

**ILLES BALEARS**

Estibadores portuarios Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Palma de Mallorca, S.A.

Convenio colectivo (BOCAIB 17-VI-2003)

Marginal de Información Laboral (I.L.): **3319/2003**

Código Convenio : **0700354**

La representación legal empresarial y la de los trabajadores: Asociación Provincial Empresarios Act. Marítimas, Scdad. Estatal Estiba i Desestiba del Pto. de Palma de Mca., Coordinadora Trabajadores del Mar y CC.OO. de las Islas, han suscrito su Convenio Colectivo (Código del convenio: 07/00354), y he visto el expediente, y conforme el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y el artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14-1-1999); resuelvo:

Primero.—Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

Segundo.—Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

**Artículo 1.º Ámbito territorial.**— El presente Convenio Colectivo, es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal, en la zona de servicio del Puerto de Palma de Mallorca.

**Art. 2.º Ámbito personal.**— 2.1 Afectará, como Empresas, a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Palma de Mallorca, S.A. (SEED), 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.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 (RLE), o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común (RLC), y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la disposición transitoria segunda del Real Decreto—Ley 2/1986.

2.3 Por otro lado, y en el tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación el III Acuerdo Marco en los ámbitos inferiores en cuantas materias hayan sido abordadas en el referido Acuerdo Marco.

**Art. 3.º 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, todas las descritas en el artículo 3.º del III Acuerdo Marco, que las partes asumen integrante y pactado en el presente Convenio Colectivo.

**Art. 4.º Ámbito temporal.**— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma (10 abril de 2001) y su vigencia será de 5 años (10 abril de 2006). A su vencimiento, se prorrogará por años sucesivos. Ello no obstante, anualmente podrán ser revisados únicamente los conceptos retributivos.

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

**Art. 5.º Concurrencia.**— Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo, no podrán ser objeto de negociación individual en el seno de las empresas estibadoras del Puerto.

Consecuentemente, el Convenio Colectivo regula y desarrolla aquellas materias que expresamente el III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (BOE 10 diciembre 1999), remite al ámbito de negociación de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, y en todo caso, al hacer uso de esa remisión, las partes firmantes del presente Convenio no pueden vulnerar con sus acuerdos los criterios establecidos por el III Acuerdo Sectorial en las distintas materias.

A este respecto, lo establecido en los artículos 2.º (ámbito personal) y 3.º (ámbito funcional) es materia reservada al ámbito estatal del III Acuerdo Sectorial.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado en contra de las estipulaciones del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 6.º Estructura de personal.**— 6.1 Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación. En este Convenio Colectivo se da por íntegramente reproducido, integrado y pactado por las partes, lo establecido en el todo el artículo 6.º del III Acuerdo Marco en este Convenio Colectivo, lo que en materia de nivel óptimo de empleo y de ocupación se refiere.

6.2 Retribución del personal del Grupo 0 Auxiliar. El salario del grupo profesional 0 Auxiliar será, para 2001, de 124.848 pesetas brutas mensuales por todos los conceptos (14 pagas al año) que será revisado anualmente por acuerdo de la Comisión Mixta. El salario bruto podrá incrementarse hasta un 30% del salario mensual con complementos por cantidad de trabajo, según aparecen recogidos en este Convenio.

6.3 Selección de personal portuario. Se realizará conforme lo establecido en el artículo 7.º del III Acuerdo Marco.

**Art. 7.º Suspensión de la relación laboral especial.**— 1. El trabajador que suspenda la RLE, por iniciar una RLC con una Empresa Estibadora, 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 RLE por alguna de las causas previstas en el Real Dto.—Ley 2/1986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa Estibadora reintegrándose en la SEED 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 RLC con suspensión de la RLE, se computará a efectos de antigüedad por la SEED.

**Art. 8.º Procedimiento de incorporación de trabajadores en relación laboral común.**— Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas (RLC) a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba y Desestiba (RLE), ajustarán el procedimiento de incorporación de esos trabajadores en relación laboral común, a lo estipulado en el artículo 9.º del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 9.º Comisión paritaria.**— A los 15 días de la firma de este Convenio, quedará constituida la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. Estará compuesta por 4 miembros, en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes), y otros 4 en representación de las empresas (dos APEAM y dos la SEED), 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, un máximo de dos asesores por cada parte.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

9.1 La interpretación auténtica de este Convenio.

9.2 La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los conflictos y asuntos colectivos que puedan surgir.

Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar acciones, la convocatoria de la Comisión Paritaria, para plantear el conflicto y alternativas de solución,

debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de los dos días siguientes a la convocatoria.

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

9.4 Cualquier otra que le venga encomendada por el presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser adoptados por la mayoría de votos de cada una de las dos representaciones.

**Art. 10. Condiciones de trabajo.—** 10.1 Llamamientos y nombramientos. Las Empresas Estibadoras pedirán a la SEED los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos o emitir certificado de no disponibilidad, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las Empresas Estibadoras formularán la solicitud por escrito normalizado o por cualquier sistema informático que se implante con determinación de:

Número de trabajadores de RLE pedidos, con indicación del Grupo Profesional y especialidad, 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.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.3.a).

Quedará prohibida la permanencia dentro de la oficina de contratación, tanto a estibadores como a 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 los trabajadores, la Sociedad de Estiba dará audiencia a ambas partes.

Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que adopte de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial en materia de Calidad, y en todo caso, a los que se aprueben por la normativa ISO—en el Puerto de Palma.

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos con la antelación que se estipula en el artículo siguiente, con las formalidades, contenido 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.

Al efecto de distribuir y asignar el personal de la plantilla de la SEED, se efectuarán de ordinario y con carácter obligatorio dos nombramientos diarios. La duración de cada nombramiento no excederá de quince minutos.

El primer nombramiento se realizará a las 7.15 horas, y corresponderá al primer turno.

El segundo nombramiento se realizará a las 12.30 horas, y corresponderá al segundo turno y, si así se incluye, para el tercero y cuarto turno. Los viernes se realizará un tercer nombramiento a las 18.30 horas.

En el último nombramiento del viernes, salvo que fuere festivo, en cuyo caso se estará al sistema establecido para días festivos, se asignará sólo el personal para los turnos a realizar el sábado y domingo siguientes.

El nombramiento para los días festivos se realizará igualmente en el último correspondiente a la víspera laborable.

Como norma se establece que ningún nombramiento podrá abarcar más de dos días consecutivos. Si se da la circunstancia de una sucesión de festivos se establece en ese caso que, en el tercer día (festivo) se realizará un nombramiento a las 7.15 horas, para cubrir ese tercer y sucesivos días festivos. Aquellos trabajadores que hayan asistido a ese nombramiento percibirán la cantidad de 8.250 ptas. en concepto de suplido con independencia de que fuesen o no contratados pero sí estuviesen efectivamente disponibles.

Para el caso de que se fije un horario especial de inicio de jornada o una jornada distinta de las pactadas, se establecerá por la Comisión Paritaria, el procedimiento para su nombramiento, atendiendo a la operatividad.

Las solicitudes deberán ser presentadas por las Empresas Estibadoras con una antelación mínima de quince minutos a la hora señalada para el nombramiento.

Se comenzará a nombrar siempre por el trabajador que está primero en la lista de rotación de cada Grupo Profesional.

Por el nombramiento la SEED comunica a los trabajadores de RLE su asignación, es decir, el lugar de la prestación de los servicios, la función/es asignadas y la modalidad de jornada prevista.

En el interés de garantizar la máxima funcionalidad en las solicitudes, distribución y adscripción de los trabajadores de RLE y RLC. Se seguirán las siguientes pautas:

Para la composición de los equipos de trabajo con relación a la colocación del personal del grupo profesional 0 se procederá por este orden:

- a) Colocación del personal RLC, conforme establece el artículo 10.3.c) del III Acuerdo Marco.
- b) Se complementará con personal de la SEED.
- c) Los puestos que queden vacantes serán cubiertos con personal del grupo profesional 0, salvo lo dispuesto en el artículo 13 de este Convenio.
- d) Aquellos puestos que queden sin cubrir serán cubiertos por las empresas según lo previsto en el RD Ley 2/1986.

Asimismo se seguirá para la colocación del grupo profesional II, el siguiente orden: Gruistas, mafistas, elevadores, chóferes y amanteros.

## 10.2 Ordenación de la jornada de trabajo.

### 10.2.1 Tipos de jornada:

1. Ordinarias. La duración de la jornada ordinaria en el Puerto de Palma, será de 1.820 horas anuales. Pudiendo ser efectuada en la modalidad partida o continua. La jornada continua tiene una duración efectiva de seis horas, si bien será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa.

1.1 Partida. De lunes a viernes, de 8 a 12 y de 14 a 18 horas.

1.2 Continua. De lunes a viernes, de 8 a 14 y de 14 a 20 horas.

2. Nocturnas.

2.1 Continua. De lunes a domingo, de 20 a 2 y de 2 a 8 horas.

### 3. Sábados, domingos y festivos:

#### 3.1 Continua. De 08 a las 08 horas.

4. Horarios especiales. En atención a la importancia de los tráficos de línea regular de cabotaje en el Puerto de Palma, y a las necesidades de las Empresas de poder iniciar las labores de Estiba/Desestiba en los horarios previstos por los Armadores en función de las rotaciones de sus buques y en consecuencia se acuerda que, se podrán establecer horarios especiales de inicio de las distintas jornadas, en aquellas Empresas Estibadoras que así lo soliciten y en base a los siguientes requisitos:

a) Que se trate de operativas portuarias para atender buques de línea regular de cabotaje comunitario.

b) Que se efectúe durante un período de tiempo determinado, comunicado a la SEED con al menos 15 días de anticipación.

c) Que cualquier modificación posterior sea previamente comunicada a la SEED también con 15 días como mínimo de anticipación.

El procedimiento a seguir para realizar horarios especiales, será el siguiente:

Las Empresas Estibadoras comunicarán a la SEED y a la Comisión Paritaria, con un mínimo de 15 días al previsto para iniciar el servicio, el tipo de jornada y horario que se desea efectuar, motivos, fecha de inicio, remuneración que se va a aplicar. La SEED comprobada la documentación recibida junto con la solicitud, analizada la misma y teniendo en cuenta en qué medida ello pueda afectar o no al resto de Empresas Estibadoras y al servicio público, autorizará el nuevo horario para la Empresa solicitante. Para ello se requerirá acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio.

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

10.2.2 Finalización de la jornada. Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva en cualquiera de los supuestos:

— Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.3.a), cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación para la que fue contratado, según el turno.

— Cuando, una vez iniciada, finalice la operación por causa ajena a la voluntad del trabajador.

— Cuando en el transcurso de una jornada para la que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

10.2.a) Debido a la naturaleza de servicio público de Estiba, se ha regulado la realización de labores portuarias todos los días del año, en jornadas que cubren las 24 horas del día.

Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores, serán las que establezca la Autoridad Laboral en el calendario correspondiente. En referencia al artículo 10.2.a) segundo párrafo del III Acuerdo Marco, las excepciones que se acuerdan son: 25 de diciembre; 1 de enero; 6 de enero; viernes santo, Ntra. Sra. del Carmen.

10.2.b) En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máximos y los descansos legales entre jornadas y el semanal.

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

10.2.d) 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.

10.2.e) Los estibadores de RLE deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme a los turnos de trabajo, sistema de nombramiento y jornadas según viene establecido en el presente Convenio, garantizándose en cualquier caso, a tenor de lo previsto por el artículo

10.2.a), la realización de labores portuarias todos los días del año, en jornadas que cubran las 24 horas del día, los turnos tercero, cuarto, sábados y festivos serán de carácter voluntario siempre que quede garantizado el servicio público y cuando los trabajadores hayan completado su jornada semanal y sin perjuicio del derecho a la previa determinación del descanso semanal.

La determinación de los dos días de descanso semanal vendrá asignado por un sistema rotatorio semanal, que será publicado en el tablón de anuncios de la SEED.

10.2.f) Las Empresas Estibadoras procederán a señalar para sus trabajadores de RLC, con antelación suficiente, el descanso de dos días naturales consecutivos a la semana. Cuando la Empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán el sábado y el domingo.

### 10.3 Organización del trabajo.

a) Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de RLC como de RLE, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente Convenio, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso de que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la Empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderá a la rotación del empleo y especialidad requerida, siendo designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

b) Las partes reconocen la necesidad de regular en este Convenio la realización y obligatoriedad de las horas de remate si bien dada la complejidad de la materia, entienden que debe ser tratada en Comisión Paritaria, comprometiéndose a que figure como uno de los puntos del orden del día de la primera Comisión que se convoque tras la firma del Convenio Colectivo.

c) La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de RLE, incluyendo los doblajes. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de RLC, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras notificarán a la SEED los realizados por sus trabajadores de RLC.

d) Con referencia al artículo 10.3.d) del III Acuerdo Marco se acuerda que, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) serán preferentes los trabajadores de RLE de los grupos II, III y IV, y a continuación los de RLC (fijos de empresa).

10.4 Vacaciones. En los términos señalados por el artículo 10.4 del III Acuerdo Sectorial, los estibadores portuarios, tanto vinculados por RLC como por RLE, disfrutarán de 30 días naturales retribuidos de vacaciones anuales, en función del salario base establecido en el artículo 10.6.a).

### 10.5 Permisos.

10.5.1 Permisos retribuidos. El trabajador, previo aviso y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

20 días en caso de matrimonio.

3 días por nacimiento de hijo.

2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta 2.º grado de afinidad y 4 días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.

3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad, y 5 días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.

1 día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los días de permiso arriba reseñados son naturales y se retribuirán a razón del salario base correspondiente a cada Grupo Profesional establecido en el artículo 10.6.a).

10.5.2 Permisos no retribuidos. También podrá disponer para atender asuntos propios, hasta un máximo de 3 días en cada año natural. La concesión de estos permisos se solicitará con una antelación mínima de 4 días, y su concesión quedará supeditada a las necesidades operativas de su empresa.

10.6 Salarios. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de cheque nominativo o transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora. La determinación del salario y sus complementos se hará el último día de cada mes, liquidándose y abonándose dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

Se establece la estructura salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se establece un salario base para cada uno de los grupos profesionales I, II, III, y IV, en el que se incluyen la parte proporcional del descanso semanal y de los días festivos anuales, que para el año 2000 asciende a:

Grupo profesional IV. Capataz: 14.700 ptas./turno.

Grupor profesional III. Clasificador de mercancías:

— Con dos o más especialidades: 14.300 ptas./turno.

— Con una especialidad: 13.790 ptas./turno.

Grupor profesional II. Oficial manipulante:

— Con tres o más especialidades: 13.600 ptas./turno.

— Con dos especialidades: 13.100 ptas./turno.

— Con una especialidad: 12.600 ptas./turno.

Grupor profesional I. Especialista: 12.430 ptas./turno.

b) Los trabajadores portuarios percibirán dos pagas extraordinarias anuales, una el mes de junio y la otra el mes de diciembre, por una cuantía equivalente, cada una de ellas, a 30 días de salario base, más la antigüedad (CPNA), si corresponde. Dichas pagas se abonarán el día 15 de junio y 15 de diciembre.

c) Se establece, para los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio (artículo 2.º), una garantía de percepción salarial de 30 turnos mensuales, los turnos no trabajados hasta completar los 30, se percibirán al valor del salario de asistencia o de inactividad que queda fijado en 8.214 ptas. En el cómputo de los 30 turnos se tendrá en cuenta los doblajes y las causas legales y convencionales de suspensión del contrato, así como los permisos. Esta garantía sustituye en todo caso al que venía denominando salario de inactividad.

d) El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respetan las cantidades vigentes (8.180 ptas./quinquenio/año 2000) y el devengo de los tramos temporales, en la forma ahora pactada, a que tenga derecho el personal existente en el censado de RLC y de RLE a la fecha de la firma del III Acuerdo Sectorial (27-9-1999). El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible (CPNA).

e) Pluses de jornada, en orden al establecimiento de una estructura de los mismos fijándose las cuantías remuneratorias en sintonía y de acuerdo con los cuatro tipos de jornada establecidos por el III Acuerdo Sectorial (artículo 10.5.f.).

— Jornadas ordinarias.

— Jornadas nocturnas: Las jornadas trabajadas entre las 20 horas y las 8 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 45% sobre el salario base y el del grupo profesional/especialidad.

— Jornadas de sábado.

— Jornadas de domingo y festivos: Cuando los estibadores portuarios deban trabajar en

sábados, domingos, y festivos, percibirán una retribución específica incrementada en un 95% sobre el salario base y el del grupo profesional/especialidad.

— Las retribuciones específicas de nocturnidad, sábados, domingos y festivos son acumulables (140%).

f) Complementos de cantidad y calidad.

Sistemas de Rendimiento, Remuneración y Trabajo.

Rendimientos mínimos pactados: Dado el establecimiento de primas de productividad por el presente Convenio. Se acuerda expresamente el cumplimiento de unos rendimientos mínimos por jornada en las distintas operativas, ello con relación a lo estipulado en el artículo 17, apartado 21, capítulo Faltas muy graves del III Acuerdo Marco y del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cumplimiento de 40 movimientos en jornada intensiva y de 60 movimientos en jornada ordinaria, entendiéndose estos rendimientos mínimos en condiciones normales de operatividad.

Primas de productividad. Regularización del sistema de primas de productividad, en las condiciones establecidas por el RD-Ley 2/1986 y el III Acuerdo Marco, a percibir por el personal portuario, perteneciente a los grupos profesionales II, III y IV.

Por su carácter general a cualquier operativa, se señala:

Se percibirá la prima de productividad, referida a la operativa en la que el trabajador desarrolle sus funciones, a contar desde el primer movimiento y una vez superados los movimientos mínimos pactados.

Se consideran movimientos mínimos, el número de movimientos de las unidades de carga, (contenedores, plataformas o cualquier otro movimiento que se efectúe por necesidades de la operativa), que deban realizarse por un medio mecánico y en unidad de tiempo. Ello entendido en condiciones operativas normales.

Cuando por razones no operativas, sea necesario utilizar la maquinaria o disponer del personal, y ello impida, paralice o reduzca la posibilidad de efectuar el mismo nivel de productividad o ritmo de trabajo, se valorará la productividad perdida en ese tiempo, liquidándose en función de los promedios obtenidos hasta la paralización y en función de los movimientos efectivamente realizados.

La prima de productividad, sustituye y absorbe a cualquier otra percepción que pudieran venir percibiendo el personal referido por ese concepto.

Las primas de productividad aquí desarrolladas, se percibirán en todos los tipos de jornadas que se realicen, nocturnas y festivas incluidas, sin que el tipo de jornada pueda suponer incremento o variación alguna en el importe por movimiento establecido para las distintas operativas.

Operativas:

A) En buques tipo Ro-Ro y Portacontenedores.

1. Primas de productividad Percibirán la cantidad de ciento cincuenta pesetas por movimiento de contenedores y/o plataformas, a contar desde el primero, una vez superados los movimientos mínimos correspondientes.

2. Movimientos mínimos.

Medio mecánico	Movimientos por hora
Grúas-Convencionales pórtico/pluma	12
Grúas Gantry	18
Maffi	7



Para las operaciones en las que el mayor porcentaje de movimientos se realice con ascensores, se considerarán alcanzados los movimientos mínimos para el pago de la productividad, cuando haya finalizado totalmente la descarga. El abono de la prima se realizará desde el primer movimiento.

Todos los movimientos mínimos aquí relacionados se entienden en condiciones normales de operatividad.

B) Con vehículos. Carga y descarga de coches y furgonetas.

1. Primas de productividad. Superados los movimientos mínimos, cada conductor percibirá cien pesetas por coche/furgoneta, a contar desde el primero, en cómputo individual.

2. Movimientos mínimos:

En jornada ordinaria: 56 coches/conductor en carga/descarga.

En jornada intensiva: 42 coches/conductor en carga/descarga.

Nota.—Si por conveniencia de la Empresa se contratara a un taxista, éste percibirá la misma prima que el resto de conductores, así como el capataz y el clasificador. La operativa del taxista no computará a efectos de los movimientos mínimos.

Cuando en una misma operativa coincidan la carga/descarga de plataformas y de vehículos, los conductores de estos últimos se regirán por lo establecido en este apartado B). El resto del personal, por el correspondiente apartado A), C).

C) En otros tipos de operativas.

1. Primas de productividad.

C I Buques de Madera: 85 ptas. fardo/trabajador.

C II Mercancías paletizadas: 85 ptas. palet/trabajador.

C III Faquinaje: 7.000 ptas./trabajador.

C IV Bobinas papel:

Pequeñas: 42 ptas./bobina/trabajador.

Medianas: 63 ptas./bobina/trabajador.

Grandes: 84 ptas./bobina/trabajador.

C V Troncos: 12.000 ptas./jornada/trabajador.

C VI Graneles: 7.000 ptas./jornada/trabajador.

C VII Yates... \*(debido a la complejidad de estas cargas se someterá al estudio de la Comisión Paritaria).

C VIII Cualquier otra operativa/mercancía no contemplada en el detalle anterior será sometida a Comisión Paritaria para que fije la primas y sus movimientos mínimos.

Cuando para la estiba y/o desestiba de carga distinta a la de contenedores y/o plataformas, se utilice como medio mecánico la grúa, se establece un plus de calidad con exclusividad para este tipo de mercancía, de ventiséis mil pesetas por grúa empleada en la mencionada operativa, cantidad que será repartida entre los componentes del equipo de trabajo pertenecientes a los grupos profesionales II, III y IV, siempre que no se ocasionen daños o roturas a la carga superiores en un 5% del total manipulado en esa operativa.

2. Movimientos mínimos.

C I Madera americana sin preeslingar:

— Buque con entrepuentes: 60 fardos/jornada.

— Buque sin entrepuentes: 80 fardos/jornada.

Madera sueca sin preeslingar: 100 fardos/jornada.

Madera sueca preeslingada: 125 fardos/jornada.

C IV Buque ro-ro: 200 bobinas/jornada.

Buque convencional: 300 bobinas/jornada.

D) Operativas de recepción y entrega (Faquinaje).

Se diferencian a efectos del cobro de primas de productividad dos tipos de operativas: D.1 Las que se efectúen de forma que las máquinas empleadas asistan al servicio de un buque o buques, además de sus labores de entrega y recepción, y D.2 Las que únicamente efectúan labores puras de faquinaje sin asistir al buque.

Las primas a percibir según cada caso serán:

D.1 Percibirán la misma prima que los estibadores del buque que estén asistiendo, y en el caso de que asistieran a distintos buques o equipos servirá de referencia para el percibo de las primas de productividad el equipo de trabajo que hubiera realizado mayor número de movimientos.

D.2 Percibirán una prima igual a la establecida en otros tipos de operativas C, es decir, 7.000 ptas. trabajador turno.

E) Los trabajadores que deban realizar su trabajo en los muelles de Pelaires, Ribera de S. Carlos y Dique del Oeste, siempre y cuando éste no sea su lugar de trabajo habitual, percibirán un suplido en concepto de transporte, con cargo a la Empresa Estibadora, de 500 ptas. en jornada intensiva y 1.000 ptas. en jornada ordinaria. Salvo que la Empresa estibadora facilite el medio de transporte, en tal caso ésta deberá comunicarlo en la hoja de llamamiento.

**Art. 11. Movilidad funcional y polivalencia.**— 1. Todos los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su Grupo Profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden establecido en este Convenio.

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

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

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

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

5. Los estibadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán, por el carácter formativo de su propio Grupo Profesional, ejercer funciones y tareas de los Grupos I, II, III y IV salvo en tareas complementarias y para los trabajos concretos que hayan de desarrollar dentro de su plan de formación, percibiendo en todo caso, las retribuciones correspondientes al Grupo 0 Auxiliar.

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

7. La Sociedad de Estiba dispondrá de trabajadores suficientes en los distintos grupos profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores

deberán tener acreditada la capacitación para el nuevo Grupo. La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará según normas objetivas acordadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

En el caso de discrepancias sobre la materia contenida en este apartado 6 sobre el sistema de promoción establecido. El o los perjudicados, plantearán de manera previa y con carácter preceptivo la cuestión ante la Comisión Mixta, tal como indica el III Acuerdo Sectorial en el artículo 12.2.

**Art. 12. Clasificación profesional.**— De conformidad con lo previsto en el artículo 12 del III Acuerdo Sectorial, se establecen los siguientes grupos profesionales (GP):

Grupo 0: Auxiliar.

Grupo I: Especialista.

Grupo II: Oficial Manipulante.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Grupo IV: Capataz.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo Profesional, es la que aparece detallada en el artículo 12 del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 13. Normas de funcionamiento del personal del grupo profesional 0 auxiliar.**— Se estará a lo establecido al respecto en el III Acuerdo Marco, y a lo pactado sobre esta materia por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

**Art. 14. Mejoras de la acción protectora.**— Los trabajadores portuarios (RLC y RLE), en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrán garantizadas las siguientes prestaciones económicas:

Del primer día de baja al tercer día: Por día, equivalente al 25% de la base de cotización diaria del mes anterior a la fecha de la baja.

Del cuarto día hasta el vigésimo, equivalente al 70%.

Del vigésimo primero en adelante, equivalente al 90%.

En caso de accidente laboral percibirán por día el equivalente al 100% desde el día siguiente.

Para ello, las Empresas Estibadoras se obligan a complementar las cantidades precisas hasta alcanzar dichas percepciones.

Control del absentismo. Será realizado periódicamente por la comisión paritaria del convenio, la cual podrá limitar los complementos anteriores, al objeto de evitar disfunciones.

Se acuerda abonar por trabajador fijo de empresa y de RLE, la cantidad de 5.004 ptas. mensuales para el año 2000, en concepto de mejora de la acción protectora.

**Art. 15. Indemnizaciones en caso de accidente laboral.**— En caso de accidente de trabajo que derive en muerte, gran invalidez o invalidez absoluta, las Empresas Estibadoras incluidas en el ámbito funcional y personal del Convenio que operen en el Puerto de Palma, se obligan al pago, tanto a trabajadores de RLC como de RLE de las siguientes cantidades que se relacionan:

Por muerte, 5.000.000 de ptas. Serán beneficiarios los causahabientes, salvo otra designación expresa.

Por gran invalidez o invalidez permanente absoluta, 5.500.000 ptas.

**Art. 16. Prevención de riesgos laborales.**— El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización, sin perjuicio de las acciones que en ese sentido se reserve la Comisión Mixta. En los términos previstos en el artículo 14 del III Acuerdo Sectorial, dentro de los tres primeros meses de vigencia del presente Convenio, se creará un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba.

**Art. 17. Derechos sindicales.**— Durante la vigencia de este Convenio y de sus prórrogas, serán de aplicación los derechos sindicales señalados por el artículo 16 del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 18. Régimen disciplinario.**— Durante la vigencia de este Convenio y de sus prórrogas, será de aplicación lo dispuesto por el artículo 17 del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 19. Vestuario.**— Se entregará y será de uso obligatorio los siguientes equipos de trabajo:

I) Equipo de verano, constará de:

1 par de zapatos de seguridad de la homologación C-3.

3 camisetas de algodón de manga corta.

2 pantalones de algodón (cortos o largos).

1 chaleco de entretiempo.

1 gorra de algodón y malla.

II) Equipo de invierno, constará de:

1 par de botas o zapatos de seguridad de la homologación C-3.

2 mudas compuestas por 2 chaquetillas y 2 pantalones de pana.

2 camisetas de algodón de manga larga.

2 jerseys de abrigo.

1 gorro de abrigo.

1 Anorak de abrigo, cada dos años.

III) Equipo de agua, constará de:

1 par de botas de seguridad para agua de la homologación C-3.

1 traje impermeable de loneta (traje y pantalón).

Todas las prendas y equipos, serán de entrega y dotación anual, a excepción del anorak, que será bianual. Cualquier prenda o EPI deteriorado por el uso, será renovado antes de este período, contra entrega del usado.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Sin perjuicio de la fecha de entrada en vigor del presente convenio (artículo 4.º), los conceptos económicos del sistema de rendimientos y remuneración del trabajo serán abonados y liquidados con efectos al día 1 de febrero de 2001.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**— Las partes firmantes se obligan al estricto cumplimiento del presente Convenio Colectivo durante toda su vigencia, y sus posibles prórrogas, siendo de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas estibadoras y trabajadores portuarios, que desarrollen sus funciones en el puerto de Palma de Mallorca a tenor de lo establecido en el RDL 2/1986.

**Segunda.**— La renuncia de un trabajador al desempeño de las funciones propias de su capacitación profesional se someterá con carácter previo a la Comisión de Formación, quien

decidirá sobre la renuncia y los efectos económicos de la misma.

**Tercera.**— El procedimiento para la colocación del personal portuario se realizará, salvo razones organizativas justificadas, conforme a los siguientes criterios de orden:

1. Prevalece intensiva sobre ordinaria.
2. A igualdad de jornada prevalece el buque sobre la operativa del faquinaje.
3. En múltiples buques prevalece el primero que amarre.
4. En distintas operativas prevalece la vertical sobre la horizontal.
5. Si se opera en múltiples bodegas, se distribuye el personal empezando desde la bodega de proa hacia la de popa.
6. En el supuesto de que alguna empresa estibadora operara más de un barco y alguno de ellos fuese mixto (pasaje/carga) podrá destinar preferentemente los trabajadores a ese barco con independencia de su orden de atraque.

**Cuarta.**— Cuando se opere en condiciones adversas a causa de lluvia se abonará un plus por trabajador/jornada de 3.000 pesetas.

**Quinta.**— En relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, las partes optan por no regular la inaplicación del régimen salarial de este convenio. En consecuencia al no contener la citada cláusula de inaplicación, ésta sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

## DISPOSICIÓN FINAL

Las partes concertantes del presente Convenio Colectivo:

Coordinadora de Trabajadores del Mar–Sindicato Independiente de Estibadores de Mallorca.

Comisiones Obreras de les Illes (CC.OO.).

Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Palma de Mallorca, S.A.

Asociación Provincial de Empresarios de Actividades Marítimas de Baleares (APEAM).