6	75.00	100.00
3.2 Cajas sueltas mas de 250 Kgs.	1	1	1	4	100.00	133.00
4. Mercancías general heterogénea en partidas inferior 40 Tns.	1	1	1	6	70.00	71.00
5. Tabaco en fardo					90.00	
	1	1	1	14	70.0	100.00
6. Bidones en mas de 150 Kgs.	1	1	1	8	110.00	113.00
7. Saquerío suelto	1	1	1	10	85.00	
7.1 Saquerío suelto, solo abarrote	1	1	1	10	75.00	
8. Pallets de menos de 600 Kgs.	1	1	1	4	70.00	80.00
8.1 Pallets entre 600 y 1000 Kgs.	1	1	1	4	110.00	113.00
8.2 Pallets de mas de 1000 Kgs.	1	1	1	4	140.00	250.00
8.3 Pallets de mas de 1000 Kgs.						
Buque no convencional	1	1	1	4	100.00	100.00
9. Unidades preeslingadas y Big-Bags de menos de 1000 Kgs.*	1	1	1	5	160.00	
9.1 UNIDADES PREESLINGADAS Y BIG BAGS DE MAS DE 1000 KGS.	1	1	1	5	250.00	500.00



9.2 Unidades preeslingadas mas de 1000 Kgs. 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 mas de 1000 Kg.	1	1	1	6	250.00	400.00
10.2 estructuras metálicas en atados de menos de 1000 Kg.	1	1	1	6	220.00	400.00
11. Madera atados o troncos, bobinas, sin eslingar	1	1	1	6	125.00	133.00
12. Tubos sueltos o atados y de menos de 2000 kg.	1	1	1	6	200.00	400.00
12.1 Tubos sueltos o atados entre 2000 y 3000 kgs. Con M. Mcc.	1	1	1	4	250.00	500.00
12.2 Tubos sueltos o atados entre 2000 y 3000 kgs. Sin M. Mcc.	1	1	1	6	250.00	500.00
12.3 Tubos sueltos o atados de más de 3000 kgs.	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 3000 GT, mixto contenedores y carga general	1	1	1	5	66 U	
13.2 Buque mayor 3000 GT, mixto contenedores y carga general	1	1	1	5	40 U	
13.3 Buque menor 3000 GT, operando conten. Cualquier medio	1	1	1	5	80 U	
14. Vehículos, maquinaria, embarcaciones y grandes bloque	1	1	1	5	140.00	208.00
14.1 Piedras entre 6 20 Tn.	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					Hasta	
	1	1		3	58 mvtos.	
16.1 Buques RO-RO, descarga	1	1	4			
16.2 Buques RO-RO, con dos manos, carga					Más de 58 mvtos.	
	1	1		6		

16.3 Buques RO-RO, con dos manos, descarga	1	1		8		
16.4 Buque RO-RO, tráfico Magreb de 9 a 15 movimientos	1			3		
16.5 Buque RO-RO, tráfico Magreb de 16 mvts. 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 mvts, 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	
18.3 Congelados con medios mecánicos	1	1	1	10	85.00	

## EQUIPOS DE TRABAJO

### EPIGRAFES

#### 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.

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 TN de sacos sueltos y 7 estibadores hasta 40 TN ("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.

13. Hasta 30 movimientos llevará un gruista.

## **ANEXO II. ACUERDOS SECTOR PESCA FRESCO:**

### **DESCARGA DE BARCOS CLÁSICOS (SEMI-MECANIZADOS)**

Hasta 700 Cajas = 16 Trabajadores (Incluido 1 conductores) + 1 Capataces

Hasta 900 Cajas = 18 Trabajadores (Incluido 1 conductores) + 1 Capataces

Hasta 1.200 Cajas = 22 Trabajadores (Incluido 1 conductores) + 1 Capataces

Hasta 1.500 Cajas = 32 Trabajadores (Incluido 2 conductores) + 1 Capataces

Hasta 1.800 Cajas = 33 Trabajadores (Incluido 2 conductores) + 1 Capataces

Hasta 2.000 Cajas = 35 Trabajadores (Incluido 2 conductores) + 1 Capataces

Hasta 2.300 Cajas = 40 Trabajadores (Incluido 2 conductores) + 1 Capataces

Hasta 2.500 Cajas = 42 Trabajadores (Incluido 2 conductores) + 1 Capataces

Hasta 2.700 Cajas = 44 Trabajadores (Incluido 2 conductores) + 1 Capataces

A partir de 2.700 Cajas habrá que hacer 2 nombramientos.

En el caso de que algún Armador hiciera un nombramiento inferior al Cajero que realmente descargase, nombrará y pagará a parte la diferencia de Hombres hasta la escala que le corresponda. La composición de equipos de trabajos pactados se entiende como mínimos.

### **BÁSCULAS**

En ninguna de las composiciones de la anterior escala se incluye personal para básculas, por lo que ninguna especie de pescado será pesada, dándose por hecho que, todas y cada una de las cajas usadas actualmente por los barcos de fresco, a todos los efectos contienen 25 Kgs. Netos

### **PRECIO CAJA**

El Precio fijado por Caja descargada es el siguiente:

Jornada Diurna	= 134,42 pesetas/Caja
Jornada Nocturna	= 201,64 pesetas/Caja
Jornada Diurna Festiva	= 188,19 pesetas/Caja
Jornada Nocturna Festiva	= 282,29 pesetas/Caja
Jornada Mixta	= 174,75 pesetas/Caja
Jornada Mixta Festiva	= 244,65 pesetas/Caja

La Jornada Mixta sería única de 17 a 23 horas, solamente para la descarga.

**GRATIFICACIONES-FRESCO:** Se suprime todas las gratificaciones en especie, siendo sustituidas por:

1°. 3.500. pesetas, para cada Trabajador y Jornada. (En descarga de Bateas y Limpieza Neveras)

2°. Gratificación Congelado 3.460. pesetas para cada Trabajador y Jornada.

3°. Gratificación Nevera Fresco Descarga 1.558. pesetas para cada Trabajador y Jornada

4°. Limpieza y Estiba de Picado de Hielo 1.287. pesetas para cada Trabajador y Jornada

5°. Transporte: (Limpieza y Estiba de Hielo)

Diurno 871. ptas, para cada Trabajador y Jornada

Nocturno 1.242. ptas. para cada Trabajador y Jornada

Festivo 1.160. ptas. para cada Trabajador y Jornada.

Nocturno Festivo 1.574. ptas. para cada Trabajador y Jornada.

Incremento de transporte de 02,00 a 06,00 Horas de la mañana de: 397 ptas, para cada Trabajador y Jornada. Los sábados y días anteriores a una fiesta, el plus de Transporte se incrementará en 2.000 ptas, cuando la jornada se inicie entre las 06,00 y 08,00 horas.

### **MOVILIDAD FUNCIONAL**

Los trabajadores deberán tener "Movilidad Funcional", siendo los Capataces los encargados de distribuir las distintas funciones durante el desarrollo de las

descargas para que éstas sean ordenadas y operativas.

### **DESCARGA EN BARCO CON GRUAS (MECANIZADAS) ESCALA**

Hasta 700 Cajas = 14 Trabajadores (incluido 1 conductor) + 1 Capataz

Hasta 900 Cajas = 15 Trabajadores (incluido 1 conductor) + 1 Capataz

Hasta 1.200 Cajas = 21 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

Hasta 1.500 Cajas = 23 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

Hasta 1.800 Cajas = 29 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

Hasta 2.000 Cajas = 31 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

Hasta 2.300 Cajas = 34 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

Hasta 2.500 Cajas = 36 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

Hasta 2.700 Cajas = 39 Trabajadores (incluido 2 conductores) + 1 Capataz

En el número de cajas a descargar, se fija una tolerancia de hasta 25 cajas. A partir de 2.700 Cajas habrá que hacer 2 nombramientos. El Precio por Caja descarga es el mismo que en los barcos clásicos, así como las demás condiciones de Gratificación en Especie, Movilidad Funcional, etc.

### **MECANIZACIÓN**

La Mecanización sólo consiste en GRÚA Y CARRETILLAS. Se reconoce a la empresa la facultad de nombrar "media mano", cuyo rendimiento mínimo será la mitad del normal, en aquellos supuestos en los que prevea que la cantidad de pescado que un buque tenga en su bodega no supere el 50% del rendimiento mínimo normal establecido; con la salvedad de que si de hecho resultase superior se abonaría la "mano" completa. Para aquellos barcos que por avería u otra causa de fuerza mayor, arribasen a puerto con capturas inferiores al 25% del rendimiento mínimo de una "mano", se nombrará el personal necesario para dicha descarga, sin atenerse a la composición de la "mano".

### **DESCARGA DE CAMIONES EN LONJA**

Nº DE CAMIONES	HASTA 750 BATEAS	MAS DE 750 BATEAS
1	105 CAJA/HOMBRE	95 CAJA/HOMBRE
2	110 CAJA/HOMBRE	100 CAJA/HOMBRE
3	120 CAJA/HOMBRE	110 CAJA/HOMBRE



Notas Aclaratorias:

A. Todas las operaciones llevarán un Capataz, independientemente del número de camiones a descargar.

B. Hasta 1.200 Bateas se nombrará un Conductor. Dos Conductores a partir de 1.200 bateas.

C. Cuando en la descarga se produzca una combinación de Camiones con menos de 750 y más 750 bateas, los equipos de trabajo se determinarán según la media ponderada de la escala correspondiente.

D. El nombramiento final, se realizará por el número real de cajas descargadas.

E. Las Bateas pequeñas se contabilizarán tres por dos.

F. En el número de cajas descargadas se fija una tolerancia de hasta 25 cajas.

#### **DESCARGA DE CAMIONES PALETIZADOS.**

Nº DE CAMIONES	CAPATACES	MEDIOS MECANICOS	ESPECIALISTAS
1	1	1	2
Nº DE CAMIONES	CAPATACES	MEDIOS MECANICOS	ESPECIALISTAS
2	1	1	2
3	1	1	3
4	1	2	4

Notas Aclaratorias:

A. En caso de desarme de un solo palets, se procederá al nombramiento de la composición de manos completa.

B. Los palets no podrán ser desarmados hasta que se proceda a su venta

C. No podrán participar en las operaciones personales ajeno a los censos de Estigades. Entendiéndose como operaciones las echar hielo o agua, destapar, u otras análogas. D. Todos los nombramientos se realizarán para antes de las 23 "00 horas. Los nombramientos que se realicen a partir de las 0"00 horas, tendrán un Plus de Transporte de 2.000.pesetas.

A ninguna de ambas gratificaciones se les aplicará el concepto de diferidos.

#### **LIMPIEZA DE BODEGAS**

La limpieza de bodegas se realizará con 6 Trabajadores para todos los tipos de

barcos.

Estos Trabajadores percibirán el Salario Garantizado + 3.500. pesetas.

1 Capataz para 2 Barcos

2 Capataces para 3 Barcos, si se nombran a la misma hora. Si se nombran a distinta hora habrá 1 Capataz para cada Barco.

- Prever 2 Tinis en buenas condiciones para cada Barco.

- Prever igualmente una Bomba de Agua para Achique de Bodega, tanto para descarga como para la Limpieza.

### **PICADO DE HIELO**

Hasta 3 Pozos	=1 Trabajadores
De 4 a 6 Pozos	= 2 Trabajadores
De 7 a 10 Pozos	= 3 Trabajadores

Estos Trabajadores percibirán el salario Garantizado más las gratificaciones que actualmente perciben por esta labor.

### **ESTIBA DE HIELO**

2 Trabajadores en todos los casos para un Rendimiento de hasta 70 Toneladas. A Salario Garantizado.

A partir de 70 Toneladas percibirán el "Destajo" por la diferencia a razón de 304,13 pesetas/toneladas no superando el destajo la Gratificación es de 1.075.pesetas. La maquina distribuidora de hielo deberá ser subida a bordo mecánicamente, labor que habrá de ser realizada por personal de la empresa Armadora.

### **CONGELADO:**

#### **DESCARGA DE PESCADO**

La Escala para nombramientos será la siguiente:

Hasta 50 Tns. = 13 Trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz

Hasta 60 Tns. = 15 Trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz

Hasta 70 Tns.= 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

La Escala para nombramiento será la siguiente:

Hasta 6 Tns.= 5 Trabajadores + 1 Capataz

Hasta 12 Tns.= 7 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Hasta 18 Tns.= 9 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Hasta 25 Tns.= 11 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Hasta 30 Tns.= 13 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Mas de 30 Tns.= 15 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Todas estas composiciones son, tanto en Pescado como en Marisco, sin el personal para clasificar. La Clasificación deberá hacerse dentro del Frigorífico de "ARCOMAR" con su propio personal.

### ANEXO III. PERSONAL AFECTADO POR LA DISPOSICION TRANSITORIA 2ª DEL REAL DECRETO 2/1986

Nombre y Apellidos	D.N.I.	F.N.A.C.	Categoría	F. Alta
Empresa Concasa				
Víctor Palacios Martín	31.213.567-Z	01/07/57	Sobordista Explanada	22/08/83
Sebastián Sánchez Redon	31.176.090-G	05/03/48	Sobordista Explanada	01/01/85
Fco. Vargas Blandino	31.322.507-A	12/03/58	Basculista	01/08/77
Eduardo González Moya	31.193.214.Q	07/02/53	Basculista	01/05/87
Miguel Cantero Izquierdo	31.180.549.R	02/02/49	Conductor Medios Mec.	24/02/82
Francisco Romero Patón	31.207.273.E	07/03/56	Conductor Medios Mec.	02/01/82
José Romero Patrón	31.182.669.M	18/09/48	Conductor Medios Mec.	02/01/82
				Total Concasa 7
Empresa Mapor S.A.				
Máximo Carreras Carreras	31.556.269.Q	20/01/46	Gruista	18/06/73
Antonio Relinque Ceballos	31.815.212.W	15/12/53	Gruista	04/09/79
				Total Mapor 2
Empresa Terminales Cádiz				
Santiago González Galiner	31.238.746.P	24/07/62	Limpieza y Recon Conte	21/07/82
J. Manuel Manzano Almeneiro	31.179.936.D	19/10/47	Conductor Medios Mec.	02/01/82



Fernando Rodríguez Bermudez	31.189.271.Y	26/01/52	Conductor Medios Mec	02/01/82
José Gómez Sanchez	31.204.479.B	07/06/55	Conductor Medios Mec	02/01/82
				Total Termicasa 4
Empresa U.T.E. Port. Cádiz				
Fco. Cornejo Utrera	31.221.121.R	29/05/60	Reconocimiento Contén	20/01/82
				Total U.T.E. 1
				Total Activos14

#### 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 de trabajo mínimos pactados y tarifa de destajo de las operaciones portuarias sujetas a las revisiones, modificaciones en tonelaje, unidades o equipos de trabajo mínimos pactados, 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 este 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 girará 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 de] equipo de trabajo pactado, 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 base 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 designado, 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 de la mano normal, que a su vez tiene el carácter de mínima tanto para la desestiba y descarga como para la carga y estiba, se entiende "a pique" sin manipulación. Cuando la operación se efectúe continuada desde o hasta la 2ª 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 preciso 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. Al quedar eliminados, mediante pactos, los rendimientos de los graneles, ha quedado establecida exclusivamente para la manipulación de graneles sólidos (excepto en aquellas operaciones que se lleven a cabo con mangueras, es decir, sin que los trabajadores tengan que realizar ningún esfuerzo, una prima por operario y jornada, en las condiciones y cuantía que se contempla en el vigente Convenio Colectivo. De la misma manera y de igual concepto, quedan establecidas primas para las operaciones en buques Roll-on/Roll-off y Sto-Ro.

10. Cuando en cargamentos homogéneos, tales como contenedores, paletizados, etc. se hayan de efectuar algunas manipulaciones de mercancías generales sueltas, estas se abonarán por epígrafe 4, pero no será preciso reforzar el equipo de trabajo pactado 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 D.N.L 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; nº 2; y de otra parte, como Trabajador DON con D.N.I. número y domicilio en en la calle incluido en el censo de la Organización de Trabajos Portuarios (O. T.P.), en la fecha de constitución de la Sociedad, desde el con el número acuerdan otorgar e] presente contrato de trabajo que regulará esta relación laboral de carácter especial, con sujeción a las siguientes:

### CLAUSULAS

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 estas, sin perjuicio de permanecer vinculado laboralmente a]a Sociedad de Estiba, debiendo presentarse en todo caso a los llamamientos que se efectuarán en la sede de aquella.

Cuarta: La retribución estará constituida por un salario base tarifa, con los complementos salariales y el salario garantizado que en cada momento establezca e Convenio Colectivo de aplicación. La retribución del periodo 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 O. T.P., 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 11 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, B.O.E. 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 periodo 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

