

**A CORUÑA**

Estibadores portuarios Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del  
Puerto de La Coruña, S.A. (SESTICO)

Convenio colectivo (BOP 24-V-2003)

Marginal de Información Laboral (I.L.): 2895/2003

Código Convenio : 1500574

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de A Coruña, S.A. (código convenio 1502412), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais o día 21-3-2003, complementado o 9-4-2003, suscrito, en representación da parte económica, pola empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, o día 5-4-2002, ratificado por Puertos del Estado o 15-1-2003, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3, do Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores; Real Decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, e Real Decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial, acorda:

Primeiro.—Ordena—la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordena—lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

Terceiro.—Dispoñe—la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e no Diario Oficial de Galicia.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE SESTICO Y EL COLECTIVO DE TRABAJADORES PORTUARIOS

### TÍTULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERALIZADA A LAS PARTES AFECTADAS POR ESTE CONVENIO

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### **Ámbito. Vinculación a la totalidad. Comisión paritaria. Prelación y concurrencia de normas**

**Artículo 1.º Ámbito funcional.**— El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de A Coruña, S.A. (en adelante SESTICO), 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:

1.1 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 participación 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 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.

1.2 Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

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

1.2.2 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.

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

1.2.4 Las operaciones de sujeción, trincaje y suelta, excepto cuando las realicen las tripulaciones de los buques.

1.2.5 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.

1.2.6 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.

1.2.7 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.

1.3 Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión o 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 automóbiles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

1.4 Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º 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. Se regularán las condiciones laborales y económicas de los estibadores portuarios, que desarrollen estas tareas. Dichas condiciones, necesariamente, habrán de atender a la competitividad en la prestación de estos servicios.

Pesca. Queda en suspenso del servicio público de estiba, mientras sea de aplicación, el Real Decreto 2541/1994, prorrogado por el Real Decreto 2222/1998, del 16 de octubre.

**Art. 2.º Ámbito personal.**— 2.1 Afectará, como empresas, a SESTICO , o a cualquier sociedad o entidad que se constituya con igual función en el Puerto de A Coruña, y a las empresas estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba de buques y las complementarias, conforme al artículo 1.º del presente convenio.

2.2 Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por la sociedad 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.

**Art. 3.º Garantía ad personam .**— Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase y en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio colectivo, entendiéndose estrictamente ad personam .

**Art. 4.º Ámbito temporal.**— El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, finalizando su período de vigencia el 31 de diciembre de 2004. Los efectos económicos serán efectivos desde el 1-01-2001, con excepción del salario base que será efectivo desde el 1-09-2001.

Se entenderá prorrogado de año en año si al 31 de diciembre de 2004, cualquiera de las partes signatarias del mismo no lo denunciase con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma del convenio que lo sustituya.

La parte que promueva su negociación deberá notificar la denuncia por escrito a la otra parte expresando detalladamente:

- a) Legitimación que ostenta.
- b) Ámbitos de convenio.
- c) Materias a negociar.

**Art. 5.º Ámbito territorial.**— El presente convenio es de aplicación en la zona de servicio del Puerto de A Coruña.

A efectos de este convenio se entenderá por zona de servicio aquella en la que ejerce o pueda ejercer su jurisdicción la Autoridad Portuaria de A Coruña, o la definida como tal, tanto ahora como en el futuro, por el órgano de la Administración que tenga competencias generales sobre las actividades del Puerto.

**Art. 6.º Vinculación a la totalidad.**— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la

jurisdicción competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre ambas partes.

**Art. 7.º Comisión paritaria.**— La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1) Interpretación auténtica del convenio.
- 2) Mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo en todos los asuntos colectivos y en los conflictos que puedan surgir.
- 3) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos pertinentes.
- 4) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes de común acuerdo en asuntos derivados del presente convenio.
- 5) La mediación en temas de seguridad e higiene, pudiendo solicitar dictámenes de técnicos en la materia si así lo estima oportuno.
- 6) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- 7) Cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por los votos favorables de la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la comisión tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse decisión vinculante se seguirán los cauces legalmente previstos para la resolución de las cuestiones planteadas.

La comisión estará integrada por cuatro vocales, dos corresponderán a los trabajadores y otros 2 a la parte empresarial, de estos últimos uno pertenecerá a SESTICO y uno a las empresas estibadoras. Dichos vocales serán designados por las respectivas representaciones en la comisión negociadora de este convenio.

Podrán nombrarse, como máximo, 2 asesores por cada representación, los cuales podrán asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

La comisión, con sus miembros previamente convocados, deberá reunirse en las 24 horas siguientes a dicha convocatoria.

Como domicilio de la comisión se fija el de SESTICO .

La comisión paritaria deberá constituirse dentro de los seis meses siguientes desde la publicación de este convenio.

**Art. 8.º Fuentes de las relaciones laborales.**— Serán Fuentes de las Relaciones Laborales en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

- a) El presente convenio colectivo, que sustituye en su totalidad al anterior que queda expresamente derogado.
- b) El III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario, suscrito el 27-9-1999, resolución de la Dirección General de Trabajo de 19-11-1999.
- c) El Real Decreto-Ley 2/1986, del 23 de mayo, sobre servicio público de estiba y desestiba de buques.
- d) El Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo.
- e) El Estatuto de los Trabajadores.
- f) 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 vulneren las disposiciones legales y reglamentarias de preferente aplicación, de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Estructura de personal

**Art. 9.º Estructura de personal.**— La plantilla y estructura de personal deberá adaptarse a la actividad real de la empresa, teniendo en cuenta para cualquier modificación o ampliación, el nivel de empleo óptimo establecido en el III Acuerdo Marco.

Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los trabajadores portuarios sujetos a relación laboral especial, el 85 por ciento de la jornada máxima convencional, computada a nivel de puerto, anualmente, y a rendimiento habitual, 228 turnos anuales en jornada de 8 horas y 274 en jornada de 6 horas.

Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en el III Acuerdo Marco.

El cómputo para determinar el nivel óptimo será realizado anualmente, y, en atención al trabajo de los trabajadores portuarios con relación laboral especial en activo.

Cualquier incorporación a la sociedad se regirá por los principios de publicidad, mérito y capacidad, establecidos en el III Acuerdo Marco.

A estos efectos se seguirá lo recogido en el artículo 7.º del III Acuerdo Marco, teniendo preferencia los trabajadores de SESTICO del grupo uno, para ocupar los grupos superiores, vía formación de los mismos.

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

Las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos por la comisión mixta el 14 de diciembre de 1994, y que a continuación se detallan:

Grupo 0. Auxiliar. Actualmente no está establecido en este Puerto, y de establecerse durante la vigencia de este convenio colectivo se someterá a lo dispuesto en el III Acuerdo Marco. No obstante el ingreso de nuevo personal se producirá preferentemente en este grupo profesional de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.º del III Acuerdo Marco.

Grupo I. Estibador. Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba y labores complementarias, tanto en la bodega como en la cubierta de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del puerto bajo las órdenes de su superior.

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

— Realización de funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios, cuando así lo determine el convenio colectivo para este grupo.

— Preparación, manipulación y retirada del material auxiliar en las operaciones de carga, incluido el material auxiliar de carga utilizado por todo tipo de medios mecánicos (eslingas, bragas, estobos, redes, palets, tacos de madera, calzos, caballetes, etc.), realizando las operaciones correspondientes con el mismo: eslingado, atado, etc.

— Formación de unidades de carga (palets) y bultos sueltos en buques, tinglados o explanadas, así como el vaciado y llenado de contenedores, tanto a bordo como en tierra.

— Realización de todo tipo de operaciones de limpieza, tanto en bodega como en explanadas,

cuando el tipo de carga así lo exija.

— Realización de operaciones de trincaje, tanto en bodega como en la cubierta de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.

— Y, en general, cualquier labor complementaria de las anteriores, incluidos cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 tm siempre y cuando no exista pacto en la tripulación de los mismos.

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

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

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el convenio colectivo para este grupo, puede realizar funciones de oficial de cubierta dirigiendo los movimientos de elevación, traslado en suspensión, hasta el posterior estibado en bodega o depósito en muelle de mercancías y continentes mediante la emisión de señales manuales u otros medios, a los operadores de grúas, puntales, dispositivos de succión/extracción, aparejos y elementos similares.

Las funciones del oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de maquinaria pequeña, horquillas de menos de 8 tm.
2. Manipulación de maquinaria pequeña, pinzas, algodón y bobinas de papel.
3. Manipulación de maquinaria grande mayor de 8 tm.
4. Manipulación de maquinaria con quinta rueda ( Maffis ).
5. Conductores de camión y trailer.
6. Manipulación de vancarriers .
7. Manipulación de trastainers .
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles neumáticas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Conducción de vehículos no comprendida en el artículo 2.d) del Real Decreto–Ley 2/1986.
13. Manipulación de reach stacker .
14. Manipulación de poclairn o similar, con pulpo hidráulico.

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

Las funciones generales de este grupo son las siguientes:

— Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el capataz o empresa estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.

— Comunicar al capataz o empresa estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.

— Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad e higiene hacia las

personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

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

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

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

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad (sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/1986) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

— El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de carga y el plano de estiba bajo las órdenes de la empresa estibadora.

— La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.

— La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.

— La atención, y en su caso, adopción de las sugerencias provenientes de los mandos del buque, de la empresa estibadora o de su propio equipo de trabajo.

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

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

En todo caso, se entenderá que el responsable general, caso de que la empresa estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del grupo de capataces.

### CAPÍTULO III

#### **Solicitud de trabajadores portuarios**

**Art. 10. Procedimiento.**— Las empresas estibadoras solicitarán de SESTICO los trabajadores

portuarios que precisen para la realización de sus actividades, tanto portuarias constitutivas de servicio público como complementarias, y ésta deberá proporcionárselos, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación. En un primer llamamiento, se reservarán para los distintos turnos de trabajo, los cargos de capataces y amanteros, que serán ocupados exclusivamente por personal fijo de relación laboral especial o común, si bien los puestos de amantero, de no disponerse de personal propio de SESTICO, podrán ser ocupados por otros trabajadores que tengan la debida cualificación, preferentemente como estibadores.

Las empresas, entregarán a SESTICO las previsiones de trabajo, a las 19 horas del día anterior, de lunes a jueves.

SESTICO, comunicará a las empresas la previsión de los trabajadores de que dispone, antes de las 20 horas, para que éstas puedan completar las manos de trabajo, en caso de no disponer SESTICO de personal suficiente.

El viernes a las 13.00 horas las empresas entregarán las previsiones de trabajo para los turnos de sábado y domingo, confirmándolas el sábado a las 7.15 horas.

En caso de festivo, los empresarios darán la previsión a las 13.00 horas, del día anterior.

Las empresas formularán la solicitud por escrito, con determinación del número de trabajadores y especificación de los grupos profesionales interesados y con mención de los siguientes particulares, entre otras que fije el impreso:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Tipo de medio de transporte empleado.
- d) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e) Tipo y características de la unidad de carga.
- f) Medios mecánicos a utilizar.
- g) Modalidad de la jornada a realizar.
- h) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución en las tareas.
- i) Trabajadores de relación laboral común.
- j) Reserva de capataces y amanteros para los turnos de 14, 20 y 2 horas.

## CAPÍTULO IV

### **Jornada. Horarios. Nombramientos. Fiestas. Vacaciones**

**Art. 11. Jornada.**— A todos los efectos las jornadas se computarán desde las 8.00 horas de cada día.

Para tener derecho al salario contemplado en el artículo 21, cada trabajador deberá realizar obligatoriamente, siempre que hubiese ocupación para ello, un mínimo de 22 turnos en cómputo mensual, teniendo que realizar una media trimestral de 23 turnos mensuales.

Cuando por circunstancias del trabajo se realicen dos turnos en cualquiera de los existentes en una jornada laboral, el segundo turno tendrá la consideración de cambio de operación.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, cada trabajador podrá voluntariamente superar el mínimo de turnos establecido.

Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el Puerto, el control y cómputo de la jornada

o turnos, a los efectos de determinar el nivel óptimo de empleo, se realizará anualmente para cada trabajador. A estos únicos efectos se computarán como jornadas cumplimentadas, aunque no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

a) Cuando habiendo sido nombrado, el trabajo para el cual fue contratado finalice antes de la conclusión de la jornada.

b) Cuando las operaciones a las que ha sido destinado no se inicien, o finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Se considerará actividad el conjunto de jornales realizados por los trabajadores portuarios sujetos a relación laboral especial, incluyendo los jornales en sábados tarde, domingos y festivos, cambios de operación y licencias sindicales, también figurarán las horas estructurales.

Se considerará inactividad, aquellos días que, presentándose a los nombramientos pactados en convenio, no se dé ocupación efectiva. Cada cambio de operación o destino descontará una inactividad.

**Art. 12. Horario.—** Jornada intensiva:

De 8.00 a 14.00 horas.

De 14.00 a 20.00 horas.

De 20.00 a 2.00 horas.

De 2.00 a 8.00 horas.

Jornada partida:

De 8.00 a 12.00 horas y de 14.00 a 18.00 horas.

En este régimen se podrán descargar aquellas mercancías no incluidas en el nomenclátor de mercancías molestas, sucias y peligrosas, publicado en marzo de 1983, por Resolución de la Dirección General de Trabajo.

Sábados mañana:

De 8.00 a 14.00 horas.

Sábados tarde/noche:

De 14.00 a 20.00 horas.

De 20.00 a 2.00 horas.

De 2.00 a 8.00 horas.

Domingos y festivos:

De 8.00 a 14.00 horas.

De 14.00 a 20.00 horas.

De 20.00 a 2.00 horas.

De 2.00 a 8.00 horas.

Los días de Nochebuena y Fin de Año, la jornada única será de 8.00 a 14.00 horas.

**Art. 13. Nombramientos.—** La empresa tiene la facultad organizativa del trabajo y del personal necesario para el mismo, distribuyéndolo de acuerdo a las necesidades del Puerto.

Los trabajadores tienen la obligación de asistir a los nombramientos y aquellos que incumplan esta obligación podrán ser sancionados conforme a la legislación vigente.

Nombramientos. Los nombramientos se realizarán a las 7.45 y 13.45 horas, de lunes a viernes. A las 19.45 horas la empresa confirmará los trabajos a realizar en los turnos de 20 y 2 horas. Si por circunstancias especiales las empresas anularan la solicitud de personal en los turnos de 20 horas y de 2 horas, el trabajador percibirá una retribución equivalente al importe del plus de destino del

turno que le hubiera correspondido.

Los sábados se realizará un único nombramiento que será a las 7.45 horas.

Para el trabajo en sábado tarde y domingo, la previsión de necesidades se comunicará en el nombramiento de las 13.45 horas del viernes, confirmando la petición en firme en el nombramiento del sábado a las 7.45 horas.

Para los turnos en día festivo el nombramiento se realizará a las 13.45 horas, del día anterior.

El turno de 20 horas en vísperas de festivo se abonará según lo que corresponda en la tabla salarial como un cambio de operación. El nombramiento para este turno será a las 13.45 horas, de ese mismo día.

Los trabajadores que realicen tareas en el horario de 2.00 a 8.00 horas, podrán incorporarse en el nombramiento de las 13.45 horas, notificándolo con la suficiente antelación a la oficina de nombramientos.

Para el trabajo en sábado tarde/noche, domingos, festivos y vísperas de festivos, se acudirá en principio a la voluntariedad. En caso de no disponer de personal voluntario, el nombramiento se hará por riguroso orden de lista de entre todos los trabajadores.

Movilidad de personal. En caso de necesidad, habrá movilidad del personal de operación a operación entre todos los turnos, es decir para las 14.00 horas, las 20.00 horas y las 2.00 horas, la cual será retribuida con un plus de cambio de operación.

Se considera que por circunstancias de trabajo, todos los trabajadores están disponibles para la realización de los cambios de operación, y la no-disponibilidad será comunicada en el nombramiento de las 7.45 horas de cada día.

Al objeto de posibilitar la realización del mayor número de turnos posibles y una mejor distribución del personal en plantilla, cuando en dos días consecutivos existan barcos que trabajen en jornada partida, y al objeto además de posibilitar la realización de los turnos mensuales obligatorios, el segundo día se comenzará a nombrar por el trabajador siguiente al último que hubiese sido designado el día anterior para dicha jornada, pasando los anteriormente citados al final de la lista.

Cuando un barco en jornada partida pueda finalizar antes de las 13.40 horas, la empresa estibadora podrá decidir si la jornada puede pasar o no a intensiva a todos los efectos, con el acuerdo del capataz y, por mayoría del personal que esté realizando la operación.

Ningún trabajador, en relación laboral especial o Común podrá realizar dos turnos, mientras no haya salido toda la lista a trabajar, exceptuando los trabajos, para los cuales se necesite una debida y acreditada formación.

El puesto de oficial (amantero) será ocupado en rigurosa rotación por todo el personal de SESTICO que posea el correspondiente título de amantero, teniendo preferencia en dicho puesto los oficiales que no tuvieran destino en medios mecánicos.

A los efectos de facilitar el cambio de operación, para la realización de los turnos mensuales obligatorios y cuando salga toda la lista, se procederá al día siguiente a desplazar como mínimo, 1 capataz, 1 oficial y 5 especialistas.

La empresa según nombra deberá inexcusablemente comunicar a todo el personal, el cometido a realizar y el grupo profesional para que sea nombrado, según las hojas de petición de las empresas estibadoras, y de acuerdo con las normas mínimas establecidas en este convenio.

Los capataces distribuirán a los estibadores a su cargo tal y como son nombrados; no obstante, tendrán la capacidad de redistribuir al equipo asignado cuando concurren circunstancias especiales. Las órdenes efectuadas por los capataces deberán ser respetadas por los trabajadores, cumpliendo en todo momento las normas establecidas en este convenio, y serán los encargados de que se realicen todas las tareas encomendadas a los trabajadores a su cargo.

Todos los trabajadores de los distintos grupos profesionales habrán de cumplir con la realización

de las tareas en sus respectivos puestos de trabajo. Cualquier irregularidad observada, tanto por parte de la empresa estibadora como por los trabajadores, se notificará al capataz de la operación y éste al supervisor técnico, pudiendo los trabajadores informar posteriormente al comité de empresa.

Los trabajadores concluirán las operaciones 5 minutos antes de la hora de finalización de la jornada, excepto en el turno de 8.00 a 14.00 horas que se finalizará 20 minutos antes.

**Art. 14. Remate buques.**— Para finalizar la operación del buque, las empresas estibadoras podrán disponer de una prolongación de una hora de remate. Esta hora de remate de buques se retribuirá de acuerdo con lo establecido en la tabla de salarios para cada categoría y que figura en el anexo.

**Art. 15. Vacaciones.**— Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Los turnos para el disfrute de las vacaciones se extenderán del 1 de junio al 30 de septiembre, distribuyéndose al personal en forma rotatoria. Cualquier otro turno fuera de los anteriormente señalados quedará supeditado al acuerdo individual entre empresa y trabajador.

Las partes convienen que SESTICO recibirá las propuestas de las empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de relación laboral común y disposición transitoria segunda y, en virtud de la operativa portuaria, establecerá, antes del 15 de enero de cada año, el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

SESTICO, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público.

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

**Art. 16. Licencias retribuidas.**— El trabajador, siempre previo aviso y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo/a. En caso de gravedad, cinco días.
- Dos días en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. 4 días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.
- Tres días en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado. Cinco días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.
- Un día por cambio de domicilio.
- Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y siempre con justificante de fecha y hora. Una vez solucionado el motivo por el cual se solicita dicho permiso, se reincorporará a su turno, si su turno hubiera salido a trabajar, se incorporará de primero en el siguiente nombramiento, si no hubiera trabajo en ese día, se incorporará en su turno al día siguiente.

En todos estos casos el trabajador percibirá el salario diario garantizado, que se le abonará en la nómina correspondiente del mes en que se produzcan dichas licencias.

**Art. 17. Licencias sin derecho a retribución.**— El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 30 ni superior a 180 días.

Dichas licencias les serán concedidas dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

**Art. 18. Excedencia.**— Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores con una

antigüedad mínima de dos años.

Las peticiones se dirigirán a la dirección de la empresa que corresponda, la cual resolverá dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

La excedencia voluntaria se concederá sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna por un período no inferior a un año ni superior a cinco y transcurrido el período de excedencia sin solicitar el reingreso con un mes de antelación, perderá el excedente su condición de trabajador en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de cuatro años como mínimo de servicio efectivo a la empresa.

Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión de contrato de trabajo, en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el artículo 48 de dicho texto legal, en las siguientes circunstancias:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad. Dará lugar a excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo.

**Art. 19. Fiestas.**— Las fiestas que disfrutarán los trabajadores, serán las que cada año establezca la autoridad laboral en el calendario laboral, sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y las compensaciones económicas estipuladas, excepto los días 1 de enero, 1 de mayo, 16 de julio, Nuestra Señora del Carmen (fiesta del sector), y 25 de diciembre, en los que se efectuará el trabajo en caso de fuerza mayor, pactándose las compensaciones oportunas.

No obstante lo anterior, la realización de labores portuarias quedará garantizada todos los días del año.

## CAPÍTULO V

### Condiciones retributivas

**Art. 20. Estructura de la retribución.**— En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.3 del III Acuerdo Sectorial, se fija la siguiente estructura retributiva, la cual se realizará y abonará por nóminas mensuales:

- Salario base.
- Complemento personal no absorbible.
- Plus de destino.
- Plus de garantía ad personam .
- Plus de cambio de operación.
- Plus de transporte.
- Pagas extras.
- Retribución en vacaciones.
- Horas extraordinarias estructurales.

La estructura económica de este convenio regirá hasta el 31 de diciembre de 2004.

Para el año 2001 los salarios son los establecidos en la tabla salarial que figura como anexo a este convenio.

Para las revisiones salariales de los años 2002, 2003 y 2004, que se efectuarán sobre todos los conceptos salariales excepto en las jornadas y turnos normales y especiales de víspera de festivo 02-08, sábados 14-08, domingos y festivos 08-08, se les aplicará el IPC previsto, marcado por el Gobierno/Puertos del Estado en la Ley de presupuestos generales del Estado, para cada año.

**Art. 21. Salario.**— El Salario será igual para todos los grupos profesionales y su cuantía será de 115.000 pesetas (691,16 euros) de salario base y de 135.000 pesetas (811,37 euros) de salario garantizado.

Se establece un plus *ad personam*, como garantía a los derechos adquiridos y exclusivamente para aquellos estibadores que estuvieran de alta en la Sociedad Estatal de Estiba con anterioridad al 31-12-1998, cuyo importe será de 68.255 pesetas (410,22 euros) actualizándose anualmente en la misma proporción que el salario base y hasta su jubilación.

**Art. 22. Complemento personal no absorbible.**— Todos los estibadores portuarios que estuvieran de alta en la Sociedad Estatal de Estiba antes del 31-12-2000, percibirán este complemento procedente del complemento personal de antigüedad que desaparece como concepto retributivo. Se respetan las cantidades vigentes y los devengos de los futuros tramos temporales en la forma hasta ahora pactada (durante la vigencia del presente convenio el importe por este concepto será de 5.894 pesetas —35,42 euros— por quinquenio para todos los grupos profesionales).

El personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna por el concepto de antigüedad, de conformidad con lo establecido en el III Acuerdo Marco.

**Art. 23. Plus de destino y cambio de operación.**— Los días que el trabajador preste servicio efectivamente, percibirá en concepto de plus de destino las cantidades señaladas en el anexo II de acuerdo al trabajo que desempeñe.

En cada cambio de operación y dependiendo la franja horaria de la misma y categoría se establece las cantidades que figuran en las tablas salariales del anexo.

**Art. 24. Plus de transporte.**— Se establece un plus de transporte al mes de 8.454 pesetas (50,81 euros).

**Art. 25. Pagas extraordinarias.**— Los días 15 de los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas formadas por el Salario garantizado. Los trabajadores con antigüedad anterior al 31-12-2000 percibirán el salario base y el complemento personal no absorbible o en su caso el salario garantizado. Los trabajadores con antigüedad anterior al 31-12-1998 percibirán además el plus de garantía *ad personam*. Asimismo todos los trabajadores percibirán 5.000 pesetas (30,05 euros) en cada paga.

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del año, las pagas de referencia se percibirán en proporción a los meses trabajados.

**Art. 26. Retribución durante las vacaciones.**— La nómina correspondiente al mes en que el trabajador disfrute sus vacaciones reglamentarias estará formada por el promedio de los conceptos incluidos en las nóminas de periodicidad mensual correspondientes a los últimos 11 meses anteriores al disfrute, que a continuación se detallan:

- Salario base.
- Complemento personal no absorbible (para los trabajadores anteriores al 31-12-2000).
- Promedio de los 11 meses anteriores del total de pluses.
- Plus de garantía *ad personam* (para los trabajadores anteriores al 31-12-1998).

**Art. 27. Horas extraordinarias estructurales.**— Se considerarán horas extraordinarias estructurales dentro del sector afectado por el presente convenio las realizadas por necesidades de servicio.

**Art. 28. Cotización a la Seguridad Social.**— La cotización a la Seguridad Social será en función de los correspondientes grupos de categorías, de acuerdo con lo que establecen las

normas del régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, aplicable a los trabajadores portuarios, de acuerdo a como se venía cotizando anteriormente.

## CAPÍTULO VI

### **Formación profesional. Clasificación profesional. Ascensos**

**Art. 29. Formación profesional.**— SESTICO asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias en colaboración con las empresas estibadoras, el comité de empresa y la Administración pública.

A este fin, las empresas pondrán en conocimiento de SESTICO , cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones de cualquier tipo que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con antelación suficiente para que las empresas dispongan de personal capacitado al iniciarse la aplicación de la innovación objeto de la formación.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la plena igualdad de oportunidades a todos los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral común o especial.

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a SESTICO , que contará, además, con las opiniones de los representantes, de los trabajadores, de las empresas estibadoras, así como de aquellos otros profesionales u organismos que considere oportunos.

Los trabajadores que participen en cursos de formación profesional, así como los que se examinen de estudios académicos para obtener un título, gozarán de los permisos necesarios sin pérdida de remuneración alguna.

Los distintos cursos de formación continuada se programarán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada laboral, siendo obligatoria la asistencia a los mismos.

Una vez cubierto el período de prácticas y prueba suficiente, se creará un comité de evaluación compuesto por un técnico externo experto en la materia, un representante de las empresas, uno de SESTICO , y uno de la representación social, con el fin de evaluar definitivamente el nivel de formación alcanzado, con el fin de determinar la aptitud para la certificación definitiva de la cualificación para la que el trabajador ha sido formado.

**Art. 30. Clasificación profesional.**— Los grupos profesionales existentes en la actualidad son:

- A) Grupo IV: capataz.
- B) Grupo III: controlador de mercancía.
- C) Grupo II: oficial manipulante.
- D) Grupo I: estibador.
- E) Grupo 0: estibador en formación.

Los futuros sistemas de agrupación y clasificación profesional, abarcarán a todos los trabajadores portuarios, tanto vinculados a SESTICO por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

Se acepta como principio regulador de las relaciones empresa y trabajador, que a igual trabajo, sin distinción de sexo, debe corresponder igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

**Art. 31. Ascensos.**— Las partes firmantes del convenio convienen que los criterios que se estiman deberían ajustarse a lo siguiente:

- Deberá afectar a la totalidad de los estibadores portuarios.
- Se respetará la plena igualdad de oportunidades sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso al grupo profesional superior, concediendo preferencia a la formación de cada estibador teniendo en cuenta, igualmente, la antigüedad y edad del trabajador.
- Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables, permitiendo la ocupación de vacantes de la categoría adquirida a corto plazo.
- Deberá contemplar la situación de los estibadores vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.
- Deberá contemplar, en todo caso, la intervención del órgano calificador de la profesionalidad que se cree al efecto.
- Las vacantes producidas se cubrirán con personal portuario, de SESTICO o de las empresas estibadoras, según corresponda, que se haya titulado en el grupo que proceda, bajo la formación profesional acreditada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.

## CAPÍTULO VII

### **Disciplina. Faltas. Sanciones**

**Art. 32. Potestad disciplinaria.**— 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 SESTICO puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a SESTICO para que adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que SESTICO pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción.

**Art. 33. Procedimiento sancionador.**— 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 aquéllas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para

recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución —expresa o tácita— de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

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

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 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.

**Art. 34. Prescripción.**— De las faltas. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves, a los 60 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 90 días, por faltas graves a los 60 días y las impuestas por faltas leves a los 30 días.

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

**Art. 35. 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.

**Art. 36. Graduación de faltas.**— Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento 2 días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los 3 días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el puerto.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.

5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento 3 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 tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

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

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

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

6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, 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 SESTICO, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

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

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

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas 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 transgresión 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 la 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, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.
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.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

**Art. 37. 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 VIII

### Seguridad e higiene en el trabajo

**Art. 38. Normativa sobre seguridad e higiene.**— Mientras no se desarrolle lo estipulado en el artículo 14 del III Acuerdo Sectorial , sobre las medidas a adoptar para la mejor protección de los riesgos de seguridad e higiene, se seguirán aplicando las normas actualmente en vigor.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de conocer los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Para ello recibirán de la empresa la formación e información suficiente conforme a lo regulado en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 39. Ropa de trabajo.**— SESTICO se compromete a entregar a todos los trabajadores los siguientes medios de protección y seguridad:

- 1 par de botas de seguridad tipo Panter S-3 cada año.
- 1 par de botas de agua seguridad forradas cada dos años.
- 1 traje de agua cada año.
- 1 anorak de abrigo cada dos años.
- 1 traje de frío compuesto de 1 pantalón y 2 chaquetas cada 2 años (si hubiera congelado).
- 2 trajes de faena al año, chaqueta y pantalón.
- 2 camisas al año.
- 6 pares de guantes al año.
- Elementos reflectantes.
- 1 casco o elemento identificador para señalar qué trabajador ejerce las funciones de capataz.
- Máscaras o mascarillas de celulosas, riñoneras, etc.
- Todos los demás medios de protección señalados en la vigente legislación sobre Seguridad.

El material arriba indicado se entregará a los trabajadores, salvo causa de fuerza mayor, en el primer trimestre del año que corresponda, de forma personal.

## CAPÍTULO IX

### Derechos de reunión e información. Derechos de los representantes de los trabajadores. Derechos sindicales

**Art. 40. Derecho de reunión e información.**— 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:

40.1 La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas, en los locales de la sociedad estatal. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de SESTICO , o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

40.2 A recibir información a través de sus representantes.

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

**Art. 41. Derechos de la representación de los trabajadores.**— En igual sentido que en el indicado en el apartado anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

41.1 Uso de un total de 40 horas mensuales para cada uno de los miembros del comité de empresa, acumulables, retribuidas para la gestión sindical. No se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso, sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente.

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

41.3 Las secciones sindicales constituidas, y aquellas que se constituyan tendrán derecho a nombrar un delegado sindical con una reserva de 40 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. El indicado crédito horario será también acumulable.

41.4 La retribución del crédito sindical será del salario real de un turno normal de trabajo.

**Art. 42. Derechos sindicales.**— Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 16 del III Acuerdo Sectorial, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo, y en los dos anteriores.

**Art. 43. Función de SESTICO .**— En cumplimiento del objeto que asigna a las sociedades de estiba y desestiba el artículo 7.º del Real Decreto–Ley 2/1986, SESTICO contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1.º de este convenio, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

**Art. 44. Personal que preste servicio a las empresas estibadoras.**— Para el cumplimiento de la función que se describe en el artículo anterior, las empresas estibadoras contarán con los estibadores portuarios propios, contratados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de SESTICO , cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. En cualquier caso, y de no disponerse de personal del anteriormente indicado, las empresas estibadoras estarán obligadas a completar las manos o equipos de trabajo que en cada momento hubieran solicitado, contratando para ello a trabajadores portuarios que dispongan de la necesaria cualificación profesional.

**Art. 45. Dirección y control de la actividad laboral.**— La organización del trabajo es competencia de la sociedad estatal y de las empresas estibadoras, cada una dentro de su ámbito, respetándose lo establecido en el presente convenio.

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la empresa estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal portuario propio de relación laboral común o con personal de SESTICO , 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.

La transmisión y ejecución de las órdenes de las empresas se llevará a cabo a través de la estructura orgánica de los trabajadores portuarios.

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que les sean asignadas, en cualquiera de las empresas estibadoras, cumpliendo las órdenes impartidas, siempre que dichas órdenes respeten lo negociado en el convenio colectivo con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores con relación laboral especial y de los trabajadores con relación laboral común, y todo aquel personal que realice tareas en dicha operación.

**Art. 46. El procedimiento de incorporación y suspensión de trabajadores en relación laboral común.**— El procedimiento será el contemplado en el III Acuerdo Marco

**Art. 47. Mejoras sociales.**— La empresa mantendrá las mejoras sociales que hasta ahora venían disfrutando, de la siguiente manera:

Seguro de accidentes. La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes para todo el personal por unas cuantías de 4.000.000 de pesetas (24.040,48 euros) en caso de fallecimiento y de hasta 5.000.000 de pesetas (30.050,60 euros) en caso de invalidez. En caso de baja por accidente de trabajo, se establece un complemento salarial de 750 pesetas (4,51 euros) diarias.

Fondo de asistencia. La empresa destinará anual—mente la cantidad de hasta 3.500.000 pesetas (21.035,42 euros), para fines asistenciales para todos los trabajadores de la sociedad, cuyas coberturas y cuantías se reflejan en el anexo II.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

**Primera.**— Se acuerda expresamente que el ámbito personal del presente convenio colectivo se extenderá exclusivamente a los trabajadores que tengan la condición de fijos de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de A Coruña, S.A. , con relación laboral especial, a los trabajadores portuarios que suspendan temporalmente la RLE con la sociedad y constituyan una relación laboral común con una empresa estibadora de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto—Ley 2/1986, del 23 de mayo, y a los trabajadores acogidos a la disposición transitoria 2.II, párrafo 3.º, del antedicho Real Decreto Legislativo, a quienes a efectos de evitar indeseadas tensiones dentro del colectivo laboral de sus respectivas empresas, se procederá a integrar plenamente dentro de este convenio en un plazo máximo de 6 años.

Los trabajadores acogidos a la disposición transitoria 2.2, párrafo 3.º, continuarán realizando la función recogida por la comisión mixta en el Acta del 23 de noviembre de 1995, durante la vigencia de este convenio. Asimismo estos trabajadores continuarán durante dicho período con las condiciones laborales actuales o las que en el futuro se puedan pactar.

**Segunda.**— Se acuerda de manera expresa que, independientemente de que la plantilla de SESTICO no alcance el número de trabajadores suficiente que el artículo 63 del vigente Estatuto de los Trabajadores exige para la constitución de comité de empresa, el número de representantes del personal actualmente nombrados y los que en su momento corresponda elegir por el número de trabajadores, ostentarán a todos los efectos los mismos derechos que el referido texto legal confiere al comité de empresa e igualmente continuarán ejerciendo sus funciones en tal concepto, hasta que el número de trabajadores dé lugar al restablecimiento de comité en los términos del artículo citado.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única.**— Todo el personal de la empresa tendrá la obligación de jubilarse al cumplir 55 años, siempre y cuando tenga derecho a percibir el 100 por ciento de su base reguladora, de conformidad con lo que estipula el III AM y el régimen de seguridad social aplicable en el sector.

## DISPOSICIÓN FINAL

A los seis meses de la publicación del presente convenio la comisión paritaria se reunirá y evaluará las posibles incidencias económicas que se puedan producir como resultado de la

aplicación del cambio de inicio de la jornada y propondrá a la comisión negociadora del convenio, en caso de producirse pérdida de turnos exclusivamente imputados a esta causa, las correspondientes modificaciones.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan sin efecto cuantos pactos y acuerdos se hayan firmado con anterioridad entre las representaciones de las partes y se contrapongan a lo pactado en este convenio colectivo.

### ANEXO I

### ANEXO II

Se concederán ayudas a todos los trabajadores de SESTICO , así como a los familiares a su cargo, concretándose de la siguiente manera:

1. Ayudas en caso de prolongada o costosa enfermedad, la cual será acordada entre la empresa y el comité en función de la situación del trabajador.

2. Ayudas en los casos de accidente, operaciones, traslados y gastos de hospital, etc., siempre que la Seguridad Social no cubra estas contingencias con las suficientes garantías, y que se acordará igual que el punto anterior.

3. Ayudas reglamentarias en los siguientes casos:

3.1 Odontología. Se concederá una ayuda económica de un 50 por ciento sobre los gastos odontológicos con un límite máximo de 55.000 pesetas (330,56 euros). El gasto deberá ser acreditado mediante la factura correspondiente.

3.2 Tratamientos médicos. Se entienden a estos efectos los tratamientos de coste elevado y con una cierta duración en el tiempo.

Para cursar solicitud por este apartado se presentará un presupuesto aproximado de una duración mínima de 6 meses, cuyas cuantías estarán entre 100.000 pesetas (601,01 euros) como mínimo y 475.000 pesetas (2.854,81 euros) como máximo en los referidos seis meses. En este caso se concederá el 75 por ciento de la cuantía de los gastos, revisándose la prestación al término de los seis meses.

3.3 Ortopedia. El mínimo para solicitar ayuda a que deben ascender los gastos en este apartado es de 30.000 pesetas (180,30 euros), y el período de revisión 18 meses. Se concederá:

De 30.001 a 40.000 ptas. el 60%.  
De 40.001 a 50.000 ptas. el 70%.  
De 50.001 a 60.000 ptas. el 80%.  
De 60.001 a 70.000 ptas. el 90%.  
De 70.001 a 80.000 ptas. el 100%.  
De 180,31 a 240,40 euros el 60%.  
De 240,41 a 300,51 euros el 70%.  
De 300,51 a 360,61 euros el 80%.  
De 360,61 a 420,71 euros el 90%.  
De 420,71 a 480,81 euros el 100%.

Independientemente del importe al que ascienda la factura, se concederá una ayuda con una cuantía máxima de 80.000 pesetas (480,81 euros).

3.4 Intervenciones quirúrgicas. Gozarán de ayuda del Fondo de Asistencia las intervenciones quirúrgicas cuyos gastos estén comprendidos entre un mínimo de 55.000 pesetas (330,56 euros) y un máximo de 110.000 pesetas (661,11 euros), una vez excluidos los gastos del acompañante, siendo la prestación como sigue:

De 55.000 a 80.000 pesetas el 50%.  
 De 80.001 a 110.000 pesetas el 40%.  
 De 330,56 a 480,81 euros el 50%.  
 De 480,82 a 661,11 euros el 40%.

3.5 Ópticos. Sólo gozarán de ayuda los gastos por lentes o lentillas graduadas. Concedidas unas lentes o lentillas para el titular o alguno de sus beneficiarios, solamente se admitirá la renovación para la misma persona una vez transcurrido un año de la anterior concesión, salvo en el caso de que exista una variación significativa de la corrección óptica. La ayuda para lentillas se abonará cuando la utilización de las mismas sea por prescripción médica. La ayuda será del 50 por ciento del coste real, con un límite máximo de 12.000 pesetas (72,12 euros), para la montura, y del 75 por ciento del coste real, con un límite máximo de 17.000 pesetas (102,17 euros) para los cristales.

3.6 Prótesis auditivas. Si la utilización de una prótesis auditiva es por prescripción facultativa, se concederán ayudas del 50 por ciento del coste real, con un límite máximo de 20.000 pesetas (120,20 euros).

4. Ayudas extra-reglamentarias en caso de incapacidad total o parcial del trabajador.

5. El trabajador que se crea con derecho a una ayuda del capítulo de asistencia, y en atención a excepcionales circunstancias, formulará su petición mediante escrito razonado dirigido a la empresa o al comité, con aportación de los documentos y datos que acrediten su necesidad, pudiendo la empresa o el comité solicitar nuevos documentos y datos si lo estimaran conveniente.

En la reunión inmediata de la empresa con el comité, se resolverá la petición, comunicándole al trabajador por escrito lo acordado al respecto.

TABLA SALARIAL SESTICO AÑO 2001

Categorías destino	Euros pesetas	Salario base	Cambio operación	Cambio operación 20-02	Cambio operación 02-08
G-IV					
Capataz	Euros	691,16	57,32	83,54	90,15
	Pesetas	115.000	9.538	13.900	15.000
G-III					
Controlador de mercancías, anotador	Euros	691,16	57,32	81,74	88,95
	Pesetas	115.000	9.538	13.600	14.800
G-II					

Oficial amantero	manipulante,		Euros	691,16	57,32	79,93	87,75
			Pesetas	115.000	9.538	13.300	14.600
G-II							
Estibador especialista			Euros	691,16	57,32	78,13	86,55
			Pesetas	115.000	9.538	13.000	14.400
				Jornada partida 08-12/14-18 Intensiva 08-14 14-20	Jornada nocturna 20-02	Jornada nocturna 02-08 Sábado 08-14	Jornada frío/especial intensiva 08-14 14-20
Categorías destino	Pluses destino y hora de remate		Euros Pesetas			Jornada v/festivo 20-02	
<hr/>							
G-IV Capataz	Plus destino		Euros	25,96	52,18	58,80	83,54
			Pesetas	4.320	8.682	9.783	13.900
	Hora remate		Euros	16,41	21,69	21,69	21,69
			Pesetas	2.731	3.608	3.608	3.608
G-III Controlador de mercancías, anotador	Plus destino		Euros	17,50	43,87	55,21	81,74
			Pesetas	2.911	7.299	9.187	13.600
	Hora remate		Euros	14,41	19,88	19,88	19,88
			Pesetas	2.397	3.308	3.308	3.308
G-II Oficial manipulado, amantero	Plus destino		Euros	13,86	34,15	46,01	79,93
			Pesetas	2.305	5.683	7.656	13.300
	Hora remate		Euros	14,02	18,90	18,90	18,90
			Pesetas	2.332	3.145	3.145	3.145
G-II Estibador especialista	Plus destino		Euros	11,47	32,71	40,90	78,13
			Pesetas	1.909	5.443	6.805	13.000
	Hora remate		Euros	12,31	16,86	16,86	16,86
			Pesetas	2.048	2.805	2.805	2.805
						Jornada sábado 14-20 20-02 02-08 V/festivo 02-08 Domingo/ festivo 08-14 14-20	Jornada frío/especial sábado 14-20 20-02 02-08 Domingo/ festivo 08-14 14-20
Categorías destino	Pluses destino y hora de remate		Euros Pesetas	Jornada frío/especial nocturna 20-02 02-08	Jornada frío/especial sábado 08-14	Jornada v/festivo 20-02 02-08	Jornada frío/especial sábado 14-20 20-02 02-08
<hr/>							
G-IV Capataz	Plus destino		Euros	68,52	66,58	157,65	174,28

			Pesetas	11.400	11.078	26.230	28.998
		Hora remate	Euros	26,04	22,45	26,04	26,04
			Pesetas	4.333	3.735	4.333	4.333
G-III	de Plus destino		Euros	61,43	57,74	140,98	155,81
Controlador mercancías, anotador			Pesetas	10.220	9.607	23.458	25.924
		Hora remate	Euros	22,42	20,89	22,42	22,42
			Pesetas	3.731	3.475	3.731	3.731
G-II	Plus destino		Euros	47,31	47,91	133,22	144,78
Oficial manipulante, amantero			Pesetas	7.871	7.972	22.166	24.090
		Hora remate	Euros	21,14	19,12	21,14	21,14
			Pesetas	3.517	3.181	3.517	3.517
G-II	Plus destino		Euros	45,62	41,74	129,89	142,25
Estibador especialista			Pesetas	7.590	6.945	21.611	23.668
		Hora remate	Euros	19,88	18,00	19,88	19,88
			Pesetas	3.308	2.994	3.308	3.308

#### SESTICO ESTRUCTURA DEL SALARIO AÑO 2001 GRUPOS I-II-III-IV

Fecha ingreso	Fecha inicio importes		Salario base	Garantía "ad personam"	Total garantizado	Difer. H. 23 turnos
Anterior a:						
1-9-1999	Desde 1-9-2001	Euros	691,16	410,22	1.101,38	0,00
		Pesetas	115.000	68.255	183.255	0,00
A partir:	Desde 1-9-2001 al					
1-9-1999	31-12-2001	Euros	691,16	0,00	967,12	275,95
		Pesetas	115.000	0,00	160.915	45.915
	Desde 1-1-2002 al					
	30-04-2002	Euros	691,16	150,25	967,12	125,70
		Pesetas	115.000	25.000	160.915	20.915
	Desde 1-05-2002 al					
	31-8-2002	Euros	691,16	270,46	967,12	5,50
		Pesetas	115.000	45.000	160.915	915
	Desde el 1-9-2002 consolidado	Euros	691,16	410,22	1.101,38	0,00
		Pesetas	115.000	68.255	183.255	0,00
Desde:						
1-09-2001		Euros	691,16	0,00	811,37	120,20
		Pesetas	115.000	0,00	135.000	20.000