

**BARCELONA**

Portuarios Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, S.A. (ESTIBARNA)

Convenio colectivo (DOGC 19-VI-2007)

Marginal de Información Laboral (I.L.): **3428/2007**

Código Convenio : **0812095**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector portuario de la provincia de Barcelona, suscrito por a Associació d'Empreses Estibadores Portuaries de Barcelona y la Organització d'Estibadors Portuaris de Barcelona el día 18 de diciembre de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña; el Real Decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de diversos departamentos de la Administración de la Generalidad; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad; el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo y Industria; el Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña y el Decreto 570/2006, de 19 de diciembre, de estructuración del Departamento de Trabajo,

Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector portuario de la provincia de Barcelona para el período 18-12-2006/31-12-2010 en el Registro de Convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
2. Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PORTUARIO DE LA PROVINCIA DE  
BARCELONA PARA EL PERÍODO 18-12-2006/31-12-2010

TÍTULO 1

DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERALIZADA A LAS PARTES AFECTADAS POR ESTE  
CONVENIO

CAPÍTULO 1

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

**Artículo 1. Ámbito funcional.**—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas estibadoras y los estibadores portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

1.1. Las labores de carga, descarga, estiba y desestiba y trasbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria calificadas como servicio público por el Real Decreto Ley 2/1986 y Real Decreto 371/1987, incluidas las siguientes:

1.1.1. La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al puerto, o desde el

muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; el izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque.

La desestiba y descarga comprenden la desestiba de mercancías en la bodega del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para la partición de la carga y su colocación al alcance de los medios de izada; la aplicación de gancho, cuchara, spreader, o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía; el izado de dicha mercancía y su colocación colgada al costado del buque sobre la zona de muelle, o alternativamente la descarga rodante; descarga de la mercancía directamente, bien sobre vehículos de transporte terrestre, sea externo o interno al puerto, bien sobre el muelle para su recogida por vehículos o medios de transporte horizontal directamente al exterior del puerto o a zona de depósito o almacén dentro del mismo, y el depósito y apilado de la mercancía en zonas portuarias cubiertas o descubiertas.

El trasbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque.

1.1.2. 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 labores sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de convenio 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.

1.1.3. 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.

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

1.1.5. La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones).

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

1.1.7. El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Convenio. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías que pertenezcan a la Administración portuaria.

1.1.8. 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.

1.1.9. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa.

1.1.10. Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el

transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de lado 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.

1.2. Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 371/1987, y el artículo 3.4 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario, 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 del puerto comercial, 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.

1.3. Sin perjuicio de la capacidad de los firmantes para, en futuros convenios, ampliar, reducir o delimitar la relación de las actividades complementarias descritas en el apartado anterior, todo ello dentro de las facultades reconocidas en el artículo 6 del Real Decreto 371/1987, es voluntad de los mismos que, durante la vigencia de este Convenio, la realización de las labores descritas se efectúe de acuerdo con los usos y costumbres que se han venido observando hasta el presente.

**Art. 2. Ámbito personal.**—2.1. El presente Convenio afectará a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, SA (en adelante Estibarna), y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba y las complementarias que se describen en el artículo anterior.

2.2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de estibadores portuarios fijos de plantilla, bien contratados por la Sociedad Estatal 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 2, de la disposición transitoria segunda del Real Decreto Ley 2/1986.

2.3. Igualmente afectará, en sus aspectos materiales y de condiciones de trabajo y retributivas a empresas y trabajadores que, en el espacio físico del puerto, realicen actividades que, sin ser de servicio público, sean de las relacionadas en el artículo 1.

A estos efectos, quedan expresamente comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores que realicen las labores descritas en el ámbito funcional del mismo, cualquier que sea la modalidad de vinculación con las empresas.

2.4. También quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio cualquier trabajador de las empresas a que se refiere el apartado 2.3 cuando realicen labores portuarias de las descritas en el artículo 1 de este Convenio.

2.5. Asimismo afectará a las entidades que se puedan crear al amparo de lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto Ley 2/1986 y a sus trabajadores que realicen labores portuarias.

**Art. 3. Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2010.

A su vencimiento, si no fuera denunciado, se prorrogará, en la totalidad de sus cláusulas, por años naturales sucesivos, sin que la prórroga tácita implique la ultraactividad de los pactos de revalorización retributiva convenidos en el artículo 23 de este Convenio, los cuales quedarán consolidados al 31 de diciembre de 2010.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con 2 meses de antelación a su vencimiento inicial, o 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, en las condiciones consolidadas al momento del vencimiento.

**Art. 4. Ámbito territorial.**—El presente Convenio es de aplicación a todos los puertos de la provincia de Barcelona o a los que en el futuro pudieran crearse o habilitarse, en los que se realicen actividades descritas en el artículo 1, y en función de la presencia que tengan en dichos puertos las partes afectadas por este Convenio según su ámbito personal.

Se entenderá por zona portuaria la definida como tal por el órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del respectivo puerto, de acuerdo con el artículo 2 Real Decreto 371/1987, de 13 de mayo.

**Art. 5. Fuentes de derecho.**—5.1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en armonía con lo que dispone el artículo 5 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, ningún otro convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio, mientras éste se halle en vigor.

Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio colectivo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores de los puertos determinados en el ámbito descrito en el artículo 4 del presente Convenio.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio colectivo es materia reservada al ámbito estatal del 3.<sup>er</sup> Acuerdo nacional de la estiba.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del 3.<sup>er</sup> Acuerdo nacional de la estiba y del presente Convenio colectivo.

**Art. 6. Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto previsto en el 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las partes.

**Art. 7. Comisión Paritaria.**—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, y otros 4 en representación de las empresas, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes.

Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignan específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

7.1. La interpretación auténtica de este Convenio.

7.2. La mediación entre las partes, interviniendo, con carácter preceptivo y previo, en todos los asuntos colectivos y en los conflictos 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 las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo el ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, cuando así se le solicite por la misma.

7.4. La convalidación o revocación de acuerdos particulares entre empresas estibadoras y los estibadores portuarios, manteniéndoles su carácter específico o bien otorgándoles eficacia general. Todo ello en congruencia con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 5.1 y 5.2 y del artículo 54 del presente Convenio. Al margen quedarán las responsabilidades contractuales o disciplinarias en que aquéllos hubieran podido incurrir.

7.5. Seguimiento y control de los niveles de ocupación y empleo, así como el impulso, seguimiento y control de los compromisos de selección y contratación de personal a nivel de puerto, a tenor de lo dispuesto en el artículo 6.3.c) del 3.º Acuerdo marco sectorial.

7.6. Todas aquellas que le sean específicamente atribuidas por el presente Convenio o normas de superior rango.

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

## CAPÍTULO 2

### Estructura de personal e ingresos

#### **Art. 8. Estructura de personal.—8.1. Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.**

Los ingresos de personal en la Sociedad de Estiba se ajustarán a lo dispuesto en el Acuerdo marco sectorial vigente en cada momento, en su aplicación normativa y en la fijación de los jornales computables para determinar el nivel de empleo, y, en su materialización se ajustarán a los presupuestos que se han aplicado en Estibarna en las promociones de ingresos de los años 2003, 2004 y 2005.

#### 8.2. Nivel óptimo de empleo y de ocupación del grupo 0.

Se mandata a la Comisión Paritaria del presente Convenio colectivo, para determinar, atendiendo a las tareas asignadas al grupo 0, así como al Plan de formación del puerto, acordado en el seno de la Comisión Tripartita de Formación, la determinación del nivel óptimo de empleo, así como del nivel de ocupación, con detalle, en este último caso, de los turnos de formación a realizar por dicho grupo profesional, de conformidad a los acuerdos que se tomen en la Comisión Tripartita de Formación.

**Art. 9. Selección de personal portuario.—**La selección y contratación de personal portuario por parte de la Sociedad de Estiba deben inspirarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

#### 1. Convocatoria.

La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de la Sociedad de Estiba y de la autoridad portuaria, así como en los 2 diarios de mayor difusión de la provincia, dando un plazo de, al menos, 15 días para el recibimiento de las solicitudes.

En dicha oferta deberán constar los requisitos de admisión de candidatos al proceso selectivo, el número de plazas a cubrir y el formulario que deberán presentar ante la Sociedad de Estiba.

Los requisitos mínimos imprescindibles para examinar las candidaturas que se presenten serán:

Ser mayor de edad.

Estar en posesión del título de graduado escolar o equivalente.

Permiso de conducir C1.

Para los grupos 2, 3 y 4, se requerirá:

Estar en posesión del ciclo formativo de grado medio o equivalente.

Permiso de conducir C.

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

La Sociedad de Estiba, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá establecer otros requisitos y/o méritos que considere oportunos, siempre que no vulnere los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

## 2. Pruebas de selección.

Las pruebas de selección para la contratación de personal portuario serán eliminatorias. Es decir, el aspirante deberá superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada.

### Pruebas físicas.

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

### Pruebas psicotécnicas.

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

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de: inteligencia general, aptitudes especializadas, personalidad.

### Pruebas médicas.

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

Estas pruebas consistirán como mínimo en: análisis de sangre y orina, visual, auditivo, cardiovascular, vértigo.

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

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

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

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

## CAPÍTULO 3

### **Contratación de trabajadores portuarios por empresas estibadoras**

**Art. 10. Procedimiento de contratación.**—Las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la empresa estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad y función a desarrollar.

La Sociedad de Estiba comunicará de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En caso de que la oferta fuese innominada, la publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de 6 días hábiles.

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado lo comunicarán a la Sociedad de Estiba y ésta, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, trasladará a la empresa solicitante las ofertas recibidas, incluyendo los datos profesionales de los trabajadores

y el orden de antigüedad de los mismos. A la vista de los datos indicados, la empresa decidirá libremente.

De no existir voluntarios, la Sociedad de Estiba lo comunicará de forma inmediata a la empresa estibadora interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores pertenecientes al grupo profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la empresa estibadora será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como su capacitación y experiencia profesional.

La empresa estibadora, en el plazo de 2 días hábiles desde que reciba esta documentación remitirá a la Sociedad de Estiba oferta nominativa de empleo, quien deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y la Sociedad de Estiba podrán de mutuo acuerdo fijar un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión no podrá ser inferior a 3 años o períodos que se establezcan en el Convenio del sector portuario estatal. Este pacto de suspensión deberá incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la empresa estibadora.

Las empresas estibadoras en las ofertas deberán hacer constar las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de los trabajadores de relación laboral especial en condiciones de trabajo homogéneas.

Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una empresa estibadora no tenga contratados como personal de relación laboral común o de la transitoria segunda, párrafo tercero del apartado 2, del Real Decreto Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25% de sus actividades integrantes del servicio público [base 3.e), de la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, de 15 de abril de 1987, de Bases para la gestión del servicio público de estiba y desestiba de buques en los puertos de interés general], completará este porcentaje con trabajadores procedentes del grupo 0 auxiliar y ya encuadrados en su nuevo grupo profesional, al objeto de completar su formación y por un período no inferior a 1 año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo grupo profesional.

Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada será necesario rechazar 2 ofertas en un período de 1 año, comenzando a contarse este período a partir del día siguiente a aquél en que se haya rechazado la primera oferta.

La contratación se efectuará mediante el modelo de contrato que se establece en el anexo 4 del presente Convenio. Los contratos reflejarán en sus cláusulas, el respeto, como mínimo a las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en Estibarna los trabajadores de la misma categoría.

**Art. 11. Efectos de la contratación.**—Los trabajadores portuarios contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijos de plantilla, o con cualquier otra modalidad contractual prevista en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/1986, etc.).

La contratación por una empresa estibadora de un trabajador portuario vinculado a Estibarna producirá la suspensión de la relación laboral especial que los unía, la cual quedará restablecida, en el supuesto de que se produzca la extinción de su contrato con la empresa estibadora por las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores con las excepciones que establece el artículo 10 del Real Decreto Ley 2/1986. A estos efectos, se tendrá en consideración el futuro desarrollo de lo que se regula en el artículo 12.2.a) del 3.º Acuerdo sectorial, respecto a la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores portuarios para acceder a las promociones y ascensos que se produzcan, y la valoración que pueda merecer esta circunstancia como causa rescisoria del contrato con la empresa estibadora.

En todos los supuestos indicados, tanto la empresa estibadora contratante como Estibarna, al reanudar la relación laboral suspendida, deberán reconocer a todos los efectos la antigüedad que personalmente haya acreditado el trabajador portuario.

Cuando el trabajador portuario reanude la relación con Estibarna, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

**Art. 12. Contratación de fijos de plantilla.**—Durante la vigencia de este Convenio las empresas estibadoras ocuparán globalmente, como fijos de sus plantillas, a un cupo de trabajadores portuarios equivalente a los necesarios para atender el 25% del total de los turnos trabajados en el puerto en labores portuarias de servicio público.

**Art. 13. Control y seguimiento de los compromisos de contratación.**—El control del exacto cumplimiento de este compromiso y su adecuación constante a las variaciones que experimente la actividad portuaria se ejercerá por la Comisión Paritaria.

**Art. 14. Suspensión de la relación laboral especial.**—14.1. El trabajador que suspenda la relación laboral especial, por iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por el presente acuerdo, conservará los derechos económicos de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto Ley 2/1986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la empresa estibadora reintegrándose en la Sociedad de Estiba y Desestiba con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta correspondientes a su mismo grupo profesional.

14.2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especialidad, se computará a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba y Desestiba.

## CAPÍTULO 4

### Solicitud de trabajadores portuarios

**Art. 15. Procedimiento.**—Las empresas estibadoras solicitarán de Estibarna los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y ésta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación, y en el supuesto de que no haya ningún estibador portuario del censo que pueda realizar el trabajo de la especialidad solicitada aplicando la polivalencia y movilidad funcional, emitir un certificado de no disponibilidad.

15.1. Las empresas formularán la solicitud por escrito, o por cualquier sistema informático que se implante con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de los siguientes particulares, entre otras que fije el impreso, o los programas informáticos:

- 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) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución en las tareas.
- h) Modalidad de jornada a realizar.
- i) Codificación informática de los equipos.

Para garantizar la máxima funcionalidad de la solicitud y adscripción de los trabajadores, se acompañan como anexo 1 las normas para la petición, distribución y asignación de los

trabajadores portuarios de Estibarna.

15.2. Sin perjuicio de dicha normativa, las empresas estibadoras presentarán los pedidos con la antelación estipulada en el presente Convenio, y con las formalidades, contenidos 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.

Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que adopte la Comisión Mixta en materia de calidad, y en todo caso, a los que se aprueben con la normativa ISO-9002 en cada puerto.

## CAPÍTULO 5

### **Jornada. Horarios. Fiestas. Vacaciones. Permisos**

**Art. 16. Jornada.**—La duración de la jornada completa se conviene en 40 horas semanales. La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa.

**Art. 17. Horario.**—El horario de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, con las siguientes modalidades:

Lunes a viernes no festivos, sábados, domingos, festivos:

Jornada normal:

M1 (05) de 08 a 12 horas y de 14 a 18 horas: no existe jornada normal en festivos.

Jornada intensiva diurna:

M1 (02) de 08 a 14 horas: S2, D2, F2 de 08 a 14 horas.

T1 (03) de 14 a 20 horas: S3, D3, F3 de 14 a 20 horas.

Jornada intensiva nocturna:

N1 (04) de las 20 a las 02 horas: S4, D4, F4 de 20 a 02 horas.

N2 (01) de las 02 a las 08 horas: D1, F1, L1 de 02 a 08 horas.

Cualquier otra jornada u horario deberá ser acordado por la Comisión Paritaria del Convenio.

El trabajo en sábados, domingos y festivos, debido al carácter de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba será voluntario siempre que acuda suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio. Igualmente en estos días sólo podrá realizarse en jornada intensiva, en las 4 modalidades previstas tanto diurnas como nocturnas.

Atendida la menor duración de la jornada intensiva, se conviene que ésta no quedará interrumpida por el descanso intermedio de 15 minutos, y, en compensación, las empresas estibadoras realizarán la aportación social que se establece en el artículo 56.

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

Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos se realizará anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada, se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales entre jornadas y el semanal. A estos efectos se computarán como jornadas cumplimentadas, aunque se permanezca inactivo o no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

17.1. Cuando el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no sea nombrado para realizar tarea (jornada de presencia).

17.2. Cuando habiendo sido nombrado, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 53.6.

17.3. Cuando las operaciones a las que han sido destinados no se inicien o finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 53.6.

Se establece igualmente una prestación mínima del estibador (para los grupos 1 al 4 en rotación) que combina la presencia del trabajador en las jornadas laborales obligatorias con la realización, además, de 2 jornadas extras efectivas de trabajo al mes y 22 anuales. Los detalles de este compromiso y su seguimiento se detallan en el anexo 8 del presente Convenio. El incumplimiento no justificado de este compromiso podrá comportar responsabilidad disciplinaria.

**Art. 18. Remate buques.**—Para finalizar la operación del buque, cuando ésta se realice por medio de jornada intensiva, las empresas estibadoras podrán disponer de una prolongación de 1 hora (remate) que se retribuirá de acuerdo con los sistemas de rendimiento, remuneración y trabajo en vigor, y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva).

**Art. 19. Fiestas.**—Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores serán las que establezca la autoridad laboral en el calendario correspondiente, y la festividad de Nuestra Señora del Carmen, 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.

La contratación nocturna de 20 a 02 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre se realizará con personal voluntario.

Las jornadas que se fijan como inhábiles a todos los efectos, son:

1 de mayo, desde las 02 horas del día 1 hasta las 08 horas de día 2.

24 de diciembre, desde las 20 horas del día 24 hasta las 08 horas de día 26.

31 de diciembre, desde las 20 horas del día 31 hasta las 08 horas de día 2.

23 de junio, desde las 20 horas del día 23 hasta las 08 horas de día 24.

Se exceptúan los buques regulares diarios y para los horarios especiales de recepción y entrega, en los cuales se pactará una solución al servicio.

A efectos de contratación, el comienzo de las mismas será desde las 02 horas de dicho día hasta las 02 horas del día posterior.

**Art. 20. Vacaciones.**—Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas en la forma que se indica en el artículo 28.3.

Antes de que finalice el mes de noviembre del año anterior, Estibarna, tras estudio en la Comisión Paritaria del Convenio, confeccionará y publicará antes del día 15 de enero de cada año un Plan de disfrute de vacaciones del puerto, con los diversos turnos por grupos de categorías, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por este Convenio.

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

Se establecen 11 turnos de vacaciones que en períodos de 15 días se corresponden con Semana Santa, y los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, cuyas fechas de comienzo y finalización de los diferentes períodos se determinarán de antemano por las partes. Estos turnos tendrán unos topes en función de la plantilla y los niveles de absentismo en cada momento. Del mismo modo se dispondrán topes en los períodos fuera turnos corregidos en más o en menos en función del histórico de actividad de los años anteriores. El reparto de los turnos y los topes afectará al conjunto de los estibadores sean de relación laboral especial o común, salvo cuando una empresa estibadora paralice sus actividades en un período determinado y no se deban cubrir las vacantes por motivo de las vacaciones con personal de rotación.

Se amplía la posibilidad de poder pedir las vacaciones por semanas de 7 u 8 días consecutivos, llamándose semanas del tipo A y de tipo B en función de si son de 7 u 8 días, pudiendo pedir 2 del tipo A y 2 del tipo B.

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

Los trabajadores que acuerden el disfrute de sus vacaciones completas fuera de los turnos programados tendrán un suplemento adicional de 5 días naturales de permiso retribuido, que se aplicarán en las fechas que convengan con la empresa, con la particularidad de realizarlos fuera de los meses de vacaciones y debiendo ser consecutivos.

**Art. 21. Permisos.**—Los trabajadores portuarios disfrutarán de los permisos retribuidos que por uso y costumbre están reconocidos en el Puerto de Barcelona, y subsidiariamente serán de aplicación los que establece el Estatuto de los Trabajadores.

También podrán disponer de permisos no retribuidos para atender asuntos propios, hasta un máximo de 10 días en cada año natural. La concesión de estos permisos se solicitará con una antelación mínima de 7 días, salvo supuestos de urgencia acreditada, y su concesión quedará supeditada a las necesidades operativas de la empresa.

## CAPÍTULO 6

### Condiciones retributivas

**Art. 22. Estructura de la retribución.**—En cumplimiento de lo que establece el artículo 10.5 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, se fija la siguiente estructura retributiva:

Un salario base.

Complementos de cantidad y calidad de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes, consistente en 2 gratificaciones los meses de junio y diciembre.

La retribución de las vacaciones.

Un complemento personal no absorbible derivado de la aplicación del artículo 10.5.e) del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial.

Una indemnización o suplido no salarial, compensatorio de los gastos de desplazamiento para acudir al puesto de trabajo.

**Art. 23. Incremento de las retribuciones durante la vigencia del Convenio.**—Se establece un incremento del 3,7% para todos los conceptos excepto para los contenedores de 40 pies que mantienen sus tarifas congeladas hasta su equiparación con las correlativas tarifas para los contenedores de 20 pies.

En los años sucesivos, 2007, 2008, 2009 y 2010 se revisarán los salarios según el IPC interanual estatal del año anterior (1 de enero a 31 de diciembre de 2006, 2007, 2008 y 2009) con la única

salvedad del compromiso de equiparación de las tarifas de contenedores de 20' y 40' señalada en el párrafo anterior.

A su vencimiento, tal como señala el artículo 4 de este Convenio, no se dará la ultraactividad de los pactos de revalorización retributiva convenidos en este artículo, los cuales quedarán consolidados al 31 de diciembre de 2010. Sólo una negociación expresa entre las partes puede establecer ulteriores aumentos salariales.

**Art. 24. Salario base.**—El salario base será igual para todas las categorías, y su cuantía, para el año 2006, será de 48,25 euros incluida la parte proporcional del descanso semanal y de los festivos anuales.

El salario base se percibirá en los días laborables comprendidos de lunes a sábado, ambos inclusive, en que el trabajador permanezca inactivo. Se considera días de inactividad aquellos en que el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no haya sido nombrado para realizar tarea.

**Art. 25. Complementos de cantidad y calidad y complementos de puesto de trabajo.**—Se acompaña como anexo 2, y bajo el título Sistemas de rendimiento, remuneración y trabajo las normas que, durante la vigencia de este Convenio, regularán la aplicación de los distintos rendimientos, y complementos retributivos que percibirán los trabajadores portuarios cuando realicen tareas en los sistemas de trabajo establecidos.

Las cuantías, forma de aplicación, garantías y demás particularidades son las que se detallan en el anexo 2.

Las cuantías establecidas se revisarán anualmente de conformidad con el IPC previsto para cada año.

Sin perjuicio de dicha regulación, se acuerda:

25.1. Que exista un destajo mínimo garantizado en los supuestos y en las condiciones que se determinan en las tablas del anexo 2.

25.2. Que el destajo mínimo garantizado sea aplicable cuando no se pueda prestar servicio en parte o totalidad de la jornada, por causa de lluvia; avería de grúa; falta de despacho; espera del buque; por falta probada de condiciones de seguridad e higiene; instrucciones de la oficialidad del buque; y demás que se detallan en las tablas del anexo 2.

25.3. En el supuesto de falta de rendimiento por causas imputables a los trabajadores la retribución se limitará a lo que establecen las tablas del anexo 2. Será falta de rendimiento imputable al trabajador, cuando de manera deliberada o sin causa justificada, éste no alcance los rendimientos mínimos establecidos, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan.

25.4. En el anexo 2 se establece igualmente las condiciones de devengo y cuantía de la prima de carácter anual que retribuye el cumplimiento del compromiso de presencia y productividad, que se establece en el último párrafo del artículo 17 del presente Convenio, para los trabajadores de los grupos 1 al 4 integrados en el turno de rotación.

25.5. Se establece un complemento de la prestación por IT hasta el 100% de la base de cotización tanto en las bajas por enfermedad común como en el caso de accidente de trabajo a partir del día 31 de baja y mientras el trabajador permanezca en esta situación. Esta prestación se perderá para las nuevas bajas de forma automática (aunque se mantenga para las bajas en curso) en el caso que los niveles de absentismo superen un índice igual o superior a 2,41% por enfermedad o del 1,56% por accidente (computando los últimos 12 meses). Se suprimirá esta cobertura complementaria para ambas situaciones hasta que no se retorne a un nivel inferior al que motiva la suspensión del acuerdo. El sistema de cálculo del índice es resultado de dividir el número de días de IT entre el total de días que resulta de multiplicar la plantilla media por los días naturales del período computado (12 meses anteriores a la fecha que se considere).

**Art. 26. Pagas extraordinarias.**—En los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas de la cuantía alzada y global para todas las categorías.

La cuantía de las gratificaciones de junio y diciembre para el año 2006 será de 1.877,63 euros cada una de ellas.

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 en el semestre anterior a la fecha de su vencimiento.

**Art. 27. Retribución de las vacaciones.**—27.1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.4 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, se conviene que la retribución de las vacaciones se calcule conforme al promedio obtenido por el trabajador durante los últimos 11 meses, en jornada normal y por devengos de periodicidad mensual. Dada la oscilación de los salarios, según jornales realizados, barcos trabajados y diferentes mercancías manipuladas, que dan lugar a salarios individuales dispares, de cálculo complejo.

27.2. No obstante ello, y constituyendo una tradición en el Puerto de Barcelona el que la retribución de las vacaciones sea igualitaria para todos los trabajadores, se acuerda mantener este principio, y los trabajadores aceptan expresamente que dicho pago se efectúe en la misma cuantía, con independencia de las categorías profesionales y de las retribuciones personalmente alcanzadas.

27.3. Para el año 2006, se acuerda retribuir las vacaciones por medio de una paga alzada y global para todas las categorías de la cuantía de 3.167,52 euros.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la retribución de las vacaciones en proporción a los meses trabajados en el año natural.

**Art. 28. Plus de transporte.**—Con el carácter de una indemnización no salarial, y en compensación de los gastos que debe realizar el trabajador para desplazarse desde el centro de contratación al lugar asignado para realizar las operaciones, se abonará a todos los estibadores una prima de 5,32 euros por cada jornada trabajada efectivamente.

## CAPÍTULO 7

### **Formación profesional. Calificación profesional. Ascensos**

**Art. 29. Formación profesional.**—Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios, en concordancia con lo que establece el artículo 13 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial. Asumiendo el contenido íntegro del 2.<sup>o</sup> Acuerdo nacional de formación continua y 1.<sup>er</sup> Acuerdo estatal de formación continua para el sector de estiba.

Estibarna, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con la Comisión de Formación, integrada por las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administración pública.

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

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de oportunidades a todos los estibadores.

**Art. 30. Clasificación profesional.**—Se mantienen los grupos profesionales vigentes (grupos 1, 2, 3 y 4) cuya definición y funciones se hayan recogidas en el artículo 73 del presente Convenio que, a su vez, recoge las definiciones y funciones establecidas para dichos grupos profesionales en el artículo 12 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales del sector

portuario. Se crean 3 nuevas categorías auxiliares, denominadas auxiliar de grupo 1, auxiliar de grupo 2 y auxiliar de grupo 3 cuya definición y funciones se recoge igualmente en el referido artículo 73.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del citado Acuerdo sectorial se acuerda la creación del grupo 0 auxiliar como trabajador portuario en formación, contratado de conformidad con el artículo 14 del Real Decreto Ley 2/1986, para realizar las labores de manipulación en la zona de servicio del puerto que se dispone en el Convenio colectivo del puerto, en el que se establece la delimitación y alcance de las tareas asignadas al grupo 0 de entre las que es posible acordar y que constan relacionadas en el artículo 12.1 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial.

A estos efectos, las partes convienen que las tareas y funciones del grupo 0 queden limitadas a:

Llenado y vaciado de contenedores: comprenderá específicamente las tareas de vaciado y llenado de contenedores; clasificación y grupaje vinculados al propio vaciado y llenado, y la entrega y recepción, cuando se produzca simultáneamente al vaciado o llenado (llenado de contenedores desde camión o vaciado con entrega directa a camión). Asimismo, en los recintos habilitados para el llenado y vaciado de contenedores, la entrega y recepción de mercancías para dicha operativa podrá ser realizado por el grupo 0, excepto el controlador de mercancías. Se entiende por recinto habilitado exclusivamente aquellos almacenes y recintos dedicados al vaciado y llenado de contenedores y que tengan la estructura mínima permanente de 1 encargado y 1 controlador de mercancías de almacén.

Los movimientos internos de las terminales especializadas en vehículos (Autoterminal y Setram) que se venían realizando por personal de Estibarna del grupo 2 y personal subcontratado, tales como: preparación de cargas, cambios de posicionamiento, clasificaciones, etc. en el área marítima, descarga y carga del tren, y traslados a/o de depósitos de muelles (inflamables, etc.), a depósitos de los almacenes verticales de vehículos, a otras terminales marítimas, traslados al tren o del tren, traslados masivos al túnel de lavado, taller, traslados entre depósitos de muelles, etc.

Trinca de automóviles con trincas del tipo ro/lash (cintas) en los buques ro/ro de automóviles.

Labores de manipulación de máquinas en la recepción y entrega de contenedores vacíos en los depósitos (depots) de contenedores vacíos habilitados fuera de las terminales. Estos depósitos tendrán una estructura mínima permanente de 1 encargado.

La agrupación y clasificación profesional prevista en el presente Convenio abarcará a todos los trabajadores portuarios, tanto vinculados a Estibarna por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.3.h) del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco, sólo la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba podrá tener en plantilla a personal del grupo 0.

Ningún trabajador de relación laboral especial o común podrá realizar funciones distintas de las correspondientes al grupo profesional al que pertenezca, excepto por aplicación de la polivalencia laboral prevista en el artículo 53.11, de la que sólo quedan excluidos los trabajadores del grupo 0.

**Art. 31. Promociones y ascensos.**—De acuerdo con lo previsto en el artículo 12.2 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, las partes convienen los siguientes criterios a los que deberá ajustarse el sistema:

a) Deberá afectar a la totalidad de los trabajadores portuarios independientemente de la categoría profesional, ya sean de relación laboral común o relación laboral especial.

b) Deberá respetar la plena igualdad de oportunidades, sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso a categoría superior.

c) 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.

d) Deberá contemplar la situación de los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.

e) Deberá contemplar la intervención del órgano calificador de la profesionalidad, que será único

y contará con los representantes de los trabajadores y de las empresas estibadoras presidido por un representante de la Sociedad Estatal.

Mientras no se acuerde el sistema de promoción y ascensos, se mantendrán las actuales calificaciones profesionales.

## CAPÍTULO 8

### Disciplina. Faltas y sanciones

**Art. 32. Potestad disciplinaria.**—La potestad disciplinaria para la evaluación y corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común corresponde exclusivamente a dichas empresas, aunque a fin de unificar en lo posible la política disciplinaria a aplicar, será Estibarna quien evalúe y tramite el expediente disciplinario, que vinculará a la empresa en cuanto a las sanciones a imponer.

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 dichas empresas. En referencia a los trabajadores de relación laboral común y para mantener procedimientos homogéneos, Estibarna propondrá a las empresas estibadoras las sanciones a imponer. Si Estibarna tuviera conocimiento de que un trabajador vinculado a la empresa estibadora haya incurrido en un incumplimiento contractual, comunicará a dicha empresa una propuesta de sanción que vinculará a la empresa estibadora.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con Estibarna corresponde exclusivamente a la Sociedad Estatal, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de Estibarna puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad Estatal para que ésta adopte las medidas cautelares o disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, con comunicación al Comité de Empresa sin perjuicio de que Estibarna pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías. La empresa estibadora en la que trabaje el personal preferente decidirá cuándo se ejecutará la sanción, dentro de los 2 meses siguientes a la recepción de la comunicación por parte de Estibarna.

**Art. 33. Procedimiento sancionador.**—Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral común o de relación laboral especial, se efectuará siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, en el que deberán indicarse 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. Esta última podrá quedar abierta y pendiente de fijación hasta la celebración de la conciliación interna que se establece en este mismo artículo.

Los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas que dispongan o que estimen convenientes aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los 5 días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

La empresa indicará en su contestación, si se confirma la sanción, o se rebaja, o se archiva definitivamente. 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. 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 de la empresa.

Si el trabajador no acepta la resolución del pliego de descargo deberá, preceptiva y previamente

al recurso ante la jurisdicción laboral, instar la celebración de una conciliación interna con la empresa, que deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días desde que fuera solicitada. La conciliación podrá cerrarse con o sin avenencia de las partes, y en la misma podrá confirmarse, modificarse o anularse la sanción. Igualmente la fase de conciliación posterior a la resolución del pliego 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 en que se solicite y hasta la fecha en la que se celebre. Los sancionados podrán exigir que intervenga en este proceso de conciliación un miembro del Comité de Empresa, nombrado por el mismo y aprobado por el citado Comité.

En ningún caso podrá exigirse el cumplimiento de la sanción antes de que se cierre este procedimiento en sus 3 fases (comunicación inicial, resolución del pliego de descargo y celebración de la conciliación) salvo que en cualquiera de ellas el trabajador acepte la propuesta de sanción formulada por la empresa. De la misma manera hasta que no se cierren las 3 fases, la sanción tendrá carácter de sanción firme.

Una vez celebrada la conciliación y no antes, todas las sanciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

De las propuestas de sanciones que se impongan se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves, un plazo de 5 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. Calificación de las faltas y relación de las sanciones aplicables.**—Se acompaña como anexo 3 la relación de las faltas y su calificación y de las sanciones aplicables.

**Art. 35. Despido disciplinario.**—En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión del contrato de trabajadores de Estibarna, la opción para la readmisión o la indemnización corresponderá al trabajador.

En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión del contrato de trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, cuando éstos tuvieran suspendida la relación laboral especial con Estibarna, si la empresa optara por la no readmisión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a Estibarna, pero no tendrá derecho al percibo de indemnización, salvo la de los salarios de tramitación del procedimiento.

**Art. 36. 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 tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

De 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. Estos plazos comenzarán a contar desde el día siguiente a la celebración de la conciliación interna prevista en el artículo 33 del Convenio, o desde el día siguiente al que en cualquier fase anterior del procedimiento sancionador el trabajador acepte le propuesta de sanción de la empresa.

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

## CAPÍTULO 9

### Prevención de riesgos laborales

**Art. 37. Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud.**—En concordancia con lo que establece el artículo 14 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, el riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. En tal sentido, la Comisión Mixta procederá, en el plazo de 6 meses, a la adaptación del Régimen de seguridad e higiene que se aplica en los puertos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de la obligada existencia de servicios de prevención en cada empresa, así como de delegados de prevención y comités de seguridad y salud para las actividades no afectadas por el presente Convenio, para el ámbito funcional y personal específico del presente Convenio los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala contenida en el artículo 35.2 LPRL, pero teniendo como referencia el ámbito conjunto de todas las empresas permanentes de estiba y desestiba, incluyendo todos los trabajadores de relación laboral especial y relación laboral común.

Los delegados de prevención, aparte de las competencias relacionadas en el artículo 36 de la LPRL tendrán las siguientes:

- a) Informar a las empresas y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- b) Elaborar informes sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la Ley.
- d) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a su juicio, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud será único para todas las empresas afectadas por el presente Convenio, relativo tanto al personal de relación laboral común como especial, en todo el ámbito de la zona portuaria o puerto. De conformidad con el artículo 38 de la LPRL, el Comité estará formado por los delegados de prevención de Estibarna y de las empresas estibadoras, de una parte, y por la representación de Estibarna y de las empresas estibadoras en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

En todo caso, el número de miembros del Comité no será superior a 5 por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con máximo de 2 por cada una de ellas.

Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de las empresas estibadoras y Estibarna, que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995, que podrán ser desarrolladas por el grupo de trabajo designado por la Comisión Mixta, y aprobadas por esta última.

**Art. 38. Medidas urgentes ante problemas de seguridad e higiene.**—Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo en orden a los problemas que puedan surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene, se conviene que el Comité de Seguridad y Salud designará de común acuerdo a un técnico especializado, con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente, cuando se produzcan controversias sobre las condiciones de seguridad e higiene de una determinada operación.

La función del técnico no será decisoria ni arbitral, y tan sólo se limitará a manifestar su criterio y a dar su consejo a las partes sobre el problema controvertido, propiciando la solución que estime más idónea para la garantía de la seguridad y el entendimiento entre las partes discrepantes.

## CAPÍTULO 10

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

**Art. 39. Derechos 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:

39.1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de la Sociedad Estatal. Para ello, tendrán derecho al uso de la sala de nombramiento de Estibarna, o de cualquier otra que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

39.2. A recibir información a través de sus representantes.

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

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

**Art. 40. Derechos de la representación de los trabajadores.**—En igual sentido que el indicado en el apartado anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

40.1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. 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 hubiera correspondido trabajar efectivamente.

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

40.3. Las secciones sindicales constituidas, y aquellas que se constituyan, tendrán derecho a nombrar 2 delegados sindicales con una reserva de 20 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical, siempre que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones sindicales del Puerto de Barcelona. El indicado crédito horario será también acumulable.

40.4. La Comisión Paritaria del Convenio seguirá estableciendo los módulos con que se abonarán las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores y las fórmulas para su pago.

40.5. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.

40.6. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de comités de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afectan a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

40.7. Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

40.8. Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 41. Derechos sindicales.**—Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 16 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo, y en los 2 anteriores.

**Art. 42. Representación.**—En cumplimiento de lo que determina el artículo 15 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, la representación de las partes, para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, se atribuye a Estibarna y a la Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona, por parte empresarial, y a los representantes de los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, por la parte social.

En virtud de la polivalencia profesional y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de relación laboral común y especial, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación la utilizada en el presente Convenio colectivo, sin que puedan utilizarse unidades de negociación de ámbito inferior.

A estos únicos efectos y a los de la representación de los trabajadores, las actividades que realicen las empresas estibadoras como concesionarias de los servicios públicos o complementarios de estiba y desestiba que se describen en el artículo 1 constituirán una unidad independiente de las demás actividades de la misma a la que quedarán adscritos únicamente los estibadores portuarios de cada empresa contratados para la realización de estos trabajos, por relación laboral común.

Por ello, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, se conviene la constitución de un nuevo colegio profesional que en las empresas estibadoras agrupe a todos los trabajadores de relación laboral común incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo, en un único y diferente colegio electoral del resto de plantilla, no estibador portuario.

Delegados sindicales:

A) Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementará con los siguientes:

1. Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité acrediten una afiliación superior al 20% de la plantilla de las sociedades de estiba de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por 1 delegado sindical.

2. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

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

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley orgánica de libertad sindical.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.

2. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.

3. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

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

## TÍTULO 2

### DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECÍFICA A LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE BARCELONA, ESTIBARNA

#### CAPÍTULO 11

#### **Función de la Sociedad Estatal. Plantilla de personal. Contratación. Suspensión de los contratos. Extinción de los contratos. Registros. Coordinación de funciones comunes**

**Art. 43. Función de Estibarna.**—En cumplimiento del objeto que asigna a las sociedades estatales de estiba y desestiba el artículo 7 del Real Decreto Ley 2/1986, Estibarna contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1 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.

Las solicitudes o llamamiento de los trabajadores portuarios de Estibarna por las empresas estibadoras se realizará por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 15 y el anexo 1 de este Convenio.

**Art. 44. Plantilla de personal fijo de Estibarna y condiciones para su acceso.**—Para cumplimentar los objetivos a que se refiere el artículo anterior, Estibarna dispondrá de una plantilla de personal fijo, adecuada a las necesidades del puerto y profesionalmente capacitada, que se regulará de conformidad a los parámetros establecidos en el artículo 8 del presente Convenio.

En materia de ingresos se respetarán las normas del artículo 6.2 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial. Para acceder a la plantilla de personal fijo de Estibarna, habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales que establece el Real Decreto Ley 2/1986 y los criterios de selección establecidos en el artículo 9 del presente Convenio. La forma de contratación se ajustará a lo que establece el artículo siguiente.

La relación laboral entre Estibarna y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1 tendrá la naturaleza especial de trabajadores portuarios, del artículo 2.1.h) del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 45. Contratación.**—Los trabajadores que integran la plantilla de personal fijo de Estibarna serán contratados por tiempo indefinido, por medio del modelo de contrato que se une como anexo 4.

Los contratos se extenderán por triplicado destinándose un ejemplar a la empresa, otro al trabajador y el tercero a la oficina de empleo.

**Art. 46. Suspensión de los contratos.**—De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto 2/1986, y lo establecido en el artículo 10 de este Convenio, la contratación por una empresa estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de Estibarna producirá la suspensión de la relación laboral especial que les une. Dicha suspensión cesará, y, se restablecerá la relación laboral especial con Estibarna, cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la empresa estibadora en la forma que regula el artículo 10 del Real Decreto Ley 2/1986, y todo ello sin perjuicio de las excepciones que contempla el propio artículo 10.

**Art. 47. Extinción del contrato.**—El contrato de los trabajadores portuarios con Estibarna se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y por las específicas previstas para esta relación laboral especial por el Real Decreto Ley 2/1986, y Reglamento aprobado por Real Decreto 371/1987.

**Art. 48. Registros.**—Estibarna elaborará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales; categoría y otros datos profesionales del trabajador; su vinculación con Estibarna o con empresas estibadoras; la situación de su contrato y demás particularidades que se

estime pertinente indicar.

El Registro estará en todo momento a disposición de la Comisión Paritaria; de la representación de los trabajadores y de las empresas estibadoras, que deseen consultarlo, debiendo, todos ellos, mantener la confidencialidad de los datos de los que tengan conocimiento.

**Art. 49. Coordinación de funciones comunes.**—Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este Convenio, Estibarna se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común como sujetos a relación laboral especial y a las empresas estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados. En especial coordinará las actuaciones de las partes en materia de formación profesional, medicina del trabajo, normativa de seguridad e higiene y demás que le encomiende expresamente el presente Convenio o se acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

### TÍTULO 3

#### DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECÍFICA A LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

#### CAPÍTULO 12

#### **Personal de las empresas estibadoras. Dirección y control de la actividad laboral. Normas generales de la organización del trabajo. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras**

**Art. 50. Personal de las empresas estibadoras.**—Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de Estibarna, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece el Real Decreto Ley 2/1986 y Reglamento, de 13 de marzo de 1987 y de la Ley 10/1994, de 19 de mayo.

La contratación por las empresas estibadoras de personal propio se ajustará a lo que se establece en el capítulo 2 de este Convenio, y la solicitud de personal fijo de Estibarna se realizará de acuerdo con lo previsto en el capítulo 4, y las normas de los anexos 1 y 2.

**Art. 51. Dirección y control de la actividad laboral.**—La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio puerto dictadas al efecto.

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

Cuando la empresa estibadora realice sus actividades con el personal propio, también quedará sujeta a la obligación de aplicar los sistemas de trabajo previstos para las operaciones portuarias, contenidos en el anexo 2 de este Convenio.

**Art. 52. Normas generales de organización del trabajo.**—52.1. La transmisión de las órdenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores portuarios según sus respectivas categorías, o sea encargados, coordinadores, capataces, controlador de mercancías, etc., salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

52.2. Las empresas estibadoras deberán designar a1 encargado general que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias, descritas en el

artículo 1, que se realicen en dicha empresa. Se entenderá que este encargado general deberá ser nombrado de entre el personal portuario del grupo 4 (capataces).

52.3. Cuando se realicen operaciones en uno o varios buques, la empresa estibadora deberá designar 1 coordinador que asuma las tareas de coordinación de las labores portuarias que se realicen en dichos buques, entendiéndose que cada coordinador podrá atender un número de equipos de trabajo determinado, según lo descrito en el anexo 2. Se entenderá que este coordinador deberá ser nombrado de entre el personal portuario del grupo 4 (capataces).

52.4. La empresa a través del encargado o capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal donde lo exija la operativa del buque para la que ha sido contratado.

52.5. Las empresas estibadoras que sean terminales polivalentes deberán designar un encargado general de la mercancía, con el fin de coordinar los movimientos de mercancías desde la descarga o recepción hasta la carga y entrega. Sus funciones serán las especificadas en el apartado A de la disposición final del anexo 1.

52.6. Las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores en funciones de especialista (grupo 1), tanto de relación laboral común como especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente acuerdo, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla atenderá a la rotación del empleo y especialidad requerida, será designado primeramente el que haya sido nombrado en último lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente, quedando el resto en situación de espera hasta el término de la jornada. La liquidación de estas operativas se hará individualmente y aisladamente por el trabajo realizado y el tiempo invertido. Los trabajadores no utilizados, que permanecerán en espera, cobrarán en proporción al salario mínimo garantizado.

52.7. En el caso de que el personal contratado componga más de un equipo de trabajo por buque y sólo se desee emplear uno, en igualdad de condiciones de trabajo, tendrá preferencia el que finalice primero la operativa a la que estaba inicialmente destinado; en el caso de que ambas acaben al mismo tiempo continuará el equipo contratado en último lugar.

52.8. La liquidación se hará conforme a la operativa realizada por el trabajo realizado y el tiempo invertido.

52.9. Los capataces, controlador de mercancías, oficiales manipulantes y especialistas, una vez finalizada la operativa inicial, pueden ser destinados a cualquier otra operativa para lo que esté capacitado dentro de su grupo profesional, en función de sus especialidades reconocidas, de acuerdo con el artículo 11 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco.

52.10. 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 estibador de relación laboral especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

52.11. Los encargados y/o capataces en los supuestos de falta de personal de las especialidades de los capataces o controlador de mercancías por no poder servirlos Estibarna, tendrán la potestad de destinar a los estibadores portuarios del censo que crean más idóneos para dichas tareas, dentro de los contratados en el equipo de trabajo que no sean auxiliares.

52.12. Los trabajadores del grupo 0 quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales.

52.13. Dentro del cumplimiento de las condiciones laborales y económicas establecidas en el anexo 2 del Convenio es potestativo de la empresa el cambio de trabajo de los manipulantes de medios mecánicos en el mismo buque. En el caso de ser necesaria la participación de algún oficial manipulante adicional en tareas no superiores a 2 horas dentro de la operativa del propio buque, la empresa podrá destinar al oficial manipulante que esté prestando servicios en tareas de R/E, debiéndose reintegrar a esta tarea al concluir su labor o antes del transcurso de las 2 horas.

52.14. En estos supuestos el manipulante cobrará con arreglo a la operativa que tenga la retribución superior. En el caso de finalizadas las 2 horas y no ser reincorporado el oficial manipulante a su puesto de origen, el mismo pasará a formar parte del equipo de trabajo en el que esté desarrollando sus funciones.

52.15. Si Estibarna no pudiera proporcionar estibadores, la empresa y sus trabajadores de plantilla podrán convenir la polivalencia que estimen conveniente.

52.16. Con objeto de obtener un reparto equitativo del empleo existente, los trabajadores de relación laboral común tienen la prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los trabajadores de relación laboral especial.

52.17. Cuando haya finalizado una bodega y la empresa quiera que el equipo trabaje en otra, donde otro equipo ya esté operando y existan o surjan dificultades para poder trabajar juntos, continuará la operación el que ya estaba en primer lugar operando.

52.18. Cuando antes del inicio de las operaciones, por dificultades del trabajo ajenas al trabajador, haya 2 equipos contratados y sólo pueda operar uno, cesará siempre el primero. Si la dificultad aparece después del inicio de la operación, cesará aquel sobre el que recaiga la imposibilidad de operar.

**Art. 53. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.**—Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras serán las que se regulan en este título 3, en el título 1 y en lo que les afecte del título 2. En lo no previsto serán de aplicación subsidiaria las disposiciones que se describen en el artículo 5, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes, en aspectos concretos de sus relaciones, que, en ningún caso, podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este Convenio.

**Art. 54. Intrusismo.**—Las partes se obligan a realizar las labores del servicio público y las complementarias asumidas en el presente Convenio, exclusivamente con el personal que integra la plantilla de las empresas procedentes de la Sociedad y con el de las propias sociedades respectivas.

Los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo de ámbito inferior por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirigirán a la Gerencia de la Sociedad de Estiba y ésta, comprobada la infracción, advertirá a la empresa estibadora del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de la Sociedad de Estiba lo comunicará a la autoridad portuaria a los efectos de lo establecido en el artículo 113 y siguientes de la Ley 27/1992, de Puertos del Estado. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta.

## CAPÍTULO 13

### **Mejoras asistenciales y complementos de la acción protectora de la Seguridad Social**

**Art. 55. Fondo de ayuda a pensionistas.**—Las empresas estibadoras aceptan contribuir a la financiación del fondo de ayuda a pensionistas, que tiene como finalidad otorgar complementos a las pensiones inferiores y otras mejoras que la Junta Directiva acuerde a los trabajadores portuarios en quienes concurra la condición de pensionista de la Seguridad Social, o a sus causahabientes.

Dicho fondo se financiará por 2 cauces:

De una parte, con las aportaciones que se comprometen a realizar los trabajadores portuarios y las empresas estibadoras, a razón de 0,60 euros los trabajadores, a razón de otros 0,94 euros las empresas, por cada jornal que realicen los trabajadores portuarios. A estos efectos, se entenderá por jornal cada nombramiento de un trabajador de Estibarna para prestar servicios en operaciones por cuenta de una empresa estibadora. Respecto a los trabajadores portuarios de las empresas

estibadoras, se reputará como jornal cada día laborable de su jornada semanal, salvo cuando no presten servicios por incapacidad temporal o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

**Art. 56. Fondo social de pensionistas.**—Se constituye un fondo con la aportación de los trabajadores y empresas estibadoras destinado a atender la mejora de la condición social de los pensionistas. Será administrado contablemente por Estibarna y gestionado por una asociación de pensionistas creada al efecto.

Dicho fondo se financiará por 2 cauces:

1. Las aportaciones compensatorias que efectúen las empresas estibadoras, de acuerdo con lo pactado en el artículo 17. Estas aportaciones consistirán en la cantidad de 1,16 euros por cada jornada que realicen los trabajadores portuarios.

2. Con la aportación de los trabajadores de 1,27 euros por jornada trabajada, comprometida por la representación social en fecha 31 de mayo de 1984.

**Art. 57. Fondo de formación y cultura.**—Las empresas estibadoras aceptan recaudar el fondo de formación y cultura que tiene por finalidad la organización de actos y programas de formación cultural, recreativos y deportivos de los trabajadores portuarios.

La financiación de este fondo consistirá en la aportación de 0,44 euros por cada jornal que realicen los trabajadores portuarios. A estos efectos será aplicable la definición de jornal que se realiza en el artículo anterior.

El fondo de formación y cultura se constituirá en la forma jurídica que se acuerde por la Comisión Paritaria, al objeto de que tenga personalidad propia y responsabilidad frente a terceros. A tal fin, dicha Comisión redactará un proyecto de Estatutos y Reglamento de la Asociación, en el que se regularán los mecanismos de recaudación de las aportaciones a este fondo, las acciones culturales, formativas, recreativas o deportivas que deba organizar y las formas de administración y control.

Mientras la Comisión Paritaria no redacte el Reglamento mencionado, se mantendrán provisionalmente las actuales normas del fondo.

Anualmente, se presentará a la Comisión Paritaria una Memoria de las actividades realizadas y del destino de los fondos.

**Art. 58. Cláusula derogatoria de otras mejoras asistenciales.**—Los 2 fondos que se regulan en el presente capítulo serán los únicos cauces por los que se canalizarán las mejoras asistenciales y los complementos de la acción protectora de la Seguridad Social que asumen las empresas estibadoras, quedando expresamente derogados y cancelados cualquier mejora o aportación asistencial o complementaria que pudiese existir antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

## TÍTULO 4

### FORMACIÓN PROFESIONAL PREVIA AL ACCESO DE NUEVAS PROMOCIONES DE ESTIBADORES A LAS PLANTILLAS FIJAS O DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

#### CAPÍTULO 14

##### **Trabajadores del grupo 0. Acciones formativas y evaluación de la capacidad**

**Art. 59.**—Grupo 0 auxiliar: Sin perjuicio de la posibilidad de realizar ingresos directamente en cada grupo profesional, la formación práctica de los trabajadores que pretendan incorporarse a la plantilla de personal fijo de Estibarna, se realizará mediante su incorporación al grupo 0 auxiliar, que se crea a este objeto, con el ámbito funcional que se describe en el artículo 31.

Para los ingresos y selección de trabajadores del grupo 0 auxiliar se estará a lo dispuesto en el artículo 6.3.c), d) y 7 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco sectorial, y en cuanto a sus condiciones laborales, a

los mismos les serán de aplicación las mismas normas previstas en el presente Convenio para los trabajadores de relación laboral especial con las especialidades contempladas en los artículos siguientes.

**Art. 60. Modelo de contrato.**—El contrato se concertará por tiempo indefinido de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Real Decreto Ley 2/1986 y las cláusulas específicas que aquí se regulan. El modelo de contrato que se formalizará con los trabajadores que ingresen en el grupo 0 auxiliar será establecido en el anexo 5.

**Art. 61. Categoría profesional.**—Los trabajadores contratados tendrán la categoría profesional de auxiliares.

**Art. 62. Período de prueba.**—Por ser necesarias una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba de 6 meses.

**Art. 63. Movilidad funcional.**—Los trabajadores del grupo 0 tendrán movilidad funcional en el seno de su propio grupo, pero quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales.

**Art. 64. Procedimiento de contratación.**—Para el desarrollo integral del proceso formativo de los aspirantes en prácticas, se establece lo siguiente:

a) El mecanismo de contratación para los trabajos del grupo 0 auxiliar actuará de forma independiente al sistema empleado para la plantilla de censo portuario.

b) Se aplicará, sin embargo, el principio de rotación de manera análoga a la establecida en el artículo 15 y con las reglas específicas contenidas en el anexo 1 del Convenio.

**Art. 65. Suspensión del contrato.**—Los trabajadores del grupo 0 auxiliar no podrán suspender sus contratos con la Sociedad de Estiba, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del 3.º Acuerdo sectorial.

**Art. 66. Extinción de contratos.**—Las partes convienen que es causa económica, para que se analicen y adopten los acuerdos pertinentes para la adecuación de la plantilla a las necesidades del puerto (amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.) un descenso de la actividad por debajo del 85% del nivel óptimo de empleo del puerto durante el último semestre y de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio colectivo. La constatación del nivel de empleo, ocupación y actividad de la Sociedad de Estiba se realizará por la Comisión Mixta del 3.º Acuerdo marco sectorial.

**Art. 67. Condiciones retributivas.**—La estructura retributiva del personal del grupo 0 auxiliar estará conformada por los siguientes conceptos, en euros:

Salario base mensual	869,04
Plus productividad diurno diario (jornal)	19,75
Plus productividad nocturno diario (jornal)	61,23
Plus de formación diurno diario (jornal)	11,85
Plus de formación nocturno diario (jornal)	47,80
Jornal diurno (jornal)	59,25
Jornal nocturno (jornal)	100,73
Jornal festivo (jornal)	118,51
Hora extra remate diurna	14,81
Hora extra remate nocturna	25,18
Hora extra remate festivo	29,63
Sobreproducción diurno (coche)	1,4813
Sobreproducción nocturno (coche)	2,5182
Sobreproducción festivo (coche)	2,9626
Gratificación (jornal)	14,28
Error de contratación (jornal)	39,50

Incrementos de jornadas (incluidos en las tarifas):

Jornadas nocturnas 70% (todas las jornadas).

Jornadas festivas 100% (todas las jornadas).

Vacaciones.

La retribución de los 30 días de vacaciones será de 869,04 euros o la parte proporcional de esta cantidad en función de los días de disfrute que cada trabajador por su período de permanencia en la empresa haya acreditado.

Pagas extraordinarias.

En junio y diciembre se percibirá una paga extra por importe de 869,04 euros o la parte proporcional de esta cantidad por el período trabajado en el semestre inmediato anterior.

**Art. 68. Jornada de trabajo.**—La duración de la jornada será la pactada a nivel general. Dada la irregularidad en la prestación de estos trabajos y la acción formativa paralela, el control y cómputo de la jornada se realizará anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos. Independientemente y de forma paralela los aspirantes deberán realizar dentro de su jornada los cursos teóricos y de aprendizaje en el manejo de medios mecánicos que Estibarna promueva.

**Art. 69. Vacaciones.**—Los trabajadores del grupo 0 auxiliar disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales que se distribuirán en función de las necesidades de servicio a través de turnos entre los meses de mayo y septiembre, y en los períodos de Semana Santa y el mes de diciembre. Si el trabajador no tiene una antigüedad de 1 año en la empresa disfrutará el número de días a razón de la parte proporcional del período de permanencia en la empresa y el año completo.

**Art. 70. Procedimiento de asignación de personal. Configuración de los equipos de trabajo.**—Correspondiendo a la empresa usuaria la organización y control de los trabajos en los que intervienen los trabajadores del grupo 0 auxiliar, a ella corresponde con plena capacidad y responsabilidad determinar el número de aquellos que resulten precisos para realizar la operación a la que concurren éstos.

A Estibarna corresponde dotarles de la capacidad profesional mínima precisa para el correcto desarrollo de sus funciones.

**Art. 71. Acciones formativas y plan de capacitación.**—El trabajador del grupo 0 auxiliar deberá realizar las acciones formativas que se indiquen en su contrato y se concreten en el Plan de formación de Estibarna. La duración del período formativo no será inferior a 6 meses. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan por Estibarna. Las empresas enviarán a la Sociedad de Estiba y Desestiba informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores que hayan realizado los cursos de formación.

Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentándose no las supera, el contrato de trabajo quedará extinguido. Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. Estibarna comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción del contrato de trabajo.

Los trabajos a realizar por el personal del grupo 0 auxiliar comprenderán los descritos en el artículo 30 del presente Convenio.

Estos trabajos se consideran especialmente indicados para la preparación básica de los aspirantes, sin perjuicio de las restantes acciones formativas, teóricas y prácticas, que se instrumenten para completar la capacitación de los aspirantes en las distintas especialidades de las labores de estiba y desestiba de buques.

Los estibadores del grupo 0 auxiliar no podrán, por el carácter formativo de su propio grupo profesional, ejercer funciones y tareas de los grupos 1, 2, 3 y 4, salvo 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.

Los trabajadores integrados en este grupo 0 auxiliar tienen movilidad funcional en el seno de su propio grupo, pero quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales.

**Art. 72. Evaluación de la capacidad.**—Para la calificación de la capacidad y profesionalidad de los trabajadores del grupo 0 auxiliar se constituye una Comisión de Evaluación integrada por 1 representante de Estibarna, 2 representantes de las empresas estibadoras, y 2 representantes designados por el Comité de Empresa de Estibarna.

La Comisión de Evaluación elaborará los reglamentos o normas internas para proceder a la valoración de la capacidad de los trabajadores, en general, y en las distintas especialidades.

Cada año la Comisión de Evaluación, a la vista de los resultados de las pruebas y antigüedad en el grupo, examinará la situación de todos los trabajadores del grupo 0 auxiliar y emitirá informe a Estibarna en el que realizará las propuestas que estime pertinentes respecto a la situación contractual de cada trabajador en alguno de los siguientes sentidos:

a) Continuación de la prestación de servicios en el grupo 0 auxiliar hasta que se reúnan todos los requisitos exigidos para la promoción a grupos superiores.

b) Propuesta de promoción a un grupo superior, con respeto en todo caso al derecho de promoción preferente que acrediten los trabajadores de los grupos 1, 2 y 3, y al cumplimiento, en dichos grupos, de los niveles de ocupación y de empleo previstos en el artículo 8 del presente Convenio.

c) Extinción del contrato de trabajo por no realización o no superación de las pruebas objetivas que se hayan propuesto.

Las propuestas de la Comisión de Evaluación no son vinculantes para Estibarna, quien tomará la decisión tomando en cuenta los informes anuales de nivel de actividad, ocupación y empleo de todos los grupos profesionales.

**Art. 73. Categorías profesionales y funciones.**—Culminado el proceso de unificación de categorías profesionales acordado en el artículo 72 del Convenio colectivo 1992–1993, con el objeto de adecuarlas a los actuales perfiles tecnológicos de las labores portuarias, se ratifica la clasificación profesional de los estibadores portuarios en una única categoría de técnico no titulado, que facilita a cada estibador una mayor expectativa de ocupación en las distintas labores portuarias, en base a su formación polivalente y su adaptación al profesiograma de funciones que actualmente configuran los puestos de trabajo del servicio de estiba y desestiba.

Esta categoría queda asimilada al grupo 4 de las tarifas de cotización al régimen general de la Seguridad Social, según resolución de la Dirección General de Planificación y Ordenación Económica de la Seguridad Social.

De conformidad con el artículo 12.1 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo sectorial, las diversas funciones a realizar por los estibadores portuarios, en el marco de su categoría única de técnico no titulado, se clasificarán en los siguientes grupos:

Grupo 0–auxiliar.

Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al artículo 14 del Real Decreto Ley 2/1986, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del puerto.

A este efecto, puede realizar de entre las siguientes tareas las pactadas en el artículo 30 del presente Convenio:

1. Entrega y recepción de mercancías.

2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las empresas estibadoras desarrollan su actividad.

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

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

4. Grupaje y recuento de mercancías.

Grupo 1–especialista.

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, trasbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del puerto bajo las órdenes de su superior. Comprenderá todas las labores que venían realizando las categorías de bordo y tierra.

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

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

2. Manipulación de traspaleas, ya sean manuales o eléctricas.

3. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo.

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

5. Las labores que venía realizando la Sección de Tierra, tales como:

Reconversión de plataformas y roll/trailer (sujeción y suelta de contenedores y mercancía general, etc.).

Colocación de tacos y cualquier elemento de apoyo y sujeción para la mercancía.

Clasificación manual de mercancía y pesaje de la misma.

Paletizar y despaletizar mercancía.

Recoger mercancía en las operativas de carga, descarga o trasbordo.

Todas aquellas labores del artículo 1 del presente Convenio colectivo que necesiten la participación de personal en la operativa de tierra.

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 1–auxiliar.

Es el profesional portuario que realiza las tareas auxiliares de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, trasbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del puerto, siempre bajo las órdenes de un superior, bien de un grupo 1 de categoría general o de un estibador de grupo 4.

Expresamente se excluye al grupo 1 auxiliar, el manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo.

Grupo 2–oficial manipulante.

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

Así mismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el Convenio colectivo para este grupo, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante emisión de señales manuales u otros medios.

Las funciones del oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 t, de potencia de elevación.
2. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 t, de potencia de elevación.
3. Manipulación de elevadores frontales de pinzas (algodón, balas, bobinas de papel etc.).
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (mafis).
5. Conductores de camión, trailer.
6. Manipulación de vancarrier.
7. Manipulación de trastainer.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora, pala de bodega y oruga.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Manipulación de Reach Stacker.
13. Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico.
14. Conducción de vehículos no comprendida en el artículo 2.d) del Real Decreto Ley 2/1986.

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

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 o después de la operativa.

Manipular la máquina respetando las señalizaciones y normas de seguridad e higiene hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

Grupo 2–auxiliar.

Es el profesional portuario que está cualificado exclusivamente para la manipulación de vehículos en operaciones de carga y descarga de buques Ro–Ro de vehículos.

Grupo 3–encargado general de mercancías.

El encargado general de la mercancía es el responsable de la supervisión y coordinación del control de todas y cada una de las operaciones siguientes, propias del circuito de la mercancía:

El control de mercancías comprende la recepción desde barco y/o cliente, su ubicación en almacenes y explanadas, el nivel de existencias, así como la entrega y su preparación a barco y/o cliente, todo ello con la documentación relacionada con las operaciones (recopilación de datos para socorridos y chequeo de los mismos, contacto directo con el consignatario para subsanar posibles anomalías, etc.).

Por otra parte, su responsabilidad también abarca la coordinación y supervisión del personal que sea necesario para realizar el control puntual de dichas operaciones (rendimientos, novedades específicas, etc.).

Será siempre un estibador portuario del grupo 3.

### Grupo 3—controlador de mercancías.

Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla física y administrativamente los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnicos—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 3—auxiliar.

Es el profesional portuario que hace trabajos auxiliares del grupo 3 bajo el mando y supervisión de un controlador de mercancías del grupo 3 categoría general, siguiendo en el desempeño de sus labores las indicaciones y órdenes que éste le dé en cada caso.

### Grupo 4—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 del grupo 0, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha empresa estibadora del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad (sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto Ley 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:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la empresa estibadora.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operativa, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
4. La atención, y en su caso, adopción de las órdenes provenientes de los mandos del buque, de la empresa estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos y herramientas puestas a su servicio para la operación.

**Art. 74. Jubilación.**—Los estibadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio colectivo causarán baja obligatoriamente cuando cumplan la edad de jubilación ordinaria que les corresponde de acuerdo con el régimen de Seguridad Social aplicable, siempre que hubieran completado los períodos de carencia necesarios para percibir el 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación.

El establecimiento de la edad de jubilación obligatoria a los 55 años, siempre que se den las circunstancias antes señaladas, encuentra también especial justificación en la naturaleza de la actividad que realizan los estibadores portuarios y en el carácter de penosidad y dureza que conlleva la misma, aspecto reconocido en el Real Decreto 2390/2004, con el coeficiente reductor existente de 0,30. Por ello se hace necesario como elemento de calidad en el empleo finalizar la relación laboral con carácter obligatorio tan pronto como sea posible la jubilación en los términos establecidos en el párrafo primero del presente artículo.

En relación a la jubilación obligatoria y como medida cuyo objeto es el mantenimiento de los niveles de empleo, la parte patronal se compromete a no presentar expedientes de regulación de empleo o amortizaciones de puestos de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, salvo que el nivel de actividad de la Sociedad de Estiba y Desestiba descienda por debajo del 75% durante 6 meses y, a tal efecto, se reunirá la Comisión Mixta para adoptar los acuerdos que procedan.

De la misma manera se establece el compromiso de nuevas contrataciones atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 8.1 del presente Convenio.

**Art. 75. Protección de la maternidad y riesgos durante el embarazo.**—El desarrollo de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión Médica elaborará inmediatamente después de la firma del presente Convenio una lista detallada de las operativas, puestos de trabajo y labores que entrañen un riesgo para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente por exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

A tal efecto, en dicha lista se evaluarán y distinguirán de forma específica los riesgos particulares que presenten todas las operativas en cada una de las empresas estibadoras del Puerto de Barcelona.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente quedarán exentas, sin necesidad de certificación médica, de acudir y realizar las labores específicas de cada empresa estibadora que resulten incluidas en la lista a la que hace referencia el apartado anterior, de tal modo que cuando dichas labores les correspondan por el sistema rotativo de contratación diaria de operativas, se produzca un salto en el turno pasando la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente al último puesto del turno de rotación, observándose de esta manera el mismo sistema que en el caso de trabajadores que por prescripción facultativa están exentos de determinadas labores.

Lo regulado en los párrafos anteriores se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

**Art. 76. Reducción de jornada por lactancia.**—Dadas las dificultades para compaginar el derecho a la reducción diaria por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores con el sistema de trabajo portuario, el cual se caracteriza por la composición diaria de distintos equipos de trabajo mediante la rotación de todos los trabajadores inscritos en la Sociedad de Estiba, de tal modo que no es posible que uno de sus miembros abandone una operativa sin que ello repercuta en una paralización de la actividad de todo el equipo de trabajo, se acuerda que la reducción de jornada por lactancia sea acumulable, de manera que la trabajadora o trabajador pueda disfrutar de una jornada completa de permiso retribuido por cada 5 jornales realizados durante el período en que el hijo sea menor de 9 meses.

La trabajadora o trabajador determinará los días en que efectivamente ejercerá su derecho, pudiendo acumular los días de tal modo que su disfrute se realice de forma concentrada, ya sea inmediatamente después de finalizar las 16 semanas de suspensión de contrato por embarazo, o bien con posterioridad, siempre y cuando se realice dentro de los 9 meses siguientes al parto.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y dada la imposibilidad de anticipar el número de jornales que la trabajadora o trabajador realizará durante los 9 meses posteriores al parto, y por tanto, el número de jornadas de descanso que se generarán por dichos jornales, ambas partes convienen que las personas que se acojan a la reducción de jornadas disfrutarán de hasta un total de 60 días naturales de descanso compensatorio por reducción de jornada por lactancia.

Dichas jornadas se retribuirán a razón de 100 euros diarios.

En ningún caso, el derecho contemplado en este artículo reducirá el período de suspensión por embarazo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**1. Complemento personal de antigüedad.** El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respetarán las cantidades vigentes y el devengo de los futuros tramos temporales, en la forma hasta ahora pactada, a que tengan derecho los trabajadores portuarios contratados con anterioridad a la firma del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco por el período de permanencia en los censos portuarios. Dicha retribución constituirá un complemento personal no absorbible en forma de quinquenios y en la cuantía alzada e igual para todas las categorías de 56,32 euros mensuales por cada quinquenio de antigüedad, a percibir en los 12 meses naturales del año. Este concepto ha de atenerse a lo regulado en el artículo 10.5.e) del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco sectorial, que se da por reproducido.

La fecha inicial del cálculo de los quinquenios de cada trabajador será la de su ingreso como trabajador portuario y, respecto a los de ingreso posterior a la firma del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco, no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11, la contratación de un trabajador vinculado a Estibarna por una empresa estibadora o la reincorporación a Estibarna no interrumpirá el cómputo de la antigüedad que personalmente tenga acreditada cada trabajador.

## DISPOSICIÓN FINAL

Las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal de cada puerto (estibadores de relación laboral especial, de relación laboral común y de transitoria segunda del Real Decreto Ley 2/1986); el sistema de distribución del trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 1 del presente Convenio a los estibadores indicados en su ámbito personal (artículo 2), configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del sistema portuario.

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales empresas estibadoras, así como de las futuras empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias descritas en el artículo 1 del presente Convenio, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en éste. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

## ANEXO 1 CONTRATACIÓN

a) Las normas de contratación contenidas en este anexo 1 se aplican operativamente mediante un sistema informático.

b) Las normas de contratación se van actualizando en función de los acuerdos referentes a la asignación diaria.

c) Si se produce alguna circunstancia no prevista y por tanto no recogida en este anexo en cuestiones de contratación y destino de personal, la Comisión Paritaria con la colaboración de Estibarna fijará acuerdos sobre la misma, pasando éstos a formar parte integrante del presente Convenio.

Normas para la petición, distribución y asignación de los trabajadores portuarios:

Los responsables del Departamento de Contratación de Estibarna velarán por el cumplimiento y vigilancia de las normas reflejadas en los siguientes apartados.

## 1. Horarios.

Para el personal del censo del turno de rotación y fijos o preferentes, los horarios de la comunicación de su no presencia, así como las peticiones de personal por parte de las empresas, serán:

1.1. Para facilitar que los trabajos puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada, el cierre de los buzones informáticos y admisión de peticiones escritas de personal de las empresas para las 2 contrataciones diarias diurnas se fija a las 06.45 para las contrataciones diurnas y a las 18.15 horas para las contrataciones nocturnas.

1.2. Los trabajadores podrán comunicar su disponibilidad en las contrataciones hasta las 06.45 para el turno de día y hasta las 18.15 horas para el turno de noche, respectivamente.

1.3. El cierre de los buzones informáticos y admisión de peticiones escritas de personal de las empresas para las contrataciones de los días festivos, sábados y domingos se fija a las 19 horas del día anterior al día festivo.

1.4. Los trabajadores podrán comunicar su disponibilidad en las contrataciones de los días festivos, sábados y domingos hasta las 19 horas del viernes o del día anterior al día festivo.

1.5. El sorteo de las empresas se realizará para la contratación del día a las 6.45 horas y 1 segundo.

1.6. El sorteo de las empresas se realizará para la contratación de la noche a las 18.15 horas y 1 segundo.

1.7. El sorteo para el festivo se realizará a las 19 horas y 1 segundo para todas las contrataciones de ese festivo.

1.8. Para la realización de estos llamamientos se observará lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio.

## 2. Procedimiento de contratación.

2.1. Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las empresas, salvo requerimiento expreso del personal de servicio de Estibarna.

2.2. Cualquier consulta o pregunta que no afecte directamente a la contratación en curso se atenderá después de que termine la misma.

2.3. La empresa Estibadora solicitará el personal reglamentario para cada una de las diferentes operaciones portuarias a realizar informáticamente o mediante impreso oficial, facilitado a tal efecto por Estibarna. La hoja de petición deberá ir firmada por el encargado general portuario de la empresa, o en su defecto, por persona con poder suficiente. Cuando la petición sea transmitida por vía informática ha de estar avalada por una clave para cada empresa.

2.4. En la hoja de petición se hará constar:

Nombre de la empresa.

Nombre del muelle.

Nombre del buque.

Tipo de jornada.

Clase de operación a la que se destina el personal.

Clase y tipo de mercancía que se va a manipular.

Número de equipos de trabajo que se han de formar.

Número de trabajadores para cada operación y por secciones.

Maquinaria que se va a utilizar.

Naturaleza del trabajo y números de registro o turno del personal fijo o preferente de plantilla que participa en la operación.

2.5. El personal de contratación no tiene potestad para cambiar un pedido presentado por la empresa, por tanto es responsabilidad única y exclusiva de la empresa presentar los pedidos correctos en función del Convenio.

2.6. Las empresas quedarán numeradas aleatoriamente en un primer sorteo que determinará al azar el orden de las peticiones.

2.7. Los responsables de contratación de Estibarna harán un segundo sorteo en presencia de 2 representantes de los trabajadores y 2 de las empresas contratantes que determinará cuál es la primera empresa y las restantes correlativamente en función del orden establecido en el primer sorteo.

2.8. Todo el pedido de personal se expondrá públicamente.

3. Normas de asignación de personal.

3.1. Se comenzará a servir los pedidos de personal por la empresa que salga elegida en primer lugar en el segundo sorteo, continuándose por la que haya obtenido el número de orden inmediatamente posterior y así sucesivamente.

3.2. La petición de personal será cubierta comenzando por los destinos en primer lugar del Muelle Dársena Sur a Muelle de Muralla, y en segundo lugar del Muelle Adosado a Muelle de España (de sur a norte).

3.3. Dentro del mismo muelle se destinarán:

a) Los trabajos en buque: 1.º trinca o destrinca, 2.º carga o descarga.

b) Explanadas.

c) Recepción y entrega.

3.4. En cualquier operación, se nombrarán primero las jornadas intensivas, y segundo la jornada normal.

3.5. Si se observara error en el orden de destino del personal en la empresa para la que fue contratado, el encargado rectificará el mismo de acuerdo a estas normas establecidas.

3.6. El destino de personal se realizará por secciones y observando el siguiente orden:

PC	Pala Chatarra.
GM	Grúa Móvil.
PR	Pulpo Retro.
PE	Pala Ergransa.
OR	Orugas.
GK	Grúa Kone.
GI	Grúa Imenasa.
GC	Grúa Convencional.
PV	Pava.
VA	Vancarristas.
RT	Reciclado Trastainer.
TR	Trastainer.
SB	Reach Stacker Bobinas.
ST	Reach Stacker.
RO	Ro-Pax.
MA	Mafi.
MG	Máquina Grande.
PA	Pala.
MF	Máquina Frontal.
CM	Camión.
MM	Medio Mecánico.
CH	MM/Cocheros.

EN	Encargados.
CT	Capataz de Trinca.
CA	Capataz.
SO	Controlador de Mercancías (Informática).
CO	Controlador de Mercancías.
MP	Especialista M. Pinza.
BG	Especialista Grúa.
BF	Especialista Fruta/Mecanizado.
BR	Especialista Traspaleta.
BP	Especialista Pinza.
BB	Especialista Botonero.
BT	Especialista Trinca Coches.
BC	Especialista Trinca Contenedores.
BO	Especialista General.
TI	Tierra.

3.7. Cuando de una sección la empresa no efectúe pedido se le saltará conservando su turno para las secciones de las que solicite personal.

3.8. Cada grupo profesional tendrá total preferencia en su sección, siempre que exista pedido, en caso contrario se atenderá a lo dispuesto para listas alternativas.

3.9. Cuando falte personal de cualquier sección se podrá cubrir con integrantes de las listas alternativas adecuadamente formados.

3.10. Listas alternativas.

a) Todos los estibadores podrán estar inscritos para trabajos en otras secciones o especialidades que la suya propia, siempre que se acredite suficiente capacidad profesional.

b) La distribución de personal de listas alternativas se regirá por las puertas establecidas para tal fin.

c) En cualquiera de los casos de falta de personal en cualquier sección y que éste fuera cubierto por otro trabajador de diferente sección, el número de turno no correrá en su sección.

d) La inscripción en una lista alternativa contraerá la obligatoriedad de permanencia en la misma, durante el período de 1 año como mínimo.

3.11. Reducciones. Si una vez utilizados estos criterios de asignación falta personal, corresponderá hacer una reducción del pedido para repartir el personal disponible. Este proceso seguirá la siguiente regla: de acuerdo con el apartado 5.1 del presente anexo, siguiendo el orden del sorteo se irá asignando (dentro de la misma jornada) un equipo de trabajo por buque en una primera vuelta, y así sucesivamente hasta donde alcance el personal disponible.

3.12. Cuando la solicitud de personal por parte de las empresas supere el número de componentes de las listas disponibles (incluidas las listas alternativas) presentes en la oficina de contratación y, una vez hecha la correspondiente reducción, no pudiesen ser atendidas las siguientes operativas por falta de personal, éstas se servirán con preferencia y por el orden que a continuación se expone, siguiendo a continuación el orden resultante del sorteo de rotación de empresas:

a) Salvamento.

b) Buques correo, exclusivamente pasaje y/o provisiones.

c) Buques con mercancía en frigorífico y refrigerada.

d) Fruta.

e) Capataces de trinca de coches.

f) Botones.

g) Siderúrgico.

Los trabajos de los apartados b) y d) no tendrán preferencia si son contratados en jornada normal y entrarán en el orden que les toque por el sorteo.

#### 4. Normas de asignación de personal por contratación

##### 4.a) Contratación diurna.

4.a.1. Todas las especialidades y secciones saldrán destinadas por rotación a partir de las puertas correspondientes para las jornadas de L2, L3 y L5.

4.a.2. Los capataces se destinarán por jornadas.

Si el pedido es inferior al personal disponible, éstos se servirán por su orden.

En el caso de existir más peticiones de capataz que personal disponible en alguna de las jornadas L2–L5 y/o L3, se servirán con la siguiente preferencia, según el orden de las empresas, y sólo en aquella jornada en la que falten:

- a) Encargados.
- b) Capataces de trinca de coches.
- c) Capataces.

En el caso de existir más peticiones de capataz que personal disponible y no se pudieran servir encargados/capataces trinca de coches para la jornada L3, se servirán con la siguiente preferencia, respetando el orden de las empresas:

- a) Encargados L2/L5.
- b) Encargados L3.
- c) Capataces de trinca de coches L2.
- d) Capataces de trinca de coches L3.
- e) Capataces L2/L5.
- f) Capataces L3.

Puertas.

a) Si entre ambas jornadas no diera la vuelta y quedaran capataces en desempleo, el número para el día siguiente sería el siguiente al último capataz asignado.

b) Si entre ambas jornadas diera la vuelta, el número para el día siguiente sería:

Si da la vuelta en la jornada de la mañana, el mismo con el que se inició esa contratación.

Si no da la vuelta en la jornada de la mañana, pero sí se completa ésta por la tarde, el número del capataz haya sido destinado en primer lugar para la tarde, sin contar para esta situación los que, estando obligados para la tarde, se les pasó por la mañana.

##### 4.a.3. Controladores de mercancías.

La manera de destinar será la siguiente:

- a) Los controladores de mercancías (informática)/sobordistas de buque en jornadas L2/L5.
- b) Los controladores de mercancías (informática)/sobordistas de explanada en jornadas L2/L5.
- c) Los controladores de mercancías (informática)/sobordistas de buque en jornada L3.
- d) Los controladores de mercancías (informática)/sobordistas de explanada en jornada L3.
- e) Los controladores de mercancías/confrontas de buque en jornadas L2/L5.
- f) Los controladores de mercancías/confrontas de explanadas y recepciones y entregas en jornadas L2/L5.
- g) Los controladores de mercancías/confrontas de buque en jornada L3.

h) Los controladores de mercancías/confrontas de explanadas y recepciones y entregas en jornada L3.

Puertas:

a) Si entre ambas jornadas no diera la vuelta y quedaran controladores de mercancías en desempleo, el número para el día siguiente sería el siguiente al último controlador de mercancías asignado.

b) Si entre ambas jornadas diera la vuelta, el número para el día siguiente sería:

Si da la vuelta en la jornada de la mañana, el mismo con el que se inició esa contratación.

Si no da la vuelta en la jornada de la mañana, pero sí se completa ésta por la tarde, el número del controlador de mercancías (informática) que haya sido destinado en primer lugar para la tarde, sin contar para esta situación los que, estando obligados para la tarde, se les pasó por la mañana.

4.a.4. Oficiales manipulantes.

El destino de personal se realizará por primera especialidad.

Puertas: el último oficial manipulante destinado en jornada L3 + 1.

4.a.5. Los especialistas se destinarán:

Si el pedido es inferior al personal disponible, se servirán por su orden.

En el caso de existir más peticiones de especialista que personal disponible en alguna de las jornadas L2–L5 (mañana/normal) y/o L3 (tarde), se servirán por su orden siempre que, después de la correspondiente reducción de pedido, no sigan faltando en primeras especialidades ni en ninguna de las operativas con preferencia reflejadas en el apartado 3.12.

Si después de la correspondiente reducción de pedido sigue faltando en primeras especialidades o en alguna de las operativas con preferencia, se servirán las especialidades y se aplicarán las preferencias en aquella jornada en la que falten.

Si no se pudieran servir las especialidades y preferencias para la jornada L3 (tarde), se servirán las especialidades y se aplicarán las preferencias en ambas jornadas y luego se servirá el resto del pedido.

Puertas: el último especialista destinado en la jornada L3 + 1. De una semana a otra, además, se retrocederán 10 números.

4.a.6. El personal obligado de tarde que se le pasó por la mañana saldrá destinado por su primera especialidad si así le hubiera correspondido por la mañana. En caso contrario, saldrá destinado según la rotación de aquella especialidad que le llegue.

4.a.7. Dentro del personal obligado de tarde se incluye al trabajador que tenga justificada ante el Departamento de Contratación su ausencia por la mañana. Con anterioridad a la contratación el trabajador deberá avisar a dicho Departamento de su ausencia, rellenando un documento con sus datos y exponiendo sus motivos, y posteriormente lo justificará documentalmente. El Departamento de Contratación deberá facilitar al trabajador una copia sellada del documento previo, primero, y del justificante, una vez que el trabajador lo aporte.

4.a.8. Existen 3 modalidades de reenganche para la contratación diurna:

Para la tarde.

Para la mañana.

A todo.

4.a.9. Para el reenganche tomará como referencia la puerta de la mañana.

4.b) Contratación nocturna.

4.b.1. Todas las especialidades y secciones saldrán destinadas por rotación a partir de las puertas correspondientes para las jornadas de L4 y L1/S1.

4.b.2. El turno de noche está compuesto de:

7 Capataces.

8 Controladores de mercancías.

20 Especialistas (10 + 10).

7 Reach Stacker.

3 Ro-Pax.

8 Mafistas.

1 Grúa Convencional/Móvil.

24 Gruistas Kone.

18 Vancarristas.

1 Pala Chatarra.

1 Pala Ergransa.

El número de componentes de cada una de las especialidades y secciones puede variar en función de las necesidades de servicio.

4.b.3. Todo trabajador, con la autorización de Estibarna, podrá ser excluido del turno obligatorio nocturno, mediante petición escrita al jefe de contratación, firmando el formulario al efecto. La exclusión del turno obligatorio nocturno conlleva no poder trabajar en ninguna de las jornadas nocturnas inclusive las festivas. La exclusión del turno nocturno se mantendrá durante un período mínimo de 1 año, a partir de la fecha de baja. En caso de falta de cobertura del servicio Estibarna se reserva la posibilidad de recuperar la obligatoriedad.

4.b.4. Para las especialidades de Grúa Kone y Vancarrier existe un turno de noche fijo.

4.b.5. Para el resto de especialidades se nombra semanalmente un turno obligatorio nocturno.

4.b.6. El turno nocturno obligatorio estará obligado a su asistencia nocturna de lunes a viernes laborables, y podrán salir a trabajar para los festivos.

4.b.7. El personal que no sea destinado en la jornada de 20 a 02 horas por carencia de servicio, saldrá destinado obligatoriamente a la jornada de 02 a 08 horas.

4.b.8. Si una vez destinado el personal del turno nocturno, faltase personal, éste se complementará con personal voluntario.

4.b.9. El personal que habiendo retirado su disponibilidad por la mañana y por la tarde, no podrá bajo ningún concepto marcar como voluntario para trabajar de noche, ni en primera ni en segunda jornada.

4.b.10. Los voluntarios de noche saldrán destinados de la siguiente forma:

a) En desempleo por secciones.

b) En desempleo listas alternativas.

c) Han terminado por secciones.

d) Están trabajando por secciones.

e) Listas alternativas han terminado.

f) Listas alternativas están trabajando.

4.b.11. Los voluntarios de día que marquen para las jornadas de 20 a 02 y de 02 a 08, le contarán los jornales aunque los realicen en listas alternativas.

4.b.12. El personal voluntario en paro de las diferentes secciones tendrá preferencia sobre las listas alternativas del turno de noche.

4.b.13. Para todo el personal voluntario se tomarán las puertas de las que se partió por la mañana, siendo destinado en función de los criterios marcados en el apartado 4.b.10.

4.b.14. Las puertas para listas alternativas se registrarán por puertas corridas, tanto para el turno de noche como para los voluntarios, tomando como iniciales las que cada uno tenga.

4.b.15. Para la segunda jornada, se tomará la puerta siguiente al último voluntario que quedó, siempre y cuando no dé la vuelta, en cuyo caso se volverá nuevamente a la primera de la que se partió para la noche, pero en este caso englobando a todo el personal del turno de noche.

4.b.16. La puerta de camión para la jornada de 02 horas será rotativa entre todos los componentes del turno de noche de la Sección de Medios Mecánicos.

4.b.17. Para los voluntarios de noche, la puerta para las 02 horas será la puerta de la mañana, asignando al personal en función del número de jornales realizados.

4.b.18. Los que sólo indicaron la opción de «sólo a las 02 horas», saldrán a trabajar los últimos de los últimos.

4.b.19. Para la asignación de la contratación de las 02 horas, se tendrá en cuenta que no podrán salir destinados aquellos que por razón de alguna incidencia, como son vacaciones, permisos, sanciones, falta, etc., tendrían el día cubierto por esta circunstancia.

4.b.20. El personal de turno de noche que retire la chapa por descanso semanal, éste le comenzará a las 02 horas hasta las 02 horas del día siguiente. Así, aun no saliendo a trabajar en su primera jornada, no saldrá destinado en la segunda al considerar que su permiso comienza a las 02 horas.

4.b.21. Para todos los componentes del turno de noche, sean por rotación semanal, o fijos de turno, para poder declararse no disponible para las 20 horas y trabajar a las 02 horas deberán avisarlo al Departamento de Contratación indicando el motivo y posteriormente justificarlo documentalmente. Serán destinados en las mismas condiciones que en la contratación diurna.

4.b.22. Si el viernes fuera festivo o inhábil, la primera jornada del sábado sería voluntaria para el turno de noche.

4.b.23. Turno de noche de vancarristas y gruistas:

a) El turno de noche estará compuesto por 24 gruistas y 18 vancarristas.

b) El número de componentes de cada una de las especialidades puede variar en función de las necesidades de servicio.

c) Los gruistas de rotación que entren al turno de noche, para tener la misma consideración que los fijos de noche, tendrán marcado el reenganche para toda la semana.

d) Los gruistas del turno de noche se asignan de la siguiente manera:

Se establece una puerta para la jornada de 20 a 02 horas y otra puerta para la jornada de 02 a 08 horas.

Si hay pedido en las 2 jornadas, se reservan tantas grúas como se hayan pedido en segunda jornada (02 a 08 horas), siempre que con el resto del personal del turno de noche gruistas, voluntarios de día y fijos o preferentes se puedan cubrir las pedidas en primera jornada. En caso contrario sólo se reservan las necesarias en segunda jornada, cubriendo en primera instancia las de la primera jornada.

e) Los vancarristas del turno de noche se asignan de la siguiente manera:

Siempre irán como primera especialidad de vancarriers.

Tienen el compromiso de doblar en segunda jornada de la especialidad de vancarriers.

El relevo de vancarristas para el turno nocturno se hará con personal del turno nocturno, según el siguiente criterio:

a) El relevo de vancarriers comenzará a las 02 horas.

b) Lo realizará el turno de noche de gruistas y vancarristas dependiendo de la puerta a tal efecto.

c) Se contratará de la siguiente forma: 1 vancarrista asignado de relevo para cada 5 vancarristas o fracción asignados a los diversos equipos de trabajo (contando solamente los reenganchados de vancarrier a vancarrier). Se garantiza 1 hora de relevo como mínimo. El vancarrista de relevo, siempre que sea reenganchado, tendrá relevo independientemente de la especialidad en la que haya trabajado en la jornada L4.

El relevo de vancarristas lo realizará el turno de noche. Para ello se lleva una puerta expresa para tal fin y entran tanto los vancarristas como los gruistas.

4.b.24. Puertas.

Capataz y controlador de mercancías.

Las secciones de capataces y controladores de mercancías tienen un tratamiento distinto al tener 2 puertas.

Si no salen todos en la jornada de 20 a 02 horas, y los que vayan obligados a las 02 horas salieran, se considera que es como si diera la vuelta a las 20 horas, y por tanto la puerta para el día siguiente será el primer número de que se partió a las 20 horas.

Si además en la segunda jornada reenganchara alguno que salió en la primera jornada, la puerta de las 02 horas sería el número posterior al último reenganchado que haya marcado para reengancharse a las 02 horas.

Oficiales manipulantes.

Cada primera especialidad que compone el turno de noche tiene su puerta correspondiente y rotan en ellas los componentes de cada una de las especialidades:

Reach Stacker.

Ro-Pax.

Mafistas.

Grúa Convencional/Móvil.

Gruistas Kone.

Vancarrista.

Pala Chatarra.

Pala Ergransa.

Para el resto de especialidades igualmente se mantienen unas puertas específicas, sólo que en este caso rotan por ellas el conjunto de los componentes del turno de noche.

Especialistas.

Si salen listas alternativas del turno de noche que no trabajaron en la primera jornada para especialistas, y no hay opción al reenganche para los componentes de estas secciones, la puerta del día siguiente será la misma en la que comenzó en la jornada de 20 a 02 horas.

Si salieran listas alternativas del turno de la noche porque los de su propia sección renunciaran al reenganche de las 02 horas, la puerta para el día siguiente en la Sección de Especialistas sería el número posterior al último número que fue destinado en la jornada de 20 a 02 horas.

4.c) Contratación festivos.

4.c.1. Para que en las jornadas festivas se pueda garantizar el trabajo con personal voluntario del turno de rotación, las empresas comunicarán a la Oficina de Contratación, a las 12 horas del día laborable anterior a la fiesta, su intención de operar y el personal por especialidad que precisará, lo cual será comunicado a los trabajadores.

4.c.2. La contratación para festivos se llevará a cabo a través del personal del turno rotativo

especial para festivos.

4.c.3. Los trabajadores fijos o preferentes no podrán trabajar en sábado, domingos ni festivos, ya que han de cubrir su descanso reglamentario; sí lo podrán hacer en el caso de que no se cubra el pedido con personal del turno de rotación debiendo observar el descanso reglamentario en el día fijado de la semana entrante. Igual regla se observará para los trabajos en nocturno.

4.c.4. Todas las especialidades y secciones saldrán destinadas por rotación a partir de las puertas correspondientes.

4.c.5. Las puertas volverán a las iniciales por reparto de jornales y especialidad.

4.c.6. Las puertas alternativas serán rotativas durante todo el festivo. Esto quiere decir que nunca se vuelve a la puerta de la mañana, sino que van corriendo a partir del último que fue destinado en la jornada anterior, o anteriores.

4.c.7. Todas las plazas de festivos se computarán por número de jornales realizados.

4.c.8. Todo trabajador que haya sido contratado para alguna jornada de festivo no podrá optar a otra jornada en esa contratación mientras de su especialidad o sección no haya dado la vuelta.

4.c.9. Cuando de una sección dé la vuelta, podrán ser destinados por listas alternativas de otras secciones en función de los jornales hechos.

4.c.10. Nunca se cogerán listas alternativas que por turno les toque de alguna especialidad.

4.c.11. Las personas que sean destinadas en las jornadas de 02 a 08 horas del festivo no serán destinadas en las segundas jornadas de festivo, (mañanas), pudiendo salir si les toca a partir de las jornadas de tarde.

4.c.12. En caso de que dé la vuelta de capataces, primero se destinarán los encargados, después los capataces de trunca de coches, y seguidamente los capataces.

4.c.13. En caso de que dé la vuelta de controladores de mercancías, primero se destinarán los controladores de mercancías (informática) de buque y explanada, seguidamente los controladores de mercancías destinados a buque y finalmente los controladores de mercancías destinados a explanadas y recepción y entrega.

4.c.14. En caso de que dé la vuelta de especialistas, se seguirá lo previsto en el anexo 3.12 del presente anexo.

4.c.15. En las contrataciones donde existan más de 2 festivos seguidos, las contrataciones se partirán de la siguiente manera:

a) Si el festivo es anterior al sábado, se realiza una contratación que irá desde el festivo de 08 a 14 horas hasta el sábado tarde, y desde el sábado noche hasta la madrugada del lunes. Total 6 jornadas por contratación.

b) Si el festivo cae en lunes la contratación irá desde el sábado de 08 a 14 horas, hasta el domingo tarde y desde el domingo noche hasta la madrugada del martes. Total 6 jornadas por contratación.

El día y hora en que se realice la segunda contratación se avisará con antelación durante esa semana.

4.c.16. Se habilitarán las máquinas para todos los que quieran anular o ampliar los marcajes, bien el sábado o el domingo.

4.c.17. Para la jornada de 02 a 08 del lunes o día posterior al festivo, a partir de la puerta que quedó en domingo noche o festivo noche, se sacarán a todos aquellos que marcaron para dicha jornada computando el número de jornales. Las puertas para el próximo festivo serán los números posteriores a los últimos que salieron el domingo noche o festivo noche.

4.c.18. El número de puerta de contratación a contratación para festivos será el primero que haya acreditado su presencia a partir de la puerta, sin embargo, el número de puerta para el festivo de la semana entrante o de la misma semana será el siguiente al último contratado, haya o no

acreditado su presencia.

4.c.19. El trabajador de rotación contratado para las jornadas festivas o dominicales podrá elegir 1 día de las 2 semanas posteriores a dicha jornada para realizar su descanso compensatorio.

4.c.20. En festivo cuando a un trabajador le correspondiese ser contratado en una jornada a la que hubiese renunciado previamente, no tendrá opción a trabajar en ninguna jornada posterior. Esta misma norma es de aplicación para los excluidos de noche.

5. Normas de asignación de personal en caso de carencia.

5.1. Con el fin de garantizar que todas las empresas que contraten personal en el primer llamamiento del día tengan o dispongan de trabajadores censados, cuando el pedido supere al personal disponible y por tanto exista la reducción de pedidos, las normas que se establecen son:

a) Doble sorteo de orden de prelación de las empresas.

b) Una vez realizado el sorteo, y sumado el pedido total se verá la carencia de personal y en qué especialidades.

c) Cuando dé la vuelta, la reducción de personal se realizará en las secciones donde falte: comenzando por la última empresa que salió en el sorteo y de forma ascendente, en todos aquellos pedidos de 2 o más equipos de trabajo, se restaría en aquellas especialidades que falten, en número igual hasta que el personal restado sea semejante al carente.

d) Una vez realizado el punto anterior, si sigue faltando personal, el criterio a seguir sería el siguiente: de acuerdo con el orden del sorteo, en caso de falta de personal, tendrán preferencia las operativas establecidas en el punto 3.12 de estas normas.

e) Cuando falten especialidades, siempre prevalecerá el criterio de la empresa en seguir con el pedido adelante o realizar cambios en cuanto a especialidad.

f) En caso de que aún restase personal, será opcional de la empresa el tomarlo o rechazarlo.

5.2. Los capataces y controladores de mercancías (informática) serán del turno de rotación.

5.3. Cuando falten capataces:

a) Siempre a partir de la puerta de lista alternativa, primero se cogerán del personal que no salga destinado en su sección.

b) En caso de que sigan faltando, partiendo siempre de la puerta alternativa, se sacarán del personal que sólo vayan a salir de especialista general u oficiales manipulantes para máquina pequeña o cochero. Se tomarán en número suficiente si los hubiera para cubrir las plazas de capataces faltantes. Nunca se cogerán capataces alternativos que por turno les toque de alguna especialidad, sean especialistas u oficiales manipulantes.

c) En el caso de que aún sigan faltando capataces, en aquellos equipos de trabajo donde falten, se añadirá 1 especialista más o 1 oficial manipulante/cochero (ro/ro automóviles). En festivo siempre se asignará 1 especialista más o 1 oficial manipulante/cochero (ro/ro automóviles).

5.4. Los capataces que sean asignados a la trunca/destrunca de vehículos para atender y dirigir las operaciones del grupo 0 saldrán destinados con preferencia en todas las jornadas sobre el resto del pedido en caso de que faltaran, con la excepción del encargado.

5.5. Cuando falte personal de la lista de controlador de Mercancías, se servirán primero las solicitudes de controlador de mercancías (informática) de buque y explanadas, a continuación los controladores de mercancías de buque, y por último los controladores de mercancías de explanadas o recepción/entrega.

5.6. Cuando falten controladores de mercancías, siempre a partir de la puerta de lista alternativa, se cogerán del personal de lista alternativa que no salga destinado en su sección en esa misma jornada.

5.7. Cuando falte personal de la lista de oficial manipulante, siempre a partir de la puerta de lista alternativa, se cogerán del personal de lista alternativa que no salga destinado en su sección. Si

sigue faltando personal se recurrirá a los otros grupos profesionales que tengan la especialidad requerida, asignándolo con los siguientes criterios:

1. Rojillos de la empresa (coordinadores, controladores de mercancías, oficiales manipulantes y especialistas).

2. Personal de rotación, que había salido destinado de su sección, partiendo de una puerta rotativa:

Personal de la lista de especialistas.

Personal de la lista de controlador de mercancías.

Personal de la lista de capataces.

Personal de la lista de controlador de mercancías (informática).

6. Normas particulares por secciones.

6.1. Las empresas estibadoras que no dispongan de estructura permanente de personal portuario, dada su naturaleza de prestación irregular de trabajo, deberán contratar un encargado siempre que efectúen operaciones en buque.

6.2. Encargados/capataces.

Los componentes de esta sección que sean destinados como encargados de un buque y el mismo siga en jornadas posteriores, tendrán las siguientes consideraciones:

a) En caso de pedir un permiso festivo durante la semana y estén ejerciendo de encargado, deberán notificar en Contratación que anulan dicho permiso. En caso contrario a la empresa se le enviará otro encargado que será el que termine el buque.

b) Si es destinado en un buque el día anterior a una fiesta y la empresa realiza pedido durante ese festivo, vendrá obligado a realizar tantos jornales como jornadas realice el buque. Sólo en el supuesto que esté excluido de noche, para esta jornada en concreto se le enviaría otro. En cualquier caso, se deberán respetar los descansos mínimos obligatorios.

c) Si es destinado en un buque el día anterior a un festivo y el buque opera el día laborable posterior al festivo, no podrá bajo ningún concepto marcar para el festivo. Si se diera la circunstancia que esa semana entrara de noche, prevalecerá la semana de noche a la de encargado.

d) Los encargados que sean destinados a un buque en jornada de festivo:

1. Seguirá en él tantas jornadas como realice el buque sin tener en cuenta las jornadas que haya marcado para festivo, respetando, en cualquier caso los descansos mínimos obligatorios.

2. Sólo en el supuesto de que esté excluido de noche para esta jornada en concreto, se enviará otro encargado.

3. Si se diera la circunstancia de que el buque continuara durante la semana siguiente y el encargado estuviera destinado en el turno de noche éste prevalecerá.

6.3. Controlador de mercancías.

Los componentes de esta Sección que sean destinados como controlador de mercancías (informática) de un buque y el mismo siga en jornadas posteriores, tendrán las siguientes consideraciones:

a) En caso de pedir un permiso festivo durante la semana y estén ejerciendo de controlador de mercancías (informática), deberán notificar en contratación que anulan dicho permiso, en caso contrario a la empresa se le enviará otro controlador de mercancías (informática) que será el que termine el buque.

b) Si es destinado en un buque el día anterior a una fiesta y la empresa realiza pedido durante ese festivo, vendrá obligado a realizar tantos jornales como jornadas realice el buque. Sólo en el supuesto que esté excluido de noche, para esta jornada en concreto se le enviaría otro. En

cualquier caso, se deberán respetar los descansos mínimos obligatorios.

c) Si es destinado en un buque el día anterior a un festivo y el buque opera el día laborable posterior al festivo, no podrá bajo ningún concepto marcar para el festivo. Si se diera la circunstancia que esa semana entrara de noche, prevalecerá la semana de noche a la de controlador de mercancías (informática).

#### 6.4. Oficiales manipulantes.

a) Los excluidos de oficial manipulante podrán salir de cocheros si por turno les toca.

b) Los excluidos de cocheros podrán salir de las especialidades alternativas que tengan si por su turno les toca.

c) En Estibadora de Ponent, cuando se pidan mafistas y no se puedan cubrir con personal de plaza o rojillos, se sustituirán por camioneros.

#### 6.5. Especialista trinca.

Para los excluidos de trinca se acuerda:

a) Si se les excluye de una petición de trinca, saldrán a trabajar como especialista en el primer pedido posterior a dicha petición de trinca.

b) Esta misma norma es válida para cualquier contratación, ya sea laborable diurna, laborable nocturna o festivo.

c) En las contrataciones laborables diurnas, si no pudiesen ser destinados en ninguna jornada por falta de pedido se les asignará un permiso sin sueldo. En esta última circunstancia, si quisieran venir como voluntarios de noche, les sería de aplicación la norma general de marcar como que han terminado.

#### 6.6. Especialista botonero.

El personal excluido de botonero tiene el mismo tratamiento que los excluidos de trinca.

#### 6.7. Los rebajados de especialidades no marcan puerta.

#### 7. Normas de utilización de la chapa.

7.1. El personal podrá modificar su disponibilidad como hora límite hasta las 6.45 horas en la contratación del día y hasta las 18.15 horas en la contratación de la noche. En la de festivo tendrán como tiempo límite hasta las 19 horas del viernes o día anterior al festivo.

7.2. A partir de las horas fijadas en el párrafo anterior no se podrá colgar o descolgar ninguna chapa.

7.3. En los reenganches, las horas fijadas como límite serán las mismas.

7.4. Si se está trabajando y no se ha finalizado la operación o la jornada, ningún trabajador podrá ausentarse para pasar la tarjeta de control.

7.5. Los permisos acumulables serán 10 en el año, por haber trabajado los domingos o festivos en jornada 3 y 4. Una vez se agoten los mismos no se acumulan más. Estos permisos se han de disfrutar fuera del período de vacaciones pudiéndose disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente, pidiéndolos antes del 31 de enero.

7.6. Los permisos deberán ser pedidos fuera del tiempo en que se realicen las contrataciones.

7.7. El personal que vuelva de cualquier tipo de permiso queda disponible automáticamente para la siguiente contratación laborable. Diurna en general y nocturna para el personal de turno de noche.

7.8. El personal que vuelve de vacaciones deberá comunicar su presencia. En caso contrario seguirá de falta hasta que lo comunique.

7.9. Cuando un fijo de empresa o rojillo por cualquiera de las causas previstas se reincorpore a Estibarna deberá comunicar su presencia.

7.10. Cuando un fijo de empresa o rojillo por cualquiera de las causas previstas se reincorpore a Estibarna, deberá permanecer en las listas de rotación por espacio de 1 año. Estibarna, por necesidades del servicio, podrá cancelar este período anticipadamente.

## ANEXO 2

### SISTEMA DE TRABAJO, RENDIMIENTO Y REMUNERACIÓN EN LAS OPERACIONES PORTUARIAS. EQUIPOS MÍNIMOS DE TRABAJO

En concordancia con lo que estipula el artículo 73 del presente Convenio colectivo, y en virtud de los sistemas de trabajo habituales en el Puerto de Barcelona y el actual nivel tecnológico, se detallan las composiciones de equipos de trabajos mínimos para salvaguardar las normas de seguridad e higiene vigentes, aplicándose el empleo correcto de las categorías profesionales y el mantenimiento de los rendimientos habituales.

#### A) Aprovisionamientos.

De 0 a 10 toneladas, se empleará:

1 especialista–fruta/mecanizado (\*).

De 10 a 25 toneladas, se empleará:

2 especialistas–fruta/mecanizado (\*).

De 25 toneladas en adelante, se empleará:

1 capataz.

2 especialistas como mínimo.

Oficial manipulante: el personal necesario según buque y tipo de operativa.

(\*) Este personal realizará toda la operativa del buque.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 230–Buques de aprovisionamiento.

Remate fijo: epígrafe 230–Buques de aprovisionamiento.

#### C) Compromiso de presencia y productividad.

Se establece para el personal de censo de rotación una paga consistente en una retribución anual de 600 euros para todos aquellos trabajadores que cumplan el compromiso de presencia y productividad. Esto es cumplir con los turnos laborables correspondientes a los días laborables del año (realizando bien jornales efectivos, inactividad con presencia, o ausencias computables) más 22 jornales extras efectivos.

Se establece un complemento de 15 euros para cada uno de los jornales extras que realice el trabajador, entre 25 y 44, ambos inclusive.

Se establece un complemento de 12 euros para cada uno de los jornales extras que realice el trabajador, entre 45 y 69, ambos inclusive.

El importe máximo de la paga en su conjunto (laborables + 2 y mayor productividad) para los trabajadores que realicen 69 o más jornales anuales extras, será de 1.200 euros.

En el anexo 8 se establecen las reglas de cómputo de los laborables + 2, tanto en su vertiente de compromiso de disponibilidad y productividad, como en su vertiente de devengo de la paga extra que se crea.

Se señala expresamente que en cualquier mención a un número de jornales anuales, queda entendido que los primeros, coincidentes con el número de días laborables del año, aunque se denominen jornales comprenden tanto jornales efectivos como las situaciones asimiladas

(inactividad o ausencias computables).

La paga se hará efectiva una vez cerrada la anualidad antes del 20 de enero siguiente. El personal preferente que retorne a la rotación o bien el de rotación que se contrate como preferente, percibirá la paga según su prestación y en proporción al tiempo en que permanezca en rotación. Se exceptúa, en este caso, al personal que ha sido preferente en calidad de cubre vacaciones y/o bajas.

El personal de grupo 0 que se incorpore tendrá el mismo tratamiento contando desde que se incorpore al censo.

Contenedores vacíos.

Tienen la consideración de contenedores vacíos los que vienen con destino a Barcelona y tránsito (trasbordo). Esto sirve para diferenciarlos de las remociones, que se pagarán según la tarifa de carga/descarga llenos.

Coordinadores.

Se contratará siempre un capataz de rotación por equipo con independencia de los equipos de trabajo que tenga el barco. La empresa reforzará con coordinadores la operación, de la siguiente forma:

De 1 a 3 equipos de trabajo: 1 coordinador.

De 4 a 7 equipos de trabajo: 2 coordinadores.

De 8 a 11 equipos de trabajo: 3 coordinadores.

Sucesivamente por múltiplos de 4.

A efectos del número de coordinadores, los equipos de trabajo de trinca/destrinca no computan.

D) Demoras:

Demora inicial:

Tiene 2 precios por minuto diferenciados:

Incidencia: epígrafe 24–Demora inicial.

Incidencia: epígrafe 25–Demora inicial (domingos y festivos).

A efectos de liquidación, el tiempo de retraso producido como consecuencia de la «chicharra» se pagará como demora inicial.

Demora inicial por falta de despacho o espera de buque:

Tiene 2 precios por minuto diferenciados:

Incidencia: epígrafe 22–Demora inicial 1.<sup>a</sup> hora–Espera de buque.

Incidencia: epígrafe 23–Demora inicial 2.<sup>a</sup> hora–Espera de buque: Para la segunda hora y siguientes.

Demora de producción:

La demora es al 50% del valor/hora que resulta del destajo. La demora de producción empezará a contar desde el momento en que la operación es completa (cuando la izada está estibada en la bodega en el caso de carga, o descargada en tierra si es descarga).

Demora inicial por falta de despacho:

Cuando se haya operado un buque en una jornada anterior y no se inicie la operativa por falta de despacho de la mercancía, esta demora se abonará al 50%.

Demora inicial por falta de planos:

Cuando se haya operado un buque en una jornada anterior y no se inicie la operativa por falta de planos, esta demora se abonará al 50%.

Demora inicial por utilización de maquinaria en otro equipo de trabajo:

Cuando haya demora inicial por utilizarse la maquinaria (grúa, vancarrier, etc.) de un equipo de trabajo en otro, esta demora se liquidará al 50%.

Demora de producción en operaciones de contenedores con grúa pórtico:

Se suprimen las demoras de producción en operaciones de contenedores con grúa de pórtico, aplicando una revisión adicional de las tarifas de contenedores del 5% en 20' y en 40', desde el 1 de julio de 2006. Este acuerdo es de aplicación obligatoria en las terminales de contenedores y de aplicación voluntaria por iniciativa de las empresas en las terminales mixtas o multipropósito.

Se exceptúa de la supresión:

Aquellas derivadas de averías de máquinas. En todo caso en el supuesto de la avería de grúa y para el caso de los equipos de tierra si la avería paraliza la producción, bien porque sólo opere un único equipo de tierra o bien porque la avería implique el bloqueo de la secuencia de carga/descarga. Para tales supuestos se establece una franquicia de hasta 15 minutos en la primera ocasión, de hasta 10 minutos en la segunda y de hasta 5 en la tercera. En el supuesto que la incidencia no se solventa dentro del tiempo de franquicia se devengará la demora al 50%, descontando el tiempo de franquicia desde el momento inicial del aviso hasta el momento en el que la avería se solventa.

Se exceptúa igualmente los casos de falta de buque en el caso que se dé una vez iniciada operativa (por cambio de buque, ya que en otro caso sería demora inicial) y en el caso de falta de órdenes, planos u otras situaciones excepcionales.

Finalmente para cada pase de buque o cambio de grúa se establece una prima de 5 euros y no devenga demora. Si a esta circunstancia se suma el cambio de muelle (no de paramento) la prima será de 7 euros.

Se establece un sistema de garantía general por la que en aquellas operaciones en las que concurran las circunstancias que se señalarán a continuación se devengará demora de producción por el sistema antiguo sin que esa retribución sea compatible con la percepción de las demoras de máquina, falta de buque o falta de órdenes prevista anteriormente ni tampoco el incremento compensatorio del 5% en tarifas. Las condiciones que deben concurrir son las siguientes:

Operativas en las que no se alcance un total de 130 contenedores.

Operativas en las que no se alcance los 21,66 contenedores hora de promedio.

Y que al mismo tiempo estas operativas en uno u otro de los dos supuestos anteriores acumulen más de 90 minutos de demoras de producción por el sistema anterior.

Se hará un seguimiento de la evolución de las demoras de producción y se constituirá una Comisión de Seguimiento entre las partes negociadoras que adaptará la aplicación de estos acuerdos a las operativas de contenedores realizadas en terminales portuarias no especializadas. En este caso cuando la empresa desee incorporarse, esa determinación no se hace a prueba y no tendrá vuelta atrás.

Ambas partes se reservan el derecho de cancelar el acuerdo de supresión de las demoras de producción durante la vigencia del Convenio, dejando un tiempo mínimo de 3 meses para observación y evaluación de resultados. La decisión de cancelar el acuerdo deberá fundarse en resultados objetivos por los que se constate que el nivel de demoras no se reduce y el nivel de incremento de productividad no justifique la reducción salarial provocada por el intercambio entre la eliminación de las demoras y el incremento de las tarifas de contenedores habido por este motivo.

Demora total.

Se entiende por demora total cuando no se trabaja por fuerza mayor, inicial o sobrevenida. En este caso, se liquidará como salario mínimo garantizado (mínimo bajo).

Cuando la demora total sea por falta de buque, se liquidará como salario mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial (mínimo alto).

Si al contratar un equipo de trabajo se produce una demora inicial de más de 4 horas se pagará el salario mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial (mínimo alto).

Destajos mínimos:

Destajo mínimo garantizado:

Cuando se efectúan trabajos y, por naturaleza de la mercancía o por causas ajenas a la empresa o al trabajador, no se alcance el importe de los destajos mínimos garantizados en este Convenio, los trabajadores tendrán derecho a percibir las cantidades que se establecen en la tabla de salarios establecidos como salario mínimo garantizado (mínimo bajo).

Destajo mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial:

Cuando por causas ajenas a la empresa o al trabajador no se encuentre el buque, no haya más mercancías o exista una demora inicial de más de 4 horas, el importe a percibir por los trabajadores será la cantidad que se establece en la tabla de salarios establecidos como salario mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial (mínimo alto).

E) Entrega y recepción.

Entrega y recepción de graneles depositados en tierra.

1 controlador de mercancías por buque.

1 oficial manipulante/palero como mínimo, según necesidades de la empresa.

La confronta se ejercerá en aquel punto donde se instale una caseta junto a la cual han de circular todos y cada uno de los camiones, y en la báscula cuando sea privada.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 108–Entrega y recepción (en general).

Entrega y recepción de mercancía en general:

1 controlador de mercancías.

1 oficial manipulante como mínimo, cuando la operación lo requiera.

El resto del equipo se organizará por la empresa, según características de cada operación.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 108–Entrega y recepción (en general).

Equipos de trabajo: Utilización y reciclaje.

Utilización de equipos de trabajo en espera de buque.

Ningún equipo de trabajo podrá ir a remate siempre que existan equipos de trabajo en espera de buque y que tengan la misma composición que aquel que corresponda utilizar. Dicho equipo de trabajo estará obligado a rematar el buque antes de pasar al buque para el que haya sido contratado.

Cuando existan varios equipos de trabajo en espera de buque y sólo se pueda utilizar uno o varios, pero no todos ellos, se utilizarán comenzando por los últimos equipos (en orden inverso) siempre que tengan la misma composición de equipo de trabajo que el que corresponda a la operativa u operativas en las que deban intervenir.

Cuando los equipos en espera de buque se quieran utilizar en otros buques, se destinarán por orden de asignación: el primero al primer buque, el segundo al segundo buque, así sucesivamente, siempre que tenga la misma composición de equipo de trabajo que el que corresponda a la operativa en la que deban intervenir.

Una vez que el buque de entrada esté operativo tienen que abandonar su operativa y retornar a

su buque de entrada.

Cuando haya un equipo de trabajo en espera de buque y se quiera utilizar en otros buques, dentro de esos buques, serán destinados donde el encargado considere necesario por considerarse equipo de trabajo de refuerzo.

Cuando un equipo de trabajo que está en espera de buque es utilizado en otro, en el caso de que este buque haya finalizado antes que el buque de entrada esté operativo, el destino en el buque de entrada será de sur a norte, siempre que tenga la misma composición de equipo de trabajo.

Buques que hayan terminado o no entren:

Cuando al inicio de la jornada el buque al que han sido destinados uno o más equipos de trabajo haya terminado o no entre, se podrá utilizar estos equipos de trabajo en los buques que el encargado/coordinador crea necesario, teniendo en cuenta siempre el orden de asignación de estas manos de sur a norte.

Reciclaje de los equipos de trabajo:

Se podrán reciclar los equipos de trabajo destinados desde Estibarna todos los días laborables, sábados y festivos hábiles del año.

¿En qué casos

Cuando existan buques que no tengan manos asignadas y haya que acabarlos.

Por cambio de atraques de los buques en la Terminal.

¿Cómo se distribuirán los equipos

Cuando existan buques que no tengan manos asignadas y se deba acabarlos, se reciclarán las manos asignadas a la empresa como designe el encargado/coordinador, respetando siempre el orden de asignación de sur a norte. Estos equipos de trabajo pueden ser utilizados, una vez acabada su operativa en dichos buques, donde el encargado/coordinador crea necesario.

Para el supuesto que se dé alguna situación no reflejada en el presente acuerdo, la decisión del encargado/coordinador será respetada y posteriormente analizada en la Comisión Paritaria del Convenio (en un plazo máximo de 72 horas).

Estibadora de Ponent.

La plantilla de coordinadores para atender a las 2 terminales (Canarias–Baleares) será de 3 estibadores portuarios del grupo 4 capataces.

Cuando la empresa se traslade a la Terminal nueva, se prevé establecer la figura del encargado general y se contratarán los coordinadores necesarios para su funcionamiento.

La operativa de rolones a 2 niveles, tanto de plataforma como de roll–trailer se realizará con 6 especialistas del grupo 1 y 2 capataces del grupo 4.

Si el doble nivel se produce por la operativa de vehículos se cubrirá:

Para igual o menos de 40 vehículos:

1 oficial manipulante (G 2).

El coordinador se hará cargo de esta operativa haciendo las funciones del 2.º capataz.

Para más de 40 vehículos:

Los oficiales manipulantes (G 2) necesarios.

1 capataz (G 4).

Si fuera necesario emplear furgoneta en la operativa de los vehículos se contratará 1 oficial manipulante del grupo 2 de la especialidad de camión para conducir la furgoneta.

En la Terminal de Canarias, para las operativas de más de 100 movimientos, se asignarán 2

gruistas por jornada.

Los manipulantes de plaza o rojillos de especialidad máquina grande o Reach Stacker se contratarán siempre en jornada intensiva con la excepción del Muelle Contradique, asimismo, atenderán simultáneamente el barco y la explanada.

Estos manipulantes cobrarán por el equipo de trabajo que más cobre de la jornada diurna (08–20 horas) de la explanada donde trabajen. En caso de que el importe del destajo sea inferior al salario de explanada se percibirá éste.

El resto de jornadas nocturnas, festivas. etc., según importe del destajo para el que fueron contratadas.

Estos puntos son extensibles a los confrontas contratados en entrega y recepción.

La empresa contratará un grupo 0 auxiliar de conformidad con el artículo 12 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco para realizar las siguientes funciones:

Vaciado y llenado de contenedores.

Entrega y recepción de vehículos

Traslados internos de vehículos.

F) Falta de personal en el equipo de trabajo.

Falta de 1 hombre por causas imputables a la empresa:

Incidencia: epígrafe 19–Falta de 1 (causa empresa): 15%.

Falta de 2 hombres por causas imputables a la empresa:

Incidencia: epígrafe 20–Falta de 2 (causa empresa): 25%.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario bruto a percibir.

Falta de 1 hombre por causas no imputables a la empresa:

Incidencia: epígrafe 28–Falta personal (causa trabajador) se reparte el jornal (salario bruto a percibir por el trabajador) entre el resto del equipo de trabajo.

Acuerdo de la Terminal de Fruta.

Fruta cajas sueltas:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías (sobordista), cuando sea necesario para entrega en camión.

1 controlador de mercancías.

2 especialistas mecanizados.

1 especialista (amantero).

10 especialistas/poza.

1 oficial manipulante como mínimo.

Rendimiento:

Fruta en general (cajas de 20 kg):

10.000 cajas por el equipo de trabajo en jornada normal, igual a 1.250 cajas/hora. Las demoras que se produzcan se descontarán del rendimiento.

Plátanos (cajas de 18 kg):

12.000 cajas por mano en jornada normal, igual a 1.500 cajas/hora. Las demoras que se produzcan se descontarán del rendimiento.

Liquidación:

Destajo: Lp–Lp mercancía general suelta, epígrafes según mercancía manipulada.

Fruta paletizada:

1 capataz.

1 controlador de mercancías (sobordista), cuando sea necesario para entrega en camión.

1 controlador de mercancías.

6 especialistas/poza (especialista fruta).

1 especialista amantero (especialista/fruta).

1 oficial manipulante mínimo.

Liquidación:

Destajo: Lo–Lo mercancía general paletizada, epígrafes según mercancía manipulada.

Fruta paletizada en buques pallets–carrier:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

3 especialistas mecanizados.

3 oficiales manipulantes.

1 controlador de mercancías (sobordista), cuando sea necesario para entrega en camión o si la operativa lo requiere.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 224–Port Nou Fruta (hasta 300 toneladas).

Sobreproducción en jornal: epígrafe 224–Port Nou Fruta (por tonelada a partir de 300 toneladas).

El salario fijo (epígrafe 224) incluye el 25% de intensiva, el remate de bodega, las demoras iniciales y las sobrevenidas.

Remate fijo: epígrafe 224–Port Nou Fruta.

Sobreproducción en remate: epígrafe 224–Port Nou Fruta (por tonelada a partir de 300 toneladas).

En la hora extraordinaria se abonará la hora más las toneladas de sobreproducción (por tonelada a partir de las 300 toneladas) que se hagan durante esa hora.

Destajo: Cuando con el mismo equipo de trabajo se operen contenedores, al salario fijo se le añadirá el destajo de dichos contenedores, según los epígrafes correspondientes a la operativa y características del buque en que se realicen.

Contenedores en cubierta: en caso de que haya contenedores en cubierta para descarga y posterior carga en número no superior a 5, para cada equipo de trabajo, tanto la operación de descarga como de carga la realizará el equipo de trabajo de la bodega correspondiente incrementada en 1 especialista/grúa y 1 especialista que será nombrados adicionalmente y estarán a disposición del equipo de trabajo que esté realizando el trabajo.

Durante el tiempo en que no estén realizando este trabajo, este personal adicional se adjudicará al equipo de trabajo donde lo consideren los capataces.

Cuando la operativa exija un equipo de trabajo para mercancía de cubierta (hasta 25 contenedores), el equipo de trabajo será el siguiente:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

1 especialista (amantero).

4 especialista/tierra.

1 oficial manipulante gruista.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 224–Port Nou Fruta (hasta 300 toneladas) que incluye el 25% de intensiva, el remate de bodega, las demoras iniciales y las sobrevenidas.

G) Graneles sólidos con manguera, cuchara o grapin:

Operaciones de descarga sobre camión:

1 capataz de operaciones.

1 especialista (amantero).

1 controlador de mercancías.

1 especialista en poza (cuando haya tolva o cualquier otro mecanismo que requiera manipulación).

Operaciones de carga, recepción en tierra:

1 capataz de operaciones.

1 especialista (amantero).

1 especialista en poza (\*).

1 controlador de mercancías.

1 oficial manipulante para 1 o 2 equipos (\*).

(\*) Cuando sean necesarios.

Operaciones de descarga y limpieza de bodegas:

1 capataz de operaciones.

1 especialista (amantero).

1 especialista (como mínimo para limpieza) (1).

1 especialista (2).

1 controlador de mercancías (3).

1 oficial manipulante palero (\*).

(1) Cuando sean barcos sin serretas.

(2) Cuando haya tolva mecánica o cualquier otro mecanismo que requiera manipulación.

(3) Cuando la descarga sea sobre camión.

(\*) Cuando sea necesario.

Operaciones de descarga directa a tierra sin limpieza:

Buques de 1 equipo:

1 capataz de operaciones.

1 especialista (amantero).

Buques de 2 equipos:

1 capataz de operaciones.

2 especialistas (amanteros).

Buques de 3 equipos:

1 capataz de operaciones  
3 especialistas (amanteros).

Buques de 4 equipos:

1 capataz de operaciones  
4 especialistas (amanteros).

Buques de 5 equipos:

1 capataz de operaciones.  
5 especialistas (amanteros).

Buques de 6 equipos:

1 capataz de operaciones  
6 especialistas (amanteros).

Buques de 7 equipos:

1 capataz de operaciones  
7 especialistas (amanteros).

Buques de 8 equipos:

1 capataz de operaciones  
8 especialistas (amanteros).

Para 4 equipos de trabajo o más, se contratará 1 estibador de la Sección de Gruistas, de forma que se disponga de un apoyo para cualquier función del buque en cubierta o grúa que designe el capataz.

Operaciones en buques autodescargables:

1 capataz de operaciones.

Instrucción de trabajo por la APB con las empresas.

Operaciones de carga/descarga de cemento a granel por mangueras:

1 capataz de operaciones.

1 especialista/poza.

1 controlador de mercancías (\*).

(\*) Cuando la carga/descarga sea sobre camión.

Operaciones de carga de clinker con instalación especial (silos, etc.).

1 capataz de operaciones.

2 especialistas como mínimo.

Operaciones de descarga de graneles sólidos y agroalimentarios.

1 capataz de operaciones.

1 especialista botonero para control de tubos murales (\*).

1 especialista botonero para control de la Torre 1 (\*).

1 especialista botonero para control de la Torre 2 (\*).

(\*) En caso de que alguno de los elementos no tuviese que funcionar, el botonero correspondiente no será contratado.

Para limpieza de bodegas se contratará como mínimo:

1 oficial manipulante palero.

2 especialistas de limpieza.

Para la descarga de harina y pellets, se contratará 1 oficial manipulante oruga como mínimo.

Notas para todo tipo de graneles:

Cuando en la operación de bodega o en tierra existan más de 4 máquinas, se contratará 1 oficial manipulante más para relevo.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 140–Graneles.

Remate fijo: epígrafe 140–Graneles.

Se podrá limpiar más de una bodega con el incremento salarial establecido (10%) por bodega de más rematada.

Demora total: no se trabaja por fuerza mayor, inicial o sobrevenida. Se abonará el destajo mínimo garantizado establecido que corresponda, según el apartado de demoras.

Horas extraordinarias:

La hora de remate se podrá hacer sólo cuando en la operación se finalice un buque y sea el término de una jornada intensiva.

Liquidación:

Los salarios fijos disponen de su correspondiente remate fijo, cada uno de ellos codificado según su mismo epígrafe.

En los destajos, los trabajos en hora extraordinaria tienen un valor mínimo (salarios establecidos–salario mínimo hora extra). Si una vez realizado el cálculo de la producción en horas extraordinarias, resultan cantidades superiores al mínimo de la hora extra, se abonarán tales cantidades. En caso contrario, se abonará el salario mínimo hora extra.

El cálculo de la producción en hora extraordinaria se realizará incrementando en un 50% el valor de la producción realizada en la hora de remate, y aplicando al resultado el incremento correspondiente a la jornada laboral siguiente a la que hayan trabajado [el remate de una jornada de 02 a 08 horas (de 08 a 09 horas) sería el de la 2.ª jornada; en cambio el de 14 a 20 horas (de 20 a 21 horas) sería el de la 4.ª jornada].

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 20 y las 08 horas.

L) Liquidación de los destajos.

Las empresas están obligadas inexcusablemente a facilitar a cada equipo de trabajo una hoja de liquidación de los destajos al finalizar la jornada. En dicha liquidación deberán ir reflejadas las tarifas que se tomaron como base para practicarla y se realizará conforme a la operativa realizada por todos y cada uno de los miembros que conformaron el equipo de trabajo, incluidos los rojillos. En el supuesto de que concurren diferentes precios para alguno de los componentes, se liquidarán siempre tomando como base el número de liquidación original en hojas complementarias numeradas desde el 1 hasta el 9.

En el caso de que haya disconformidad sobre su importe, los trabajadores cobrarán por la liquidación que practique la empresa, pero podrán exigirle que en la propia liquidación mencione el «pasa a laudo» de la Comisión Paritaria, la cual resolverá en el plazo no superior a las 72 horas.

En el caso de errores, debe existir un escrito documentado a la Dirección de Estibarna, la cual cotejará con el controlador de mercancía o el capataz del equipo de trabajo, dichos errores. Las posibles rectificaciones de las hojas de liquidación deberán ser firmadas por el controlador de mercancía o capataz y 1 miembro del Comité de Empresa.

Mientras que el sistema informático de liquidaciones de Estibarna no se implante en las empresas estibadoras, éstas dispondrán de un pagador hasta 3 equipos de trabajo,

incrementándose en 1 pagador más entre 4 a 7 equipos de trabajo, y así sucesivamente. Los equipos de trabajo de trinca/destrinca independiente no computarán a efectos del número de pagadores.

Locker:

Tendrá un recargo de un 25% la tarifa aplicable a la mercancía manipulada en los lockers, excepto cuando se haga la operación con medios mecánicos, y por tal razón, sólo se aplicará dicho recargo cuando sea necesario sacar la mercancía manualmente por la puerta del locker.

Lo-Lo.

Contenedores.

1. Carga/descarga de contenedores con grúa de tierra o medios propios del buque sin spreader automático en terminales polivalentes.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías (informática).

6 especialistas/poza (\*).

1 especialista (amantero).

1 oficial manipulante como mínimo.

(\*) Con pletinas automáticas la mano se incrementará en 2 especialistas más.

Cuando se trabaje con medios propios del buque, se contratará:

a) Para un solo equipo de trabajo.

1. Si se prevé que no ocupará la totalidad de la jornada: 1 especialista-grúa.

2. Si ocupa la totalidad de la jornada: 2 especialistas-grúa.

b) En operaciones de más de 1 equipo.

1 especialista grúa por equipo.

1 especialista grúa de apoyo.

Liquidación:

Destajo según tarifas y en función de las características del buque:

Buques celulares:

Epígrafe 68-Contenedores de 20 en buques celulares.

Epígrafe 81-Contenedores de 40 en buques celulares.

Buques convencionales:

Epígrafe 69-Contenedores de 20 convencional más de 25 vacíos descarga.

Epígrafe 70-Contenedores de 20 convencional 25 vacíos o menos descarga.

Epígrafe 71-Contenedores de 20 convencional vacíos a la carga.

Epígrafe 72-Contenedores de 20 convencional llenos carga/descarga.

Epígrafe 82-Contenedores de 40 convencional más de 25 vacíos descarga.

Epígrafe 83-Contenedores de 40 convencional 25 vacíos o menos descarga.

Epígrafe 84-Contenedores de 40 convencional vacíos a la carga.

Epígrafe 85-Contenedores de 40 convencional llenos carga/descarga.

Cuando se trabaje con los medios del buque, para los especialistas-grúa se establece un jornal mínimo igual al salario fijo: epígrafe 108-Entrega y recepción (en general).

2. Carga/descarga de contenedores con spreader automático (grúa pórtico).

a) Con trinca o destrinca.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías/sobordista (1).

1 controlador de mercancías/confronta (eliminado comentario n.º 2).

6 especialistas/poza.

1 especialista (amantero).

1 oficial manipulante como mínimo.

(1) El controlador de mercancías (sobordista) realizará el control informático de la operativa.

El equipo de trabajo dispondrá de una franquicia de 30 minutos para acabar los trabajos de trinca una vez finalizada la operativa de estiba.

b) Con trinca o destrinca que no sobrepasen 12 contenedores y pletinas de cierre.

Buques que no sobrepasen los 12 contenedores por jornada de trabajo (independientemente de la localización de éstos) o buques cuya trinca sólo sea pletinas de cierre:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías (sobordista) (1).

1 controlador de mercancías.

5 especialistas/poza.

1 especialista (amantero).

1 oficial manipulante como mínimo.

(1) El controlador de mercancías (sobordista) realizará el control informático de la operativa.

c) Con trinca de cadenas:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías/sobordista (1).

1 controlador de mercancías/confronta.

8 especialistas/poza.

1 especialista (amantero).

1 oficial manipulante como mínimo.

(1) El controlador de mercancías (sobordista) realizará el control informático de la operativa.

Cuando se trinca o destrinca con cadena el 4.º de altura, el equipo de trabajo se incrementará con 1 especialista más.

d) Sin trinca:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías (sobordista) (1).

1 controlador de mercancías.

2 especialistas/poza.

1 especialista (amantero).

1 oficial manipulante como mínimo.

(1) El controlador de mercancías (sobordista) realizará el control informático de la operativa.

Liquidación:

Destajo según tarifas y en función de las características del buque:

Buques celulares:

Epígrafe 68–Contenedores de 20 en buques celulares.

Epígrafe 81–Contenedores de 40 en buques celulares.

Buques convencionales:

Epígrafe 235–Contenedores de 20 GP convencional llenos descarga.

Epígrafe 236–Contenedores de 20 GP convencional más de 25 vacíos desc.

Epígrafe 237–Contenedores de 20 GP convencional 25 vacíos o menos desc.

Epígrafe 238–Contenedores de 20 GP convencional llenos carga.

Epígrafe 239–Contenedores de 40 GP convencional llenos descarga.

Epígrafe 240–Contenedores de 40 GP convencional más de 25 vacíos desc.

Epígrafe 241–Contenedores de 40 GP convencional 25 vacíos o menos desc.

Epígrafe 242–Contenedores de 40 GP convencional llenos carga.

Cuando haya operaciones de maquinaria, cajas, yates o barcas en BBC, que no excedan del 10% del total de las operaciones, el equipo de trabajo se incrementará en 1 especialista. Esta mercancía se liquidará según corresponda como:

Epígrafe 164–Mercancía general heterogénea (-50 toneladas carga).

Epígrafe 165–Mercancía general heterogénea (-50 toneladas descarga).

Cuando se operen más de 7 contenedores o tapas, que deban ser manipulados con bragas, el equipo de trabajo se incrementará en 1 especialista o se pagará un 15% adicional.

Los contenedores y tapas con bragas que se carguen o descarguen del buque se pagarán dobles.

Los contenedores con bragas que se tengan que situar en poza o explanada por el equipo de trabajo del buque se pagarán doble.

3. Carga/descarga de contenedores con grúa de tierra con spreader automático en terminales polivalentes.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

3 especialistas/poza.

1 especialista/amantero.

1 oficial manipulante como mínimo.

En la empresa Terminal de Catalunya, el equipo de trabajo se reducirá en 1 especialista, siendo siempre en jornada intensiva el trabajo con grúa de tierra con spreader automático.

Liquidación:

Destajo según tarifas y en función de las características del buque:

Buques celulares:

Epígrafe 68–Contenedores de 20 en buques celulares.

Epígrafe 81–Contenedores de 40 en buques celulares.

Buques convencionales:

Epígrafe 69—Contenedores de 20 convencional más de 25 vacíos descarga.  
Epígrafe 70—Contenedores de 20 convencional 25 vacíos o menos descarga.  
Epígrafe 71—Contenedores de 20 convencional vacíos a la carga.  
Epígrafe 72—Contenedores de 20 convencional llenos carga/descarga.  
Epígrafe 82—Contenedores de 40 convencional más de 25 vacíos descarga.  
Epígrafe 83—Contenedores de 40 convencional 25 vacíos o menos descarga.  
Epígrafe 84—Contenedores de 40 convencional vacíos a la carga.  
Epígrafe 85—Contenedores de 40 convencional llenos carga/descarga.

Mercancía general:

1. Carga/descarga de mercancía general suelta más de 30 toneladas:

- 1 capataz de operaciones.
- 1 controlador de mercancías.
- 10 especialistas/poza (\*).
- 1 especialista (amantero).
- 1 oficial manipulante como mínimo.

(\* ) Cuando la operación sea un cargamento de congelado el equipo de bodega será doblado.

Se contratará siempre un capataz de rotación por equipo con independencia de la bodega que trabaje el barco.

Liquidación:

Destajo: epígrafe según mercancía manipulada.

2. Carga/descarga de mercancía en general paletizada, preeslingada y/o empaquetada y mercancía general suelta hasta 30 toneladas:

- 1 capataz de operaciones.
- 1 controlador de mercancías.
- 6 especialistas/poza (\*).
- 1 especialista (amantero).
- 1 oficial manipulante como mínimo.

(\* ) Las características de la mercancía pueden requerir que parte del personal de la lista de especialistas, sean los manipulantes de las traspaleas o cualquier otro medio mecánico que se emplee para la descarga o carga, personal denominado especialistas fruta/mecanizados.

Reducción costes unitarios en los buques chaparrales de un 30%.

Cuando se trabaje con medios propios del buque, se contratará:

a) Para un solo equipo de trabajo:

Si se prevé que no ocupará la totalidad de la jornada: 1 especialista grúa.

Si ocupa la totalidad de la jornada: 2 especialistas grúa

b) En operaciones de más de 1 equipo:

1 especialista grúa por equipo.

1 especialista grúa de apoyo.

Liquidación:

Destajo: epígrafe según mercancía manipulada.

Toda la mercancía inferior a 50 toneladas se considerará mercancía general heterogénea (-50 t), según corresponda en carga o descarga.

Epígrafe 164–Mercancía general heterogénea (-50 t carga).

Epígrafe 165–Mercancía general heterogénea (-50 t descarga).

Los pesos del paletizado de diferentes epígrafes se pueden sumar, y si pasan de 50 toneladas se pagará por el epígrafe más caro, y si no, como mercancía general heterogénea (-50 t).

Si uno de los epígrafes pasa de 50 toneladas se paga por su epígrafe, y el resto se suman y se aplica el punto anterior.

Toda mercancía inferior a 50 toneladas cuyo precio sea superior al del epígrafe de mercancía general heterogénea, se pagará por su tarifa (madera en troncos, densidad, neumáticos, etc.).

Cuando se trabaje con los medios del buque, para los especialistas–grúa se establece un jornal mínimo igual al salario fijo: epígrafe 108–Entrega y recepción (en general).

3. Mercancía no superior a las unidades indicadas (manos mínimas):

a) 50 toneladas prepaletizado, empaquetado, preslingado.

b) 30 toneladas manipulado a mano.

c) 25 contenedores.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

1 especialista.

4 especialistas (trabajo en bordo).

1 oficial manipulante como mínimo.

4. Carga/descarga de máquinas de trabajo (grúas, vancarriers, reach stackers, etc.) para las empresas estibadoras o procedente de las mismas.

El equipo de trabajo será el necesario para cada operativa, respetando los grupos profesionales necesarios.

El salario pactado será, como mínimo, igual al salario fijo: epígrafe 108–Entrega y recepción (en general).

M) Mercancía no general.

En buques transatlánticos: según tarifa que corresponde incrementado en un 50% para partidas inferiores a 200 toneladas, e incrementado en un 40% para las superiores a las 200 toneladas.

Mercancía general peligrosa y/o molesta.

Se incrementarán en el porcentaje abajo indicado las mercancías, que por su naturaleza (peligrosas, molestas, etc.), se tengan que manipular durante las operaciones portuarias, tales como:

Las etiquetadas como: explosivos, inflamables, tóxicas e infecciosas, radioactivas, corrosivas y venenosas: 10%.

Pieles y cueros sin curtir, saladas y húmedas, cromados, piquelados, secas sueltas, postes y madera embreada. Troncos de Guinea, harina de pescado y cemento: 10%.

Negro humo: 30%.

Trabajos con agua en mercancías incendiadas o mojadas: 50%.

Azufre, yeso, caolín, colorantes, mangras y azuletes, Chile: 10%.

N) Nissan.

Se puede pasar 1 oficial manipulante del equipo de trabajo del barco para la entrega esporádica de contenedores de Nissan.

Para trabajos de entregas a Nissan con los fijos y rojillos, podrán determinar entrar 2 horas antes en la jornada de la mañana o bien salir 2 horas después en la jornada de la tarde.

En los festivos se les entregará el listado, y el oficial manipulante carga lo que tenga indicado para Nissan.

R) Reenganche.

El pago del reenganche se realizará a todo el personal que realice las jornadas consecutivamente, bien en la misma empresa o que proceda de otra y atendiendo a los siguientes criterios:

a) Tendrán que presentarse de inmediato en la empresa a la que ha sido destinada.

b) La empresa preparará los turnos de comidas en función de sus necesidades y disponibilidades.

Liquidación:

Incrementos varios: reenganche.

Remate de buques o bodega:

Cuando un equipo de trabajo remate varias bodegas, se cobrará un solo remate.

Cuando un equipo de trabajo remate varios buques en una sola jornada, se cobrará un solo remate.

El remate de cubierta corresponde al equipo de trabajo que opera en la misma bodega.

Incidencia: epígrafe 10–Remate de bodega.

Remociones:

Se pagarán según la tarifa de destajo. El personal de poza y tierra, para tener derecho a la misma, deberá participar en la operación.

A efectos de liquidación, las remociones se liquidarán según la operativa en que se realicen (carga o descarga).

Ro–Ro.

1. Ro–Ro carga y descarga de contenedores.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

1 especialista para trabajos a una altura (\*).

1 especialista (en caso de ascensor (\*\*)).

1 oficial manipulante mínimo.

(\*) Cuando se estibe a más de una altura se contratará 1 especialista adicional.

(\*\*) Se ha de tener en cuenta si el ascensor es del tipo que necesita 2 hombres para su manejo.

Liquidación: tendrá la consideración de buque convencional (sin grúa puente). Así:

Destajo según tarifas:

Epígrafe 69–Contenedores de 20 convencional más de 25 vacíos descarga.

Epígrafe 70–Contenedores de 20 convencional 25 vacíos o menos descarga.

Epígrafe 71–Contenedores de 20 convencional vacíos a la carga.

Epígrafe 72–Contenedores de 20 convencional llenos carga/descarga.  
Epígrafe 82–Contenedores de 40 convencional más de 25 vacíos descarga.  
Epígrafe 83–Contenedores de 40 convencional 25 vacíos o menos descarga.  
Epígrafe 84–Contenedores de 40 convencional vacíos a la carga.  
Epígrafe 85–Contenedores de 40 convencional llenos carga/descarga.

2. Ro–Ro carga y descarga de mercancía general.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

1 especialista.

1 especialista (en caso de ascensor) (\*).

1 oficial manipulante mínimo.

(\*) Se ha de tener en cuenta si el ascensor es del tipo que necesita 2 hombres para su manejo.

Si la mercancía (saquerío, cajerío, etc.) requiere esfuerzo manual, el número de especialistas se incrementará en lo necesario, atendiendo a la cantidad y clase de operación.

Liquidación:

Destajo según tarifas:

Sólo existe una tarifa. Se suman todas las partidas y se pagan como:

Epígrafe 166–Mercancía general en roll–on/roll–off.

Las plataformas y roll–tráiler se abonarán según su tarifa:

Epígrafe 233–Plataformas de 6 m en buques mixtos.

Epígrafe 234–Plataformas de 12 m en buques mixtos.

La mercancía autopropulsada que embarque por medios propios se pagará cada una según su tarifa:

Epígrafe 6–Autocares embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 9–Automóviles embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 47–Camiones embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 62–Carretillas embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 130–Furgonetas embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 171–Microbuses embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 183–Palas cargadoras embarquen medios propios (mixtas).

Epígrafe 221–Tractores embarquen medios propios (mixtas).

3. Ro–Ro carga y descarga de plataformas.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

4 especialistas (\*).

1 especialista para manivela en tierra.

2 oficiales manipulantes mínimo (mafistas).

(\*) Menos de 30 plataformas, se reduce 1 especialista y 1 mafista.

Para todo tipo de jornada: más de 10 vehículos sin conductor de carga y descarga, los oficiales manipulantes se incrementarán en 1 más, en este caso los vehículos no se abonarán como movimiento, ya que hasta 10 vehículos sin conductor los cargarán o descargarán los mismos mafistas.

Trabajos a diferentes niveles simultáneos: se operará con 1 capataz como mínimo por cada nivel simultáneo.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Remate fijo: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en jornal: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en remate: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Los camiones y otros tipos de vehículos se considerarán como movimientos de plataformas a efectos de liquidación.

Al salario estipulado (epígrafe 197) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 197, en jornal, según la jornada que corresponda el salario).

Al remate fijo (epígrafe 197) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 197, en remate, según la jornada a la que corresponda el remate).

En el salario bruto están incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoría).

4. Ro–Ro de pasaje, con carga y descarga de plataformas.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

4 especialistas.

1 especialista manivela en tierra.

2 oficiales manipulantes mínimo (mafistas).

Con menos de 15 plataformas, el equipo de trabajo se reducirá en 1 especialista y 1 mafista.

Trabajos con vehículos a diferente nivel: hasta 30 coches, si se trabaja a 2 niveles, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador. A partir de 30 coches se trabajará con 1 capataz como mínimo por cada nivel.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 198–Plataformas en rolones de pasaje.

Remate fijo: epígrafe 198–Plataformas en rolones de pasaje.

Sobreproducción en jornal: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en remate: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Los camiones y otros tipos de vehículos se considerarán como movimientos de plataformas a efectos de liquidación.

Para más de 35 plataformas, la prima de producción se impartirá desde la primera.

Al salario estipulado (epígrafe 198) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados (cuando haya más de 35) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 197, en jornal, según la jornada que corresponda el salario).

Al remate fijo (epígrafe 197) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados en la hora

extraordinaria (cuando sean más de 35 en el total de la jornada) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas—epígrafe 197, en remate, según la jornada a la que corresponda el remate).

En el salario bruto están incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoría).

5. Ro–Ro de Pasaje, con carga y descarga de plataformas: Acuerdo Grimaldi.

La composición de los equipos portuarios se fijan en función de los movimientos que se vayan a realizar en cada jornada, y que quedan establecidos de la siguiente manera:

M: movimientos; A: hasta 30; B: de 31 a 60; C: de 61 a 90; D: de 91 a 120.

M	A	B	C	D
Capataz operaciones	1	1	1	1
Controlador de mercancía	1	1	1	1
Especialista	3	4	5	6
Mafis	1	2	3	4

Se irán incrementando en 1 mafista y 1 especialista más por cada grupo de 30.

Al considerar todo como movimiento, los 10 vehículos que se hacían al margen de las plataformas deberán ser incluidos como movimientos en el cómputo general.

Cuando salte de grupo por causa de los vehículos, el equipo de trabajo se incrementará en 1 mafista por cada grupo de movimientos. En este caso, los mafistas deberán realizar los movimientos de estos vehículos, aunque esté nombrado un equipo de trabajo de coches. En caso de no poder servir mafistas, se sustituirán por oficiales manipulantes/cochero para el movimiento de estos vehículos.

Si el número de vehículos (descarga+carga) supera los 70, se nombrará un equipo de trabajo de coches (ro/ro vehículos).

El trabajo realizado a más de un nivel exige la contratación de 1 capataz para cada uno de ellos.

Se nombrarán primero los equipos de trabajo de plataformas, y después los equipos de vehículos.

Si hay que hacer reconversiones de contenedores en roll/trailer, se aumentará el equipo de trabajo en el personal que sea necesario.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 243–Jornal Buque Fantastic.

A efectos de liquidación, el jornal incluye la hora de remate, se haga o no.

6. Ro–Ro plataformas en horario especial: Acuerdo Baleares.

Para todo lo no establecido en este Acuerdo será de aplicación el Convenio colectivo vigente.

La estructura de personal será el siguiente:

Recepción y entrega:

Jornada de mañana (08–14 horas):

1 Reach Stacker.

1 Bordo tierra.

1 sobordista.

Jornada de tarde (14–20 horas):

1 Reach Stacker.

1 Bordo tierra.

1 Sobordista.

Los bordos tierra desempeñarán la función de reconvertir. Para tal efecto se destinará una máquina especializada para trabajo en altura. De no cubrirse las plazas, este trabajo se cubrirá desde la especialidad de reach stacker. Así, se destinarán 2 especialistas de esta Sección por la mañana y 2 por la tarde, que compartirán el trabajo (3 horas de reach stacker y 3 horas de bordo tierra).

Buque:

La jornada de trabajo del buque será de 18 a 24 horas, con 1 hora de remate de 24 a 01 horas.

La composición del equipo de trabajo será la pactada en Convenio:

1 capataz.

1 sobordista.

2 mafistas como mínimo.

5 bordos.

1 reach stacker.

Para trabajo a 2 niveles se añadirán 1 capataz y 1 bordo más.

Para servir este personal, y debido a la especificidad del horario, se realizará un turno específico.

El turno estará compuesto por: 1 capataz, los mafistas necesarios y 5 bordos. Si la empresa decidiera trabajar a 2 niveles, lo notificará en contratación con tiempo suficiente para modificar el turno.

Acabada la recepción y entrega, si se tuviera que reconvertir en tierra lo hará el bordo tierra del buque.

El turno será cantado el jueves de la semana anterior.

En el caso de que algún componente del equipo de trabajo solicitara el permiso semanal o retirara la chapa, la vacante será cubierta para esa jornada con personal de plaza en la contratación de la tarde.

El personal de este turno no podrá marcar para la jornada de la noche, sí pudiendo hacerlo para la madrugada, saliendo en esta contratación como si hubiera renunciado a la jornada de la noche. En el caso de que el buque no operara, y el equipo de trabajo fuera despedido a las 18 horas, podrá marcar para la jornada de noche y madrugada como «he terminado». No obstante lo anterior, se respetarán los descansos establecidos por la legislación vigente.

Si por causa justificada, y debidamente notificada con suficiente antelación tanto al Departamento de Contratación como al equipo de trabajo, 1 o varios días del turno el buque no operara, el equipo de trabajo tendrá la chapa disponible para esos días.

En el caso de que hubiera un festivo entre semana y la empresa solicitara personal, se modificaría la contratación de personal creando una nueva contratación de 18 a 24 horas. Es decir: se cantarían las jornadas de 08–14 horas, de 14–20 horas, de 20–02 horas, y con el personal sobrante se cantaría la jornada de 18 a 24 horas para este buque. Después se cantarían la jornada de 02 a 08 horas.

Salarios:

El cálculo del destajo será el resultado del salario fijo establecido en Convenio para plataformas en rolones convencionales en jornada de 20 a 02 horas. Al salario estipulado se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados, al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 197). Los camiones y otros tipos de vehículos

(aplicación del Convenio, igual que en Estibadora de Ponent y Trasmediterránea) se considerarán como movimientos de plataformas a efectos de liquidación. En el salario bruto están incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoría).

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 250–Plataformas en horario especial.

Remate fijo: epígrafe 250–Plataformas en horario especial.

Sobreproducción en jornal: epígrafe 250–Plataformas en horario especial.

Sobreproducción en remate: epígrafe 250–Plataformas en horario especial.

Al salario estipulado (epígrafe 250) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 250, en jornal, según la jornada que corresponda el salario).

La hora de remate será de 24 a 01 horas. El precio es el recogido en Convenio como remate fijo de plataformas en rolones convencionales, laborables, sábados y festivos de 02 a 08 horas.

Al remate fijo (epígrafe 250) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 250, en remate, según la jornada a la que corresponda el remate).

Salario mínimo garantizado:

Se establece un salario mínimo garantizado que se cobrará cuando, habiendo realizado trabajos en el buque, la cantidad resultante del destajo sea inferior a las cantidades establecidas como mínimo garantizado. Este salario es el resultante de aplicar el incremento de nocturnidad al jornal de turno de tarde. No obstante, y teniendo en cuenta que 2 de las 6 horas de la jornada se realizan en jornada diurna, estas 2 horas están exentas del incremento de nocturnidad.

El jornal mínimo garantizado para festivos entre semana se establece en el resultante del jornal establecido en Convenio colectivo para plataformas en rolones convencionales para festivos de 20 a 02 horas más un destajo de 110 movimientos.

Liquidación:

Salario establecido: salario mínimo plataformas en horario especial.

Salario mínimo garantizado por falta de buque:

El mínimo garantizado por falta de buque se cobrará cuando no pudiera operarse el buque por falta de él o causa mayor ajena a la empresa. En este caso la empresa podrá hacer petición de personal para las jornadas siguientes. El mínimo garantizado por falta de buque para las jornadas festivas entre semana será el establecido en Convenio para las jornadas festivas de 20 a 02 horas.

Liquidación:

Salario establecido: salario mínimo por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial (jornada de 20 a 02 horas).

Coches:

Hasta 10 vehículos los podrá realizar la propia mano.

Para más de 10 vehículos y un máximo de 70, la empresa contratará el personal de medios mecánicos necesarios en jornada de 14 a 20 horas o de 20 a 02 horas. Este personal pasará a ser componente del equipo de trabajo y cobrará por la mano.

Para más de 70 vehículos se contratará, bien a las 14 horas, bien a las 20 horas, el equipo de trabajo estipulado en el apartado «ro-ro de carga y descarga de vehículos» del Convenio. A efectos de liquidación y rendimiento, este equipo de trabajo se entenderá como mano independiente de coches.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que la empresa contrate el personal suficiente, por razones

operativas la empresa podrá operar los vehículos con la mano desde las 18 horas.

El personal contratado a las 20 horas y respetando sus especialidades, podrán manipular otros tipos de carga.

7. Ro–Ro de carga y descarga de vehículos.

1 capataz de operaciones como mínimo.

1 controlador de mercancías como mínimo.

El número de medios mecánicos lo determinará la empresa según las condiciones de las operaciones y el acuerdo sobre salarios y rendimientos.

Taxista (oficialidad manipulante–especialidad de camión): cuando lo requiera la operativa, no computará para la producción y siempre será estibador portuario.

a) Los trabajos en buques Ro/Ro de vehículos serán siempre en jornada intensiva.

b) Rendimientos en buques Ro/Ro de vehículos:

Carga: 9 unidades/hora/hombre.

Descarga: 12 unidades/hora/hombre.

c) Las demoras que se produzcan se descontarán del rendimiento, y en caso de que se haga más producción, se liquidará como se indica en el apartado de sobreproducción.

d) Cuando la operativa de un buque finalice en la jornada, se habrá de hacer hasta 3 unidades más de franquicia por oficial manipulante/cochero. Dichas unidades se liquidarán como se indica en el apartado de sobreproducción.

e) En los casos de otros vehículos autopropulsados (camiones, palas cargadoras, tractores, autocares y otros vehículos similares), se establece, computando dentro de los límites de la producción pactada, una franquicia de una unidad por cada oficial manipulante/cochero que componga el equipo de trabajo, y de ser la partida mayor se reforzará el equipo con un oficial manipulante/cochero más.

f) En el caso de que durante la operativa fuera necesario realizar la carga/descarga de algún otro tipo de mercancía (cajas, pallets, etc.), el equipo de trabajo se reforzará con los oficiales manipulantes necesarios de la especialidad que fuese necesaria y 1 especialista como mínimo. Estos oficiales manipulantes computarán a efectos del rendimiento en la carga y descarga de vehículos por el período de tiempo en el que intervengan en esta operación.

g) Cuando haya trinca adicional, el equipo mínimo para una operación será de 2 especialistas, en cuyo caso habrá un único capataz para trinca/destrinca y estiba/desestiba.

h) En la destrinca el capataz de desestiba atenderá también las operaciones de destrinca.

i) El trabajo realizado a más de un nivel exige la contratación de 1 capataz para cada uno de ellos. No obstante, cuando no haya sido previsto y se tenga que trabajar a más de un nivel, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador si el número de unidades no supera el 10% del total a operar, y no será de aplicación el liquidar el 15% preceptivo cuando falta un componente del equipo de trabajo.

Liquidación:

Todos los componentes del equipo cobrarán igual salvo sus diferencias de categoría.

En los casos de carga mixta (vehículos/furgonetas), cuando la partida de furgonetas y otros vehículos autopropulsados represente más del 33% del total, se liquidará por el salario de furgonetas, y por el de vehículos cuando represente menos.

Salario fijo: epígrafe 8–Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Remate fijo: epígrafe 8–Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Salario fijo: epígrafe 129–Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Remate fijo: epígrafe 129–Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Cuando durante la operativa se realice la carga/descarga de algún otro tipo de mercancía (cajas, pallets, etc.), ésta se liquidará añadiéndola al jornal estipulado de automóviles/furgonetas como:

Epígrafe 166–Mercancía general roll–on/roll–off: según el tonelaje manipulado.

Epígrafe 233–Plataformas de 6 m en buques mixtos: por movimientos.

Epígrafe 234–Plataformas de 12 m en buques mixtos: por movimientos.

A partir del rendimiento estipulado se pagará cada unidad como sobreproducción. Cada trabajador cobrará los que les corresponda embarcar del exceso del rendimiento después de dividirlos entre los oficiales manipulantes/cocheros que participen en la operación y que computen a la hora de realizar el cálculo de la producción.

Sobreproducción en remate: epígrafe 8–Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Sobreproducción en remate: epígrafe 129–Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Cuando haya hora extraordinaria y sobreproducción, se liquidará aquel concepto cuyo importe resulte superior (hora extraordinaria o sobreproducción en remate).

8. Forma de destinar equipos de trabajo en barcos Ro/Ro:

1. Dos equipos de trabajo Ro/Ro:

Primer equipo: entrepuentes inferiores.

Segundo equipo: entrepuentes superiores.

2. Un equipo Lo/Lo y otro Ro/Ro:

Primer equipo: Lo/Lo.

Segundo equipo: Ro/Ro.

3. Más de 2 equipos Lo/Lo o Ro/Ro:

Se empieza a destinar por el Lo/Lo de proa hacia popa.

Se continúa por el Ro/Ro, empezando desde los entrepuentes inferiores hacia los superiores.

S) Siderúrgicos.

Los trabajos en buques de productos siderúrgicos (bobinas de laminado, plancha, fermachine, varilla, mallazo, palanquilla, tubos metálicos, perfiles, hierro manufacturado, etc.) se realizarán siempre en jornada intensiva.

Las jornadas laborables diurnas (de 08 a 14 horas y de 14 a 20 horas) no tendrán el incremento del 25% de intensiva.

Bobinas siderometalúrgico:

Carga/descarga de bobinas en plataformas: se reducirán 2 especialistas el equipo de trabajo en la operativa de carga/descarga de bobinas prepaletizadas siempre que se trabaje con plataforma.

Liquidación: Bobinas paletizadas.

Destajo:

Bobinas hasta 2 toneladas: Paletizado, según su epígrafe.

Bobinas más de 2 toneladas: Bobinas, según su epígrafe.

T) Tanques:

Recargo del 15% sobre las tarifas de destajo en la mercancía manipulada en dicho tanque.

Tapadas y destapadas:

Existirá una franquicia para la escotilla de cubierta y las automáticas de los entrepuentes. El resto de las escotillas tendrán una prima, ya sea en cargueros o en neveras.

Incidencia: epígrafe 08–Tapadas/destapadas cargueros.

Incidencia: epígrafe 09–Tapadas/destapadas neveras.

La franquicia para las escotillas de cubierta, cuando sean de cuarteles, sólo podrá aplicarse a una sola bodega durante la jornada de trabajo.

Toda tapada y destapada que no realicen estibadores portuarios se cobra como demora.

Terminal de productos forestales:

A iniciativa de la autoridad portuaria de Barcelona y de Terminal de Cataluña se ha construido una Terminal de Productos Forestales, con inversión en atraques, acondicionamiento del suelo de los almacenes y maquinaria especializada.

Los tráficos que actualmente se están operando por otros puertos son la mayoría de los casos con destino a Barcelona o a su hinterland, lo que obliga a afrontar en competencia con otros puertos.

En consecuencia y como complemento a lo anterior, dentro del mandato del Convenio en su aspecto de reducción de equipos de trabajos, se establece la siguiente reducción:

a) Lo–Lo Bobinas de papel.

1 capataz.

1 controlador de mercancías (sobordista).

1 controlador de mercancías.

1 especialista (amantero).

6 especialistas/poza.

1 oficial manipulante en tierra (mínimo).

Cuando la operativa requiera máquinas a bordo, los manipulantes serán el mismo personal de especialistas, ya componente del equipo de trabajo.

Para dichos casos se crea una lista de especialistas–máquinas que compondrán el equipo de trabajo a indicación de la empresa en el momento de la solicitud de personal.

b) Ro/Ro pasta de papel/bobinas de papel:

Equipo de trabajo normal con un bordo en bodega:

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

1 especialista a bordo.

1 especialista (en caso de ascensor) (\*).

Oficiales manipulantes que la empresa considere conveniente.

1 controlador de mercancía (sobordista) si es necesario.

(\*) Se ha de tener en cuenta si el ascensor es del tipo que necesita 2 hombres para su manejo.

Las empresas que operen sus buques bajo el acuerdo de la terminal de productos forestales siempre irán en jornada intensiva en estas operativas. Solamente podrán ir en jornada normal cuando justifiquen su finalización en una sola jornada.

A efectos de liquidación: la jornada normal y la intensiva tienen el mismo precio.

Trasmediterránea:

Acuerdo Cangüros–Pasaje.

1 capataz de operaciones.

1 controlador de mercancías.

4 especialistas.

1 especialista manivela en tierra.

2 oficiales manipulantes mínimo (mafistas).

Con menos de 15 plataformas, el equipo de trabajo se reducirá en 1 especialista y 1 mafista.

Trabajos con vehículos a diferente nivel: hasta 30 coches, si se trabaja a 2 niveles, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador. A partir de 30 coches se trabajará con 1 capataz como mínimo por cada nivel.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 198–Plataformas en rolones de pasaje.

Remate fijo: epígrafe 198–Plataformas en rolones de pasaje.

Sobreproducción en jornal: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en remate: epígrafe 197–Plataformas en rolones convencionales.

Los camiones y otros tipos de vehículos se considerarán como movimientos de plataformas a efectos de liquidación.

Para más de 35 plataformas, la prima de producción se impartirá desde la primera.

Al salario estipulado (epígrafe 198) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados (cuando haya más de 35) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 197, en jornal, según la jornada que corresponda el salario).

Al remate fijo (epígrafe 197) se le añadirán los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria (cuando sean más de 35 en el total de la jornada) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas–epígrafe 197, en remate, según la jornada a la que corresponda el remate).

En el salario bruto están incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoría).

Operaciones durante la descarga del barco:

Ordenación del tráfico de camiones y turismos desde el portalón de popa hasta la salida de la terminal.

Descarga de algún camión que venga sin conductor.

Operaciones de la carretilla elevadora para la entrega de ropa limpia, avituallamiento (ocasionalmente) y contenedores de basura.

Participación en el equipo de trabajo cuando se contrata operación portuaria para plataformas.

Operaciones antes y durante la carga del barco:

Control a la entrada y ordenación en explanada de los turismos y camiones.

Ordenación del tráfico de camiones y turismos desde las explanadas hasta el portalón de embarque.

Controlador de mercancías de carga.

Carga de coches sin conductor (ocasionalmente).

Participación en el equipo de trabajo cuando se contrata operación portuaria para plataformas.

Personal necesario en función de la actividad. Organización del trabajo:

En función de la operativa de la compañía y con objeto de atender los servicios establecidos en puerto cubriendo los horarios de actividad, la plantilla ha de ajustarse a un régimen de jornada y horarios flexibles y adecuados a los horarios y turnos de los servicios, que se preavisarán como mínimo la semana anterior a la que se deban realizar.

Para ello, en jornadas de lunes a domingo y con el descanso semanal rotativo necesario, se desarrollarán los turnos de actividad correspondientes, manteniendo, igualmente los descansos establecidos entre turnos y jornadas.

Estas plantillas estarán compuestas por estibadores que en cualquier momento, por su polivalencia, puedan cubrir las necesidades de la operativa.

La composición de esta plantilla será la siguiente:

2 coordinadores.

2 controladores de mercancías (confrontas).

2 oficiales manipulantes.

Desde el 21 de junio al 9 de septiembre, se reforzará con 2 estibadores más.

Esta plantilla se considera autosuficiente tanto para cubrir los descansos semanales y vacaciones anuales de sus componentes como para realizar las necesidades operativas del servicio.

Trinca y destrinca independiente de la carga/descarga de contenedores:

El equipo base de estiba de 3 componentes tiene que abrir y cerrar pletinas y puentes, colocar pingüinos a partir de 3 alturas y abrir y cerrar bodegas.

Se contratará el personal necesario para colocar los tensores y trincas correspondientes.

Cuando el personal contratado sea hasta 2, el capataz será el propio coordinador (cuando no haya equipos base contratados) o capataz del equipo base.

A partir de 2 se contratará 1 capataz para la operación de trinca.

El equipo de trabajo no se puede dividir.

Posibilidad de emplear el equipo de trinca durante la jornada en los buques que sean necesarios.

En la trinca independiente no existe franquicia. La trinca independiente como tal tiene su horario propio y desarrolla su labor sin relación con ninguna operativa en concreto, por lo cual no es de aplicación la franquicia que tendrá el equipo de trabajo que hace las operaciones de carga y descarga conjuntamente con la trinca (equipo de 7 especialistas).

Cuando haya cajas, maquinaria, yates, barcas, etc., se establece que cada elemento trincado equivale a 5 contenedores a la trinca y a 3 en la destrinca.

El pedido de este personal siempre se numerará como el primero.

Liquidación:

Salario fijo: epígrafe 100–Trinca de contenedores.

Salario fijo: epígrafe 101–Destrinca de contenedores.

Sobreproducción epígrafe 100–Trinca de contenedores.

Sobreproducción: epígrafe 101–Destrinca de contenedores.

Retribución mediante jornal establecido más una prima por contenedor trincado, y una prima por contenedor destrincado. La prima a liquidar individualmente será el resultado de la suma de todos los contenedores trincados/destrincados, divididos entre el número de especialistas que componen el equipo contratado.

Capataces: cuando el equipo sea de 2 especialistas, se liquidará lo que se haya destrincado o trincado en cada buque a los capataces que haya en ese buque y que tengan operativa de

trinca/destrinca en su equipo de trabajo. En este caso se liquidará al capataz en función de aquella operativa con remuneración superior (trinca/destrinca o equipo de estiba).

Trinca y destrinca convencional:

La jornada en trabajos de trinca y destrinca siempre será en jornada intensiva, pudiéndose realizar para remate de buque hasta 2 horas extras, que se liquidarán al precio/hora que resulte del jornal establecido para la jornada intensiva más el 50%. En casos excepcionales se podrá realizar el trabajo en jornada normal, pagando el jornal de intensiva incrementado en las 2 horas. En dicho caso no se incrementará en el 50%.

Trinca y destrinca de coches y furgonetas:

a) Los trabajos en buques Ro/Ro de vehículos serán siempre en jornada intensiva.

b) Rendimientos en buques Ro/Ro de vehículos:

Trinca: 12 unidades/hora/hombre.

Destrinca: 24 unidades/hora/hombre.

c) A efectos de cálculo del personal de trinca, 1 camión de más de 3.500 kg es igual a 2 coches.

d) Las demoras que se produzcan se descontarán del rendimiento y, en caso de que se haga más producción, se liquidará como se indica en el apartado de sobreproducción.

e) A partir del rendimiento estipulado, cualquier sobreproducción (carga/descarga o trinca/destrinca) se pagará independiente a cada equipo por la que realice.

f) Cuando la operativa de un buque finalice en la jornada, se habrá de hacer hasta 3 unidades más de franquicia por oficial manipulante/cochero. Dichas unidades se liquidarán como se indica en el apartado de sobreproducción.

g) El equipo mínimo para una operación será de 2 especialistas, en cuyo caso habrá un único capataz para trinca/destrinca y estiba/desestiba.

h) En la destrinca el capataz de desestiba atenderá también las operaciones de destrinca.

i) La operación de destrinca incluye la recogida del material.

j) El capataz de trinca será el responsable del conjunto de la operativa.

k) El trabajo realizado a más de un nivel exige la contratación de 1 capataz para cada uno de ellos. No obstante, cuando no haya sido previsto y se tenga que trabajar a más de un nivel, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador si el número de unidades no supera el 10% del total a operar, y no será de aplicación el liquidar el 15% preceptivo cuando falta un componente del equipo de trabajo.

l) Cuando exista trinca con cadenas u otros mecanismos que no sean cintas, se hará personal de especialistas trinca/destrinca. En este caso, el personal de especialista tiene la obligación de trincar/destrincar todos los vehículos, maquinaria, cajas, etc. que los oficiales manipulantes de su equipo de trabajo hayan cargado/descargado.

m) En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el epígrafe «Ro-Ro de vehículos» del presente Convenio.

Liquidación:

Todos los componentes del equipo cobrarán igual salvo sus diferencias por categoría.

En los casos de carga mixta (vehículos/furgonetas), cuando la partida de furgonetas y otros vehículos autopropulsados represente más del 33% del total, se liquidará por el salario de furgonetas, y por el de vehículos cuando represente menos.

Salario fijo: epígrafe 102-Trinca/destrinca de coches.

Remate fijo: epígrafe 102-Trinca/destrinca de coches.

Salario fijo: epígrafe 103–Trinca/destrinca de furgonetas.

Remate fijo: epígrafe 103–Trinca/destrinca de furgonetas.

A partir del rendimiento estipulado se pagará cada unidad como sobreproducción. Cada trabajador cobrará los que les corresponda embarcar del exceso del rendimiento después de dividirlos entre los oficiales manipulantes/cocheros que participen en la operación.

Sobreproducción en remate: epígrafe 8–Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Sobreproducción en remate: epígrafe 129–Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Cuando haya hora extraordinaria y sobreproducción, se liquidará aquel concepto cuyo importe resulte superior (hora extraordinaria o sobreproducción en remate).

U) Utilización integral de oficiales manipulantes y controladores de mercancías:

Liquidación:

Pase de buque a explanada una vez terminado el buque: cobra el buque más las horas de explanada.

Pase a otro equipo de trabajo: cobra el buque inicial más promedio del otro buque. En el cálculo de dicho promedio se tendrá en cuenta, si la hubiese, la finalización anticipada del equipo de trabajo de destino, realizándolo en función de las horas de trabajo de dicho equipo.

Equipos de trabajo simultáneos: cobra por el equipo de trabajo que más.

La empresa ha de indicar, antes de consumir el 50% del tiempo de la operación inicial, si se va a liquidar por el equipo de trabajo que más.

V) Vaciado y llenado de contenedores.

Carga manual:

1 controlador de mercancías.

2 especialistas (trabajo en tierra).

1 oficial manipulante (mínimo).

Carga prepaletizada:

1 controlador de mercancías.

1 especialista (trabajo en tierra).

1 oficial manipulante (mínimo).

Normas de aplicación:

1. Las tarifas de destajo tendrán como plazo mínimo de vigencia de 1 año, contando a partir de la fecha de su implantación y se modificarán automáticamente de año en año en la cuantía que resulte por la aplicación a las mismas del aumento salarial que se negocie en el Convenio colectivo del Puerto de Barcelona y provincia.

2. Las tarifas de destajo han sido confeccionadas para la jornada normal de 8 horas. Cuando por conveniencia de la empresa se realicen operaciones en jornada intensiva, tendrán un recargo de un 25%. Salvo los casos expresamente pactados.

3. Estas tarifas corresponderán a las operaciones siguientes:

a) Graneles sólidos.

La operación completa de buque a muelle o vehículo o la operación inversa.

b) Operaciones de entrega y recepción de mercancías.

La operación completa desde pila o tinglado a vehículos, con la estiba en los mismos, o la

operación inversa.

c) Carga y descarga de buques.

c.1. Las operaciones completas de tinglado, almacén o muelle o vehículos a buque, o la operación inversa incluidos los traslados sobre muelle y la carga o descarga de las carretillas y forklifts.

c.2. Los transbordos de barco a barco, de buque a gabarras o de éstas a muelle.

c.3. Las remociones de mercancías a bordo de los buques.

4. Se incrementarán las tarifas de destajos además del 25% por jornada intensiva:

Laborable:

Primera jornada (02 a 08): 75%.

Segunda jornada (08 a 14): —.

Tercera jornada (14 a 20): —.

Cuarta jornada (20 a 02): 50%.

Sábados:

Primera jornada (02 a 08): 125%.

Segunda jornada (08 a 14): 75%.

Tercera jornada (14 a 20): 75%.

Cuarta jornada (20 a 02): 100%.

Domingos y festivos:

Primera jornada (02 a 08): 125%.

Segunda jornada (08 a 14): 75%.

Tercera jornada (14 a 20): 145%.

Cuarta jornada (20 a 02): 150%.

Nota: La primera jornada de un festivo y que venga de otro festivo o inhábil se incrementará en el mismo porcentaje que el festivo nocturno (20 a 02).

5. El producto de los destajos y complementos en las operaciones se repartirá por jornada de trabajo en partes iguales entre todos los trabajadores portuarios que hayan intervenido en la operación, con la única diferencia de los salarios asignados a cada categoría profesional.

6. Se entiende por carga o descarga general a los efectos de destajo toda partida de mercancías de igual clase, inferior a 30 toneladas en transatlánticos, o 50 toneladas en mercantes, manipuladas por equipo de trabajo.

7. Los rendimientos establecidos en las presentes tablas han sido calculados para la jornada normal de 8 horas y sobre la base del sistema de trabajo que para cada operación exige la técnica y seguridad e higiene en el trabajo. En ellos se han comprendido los tiempos necesarios para el arranchado de puntales, apertura y cierre de escotillas y sollados.

8. La Comisión Paritaria del Convenio resolverá todas las discrepancias que puedan suscitar la interpretación de las presentes tarifas de destajos y rendimientos mínimos.

## ANEXO 3

### CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y RELACIÓN DE LAS SANCIONES APLICABLES

#### 1. Clasificación de las faltas.

##### Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. Faltar a la lista de llamamiento 2 días consecutivos o más de 2 alternos, al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de 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 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación durante el período de 1 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 y en la correcta manipulación de las mercancías.

6. En el supuesto que se hayan acumulado en el expediente personal del trabajador 10 faltas a la lista de llamamiento en el período de 1 año, cada una de las siguientes serán sancionadas individualmente.

7. El incumplimiento del acuerdo «X + 2» según los baremos establecidos en el anexo 8 del Convenio.

##### Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. Faltar a la lista de llamamiento 3 días consecutivos o 5 alternos durante el período de 1 mes, sin justificar su causa dentro de los 3 días siguientes a cada falta. Se considera falta a lista de llamamiento la circunstancia descrita en el apartado primero del capítulo de faltas leves.

2. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 1 mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado, hacerlo con un retraso superior a 1 hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que 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 en el rendimiento normal o el inducir a los compañeros a tal fin, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. 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 supere las 2 veces en 1 año.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de Estibarna.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo y la desobediencia a los superiores en cualquier materia 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. Las faltas de aseo o limpieza que produzcan quejas justificadas a los compañeros de trabajo.

11. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio por la práctica de determinadas faenas.

12. Negligencia en la observación y cumplimiento de las 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 podría ser considerada como muy grave.

13. La negativa por parte del trabajador a utilizar los medios de protección personal o el deterioro malicioso de aquéllos.

14. 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.

15. 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.

16. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio colectivo.

17. La negativa por parte del trabajador a realizar labores de polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio colectivo y/o acuerdos sectoriales.

18. 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 será considerada como muy grave.

19. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por Estibarna, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción.

21. El incumplimiento del acuerdo de «X + 2» según los baremos en el anexo 8 del Convenio.

Faltas muy graves:

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar a las listas de llamamiento durante 4 veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación, o no hacerlo dentro de los 3 días siguientes a cada falta.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 6 meses.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de 3 días en un período de 1 mes.

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese por 3 o más veces en 1 año.

5. Originar frecuentes 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 graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. La deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar 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 y capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, hurto o robo, 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 2 ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
24. La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de 1 semestre desde la primera y hayan sido sancionadas.
25. El incumplimiento del acuerdo «X + 2» según los baremos establecidos en el anexo 8 del Convenio.

## 2. Sanciones

Por faltas leves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días, despido.

## ANEXO 4 CONTRATO DE TRABAJO

Reunidos:

De una parte, y como empleador D. (...), en su calidad de (...), con documento nacional de

identidad núm. (...), en nombre y representación de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, SA, con domicilio social en Ctra. Circunvalación s/n, tramo 5, con NIF A-58450628 y núm. Patronal 08/270301/81.

Y de otra, como trabajador, D. (...), con documento nacional de identidad núm. (...), fecha de nacimiento (...) y con domicilio en (...), calle/plaza (...).

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto.

Acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulará la relación laboral especial de estibador portuario, con sujeción a las siguientes

Cláusulas:

1. El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido.

2. El trabajador es contratado con la categoría profesional y/o grupo profesional de técnico no titulado.

3. El trabajador deberá realizar los trabajos de carácter temporal que le sean asignados en cualquiera de las empresas estibadoras y cumpliendo las órdenes impartidas por éstas, sin perjuicio de permanecer vinculado laboralmente a la Sociedad Estatal, debiendo presentarse, en todo caso, a los llamamientos que se efectuarán en la sede de aquélla.

4. La retribución del período de vacaciones consistirá la cantidad asignada por convenio colectivo para dicho concepto.

En los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas extraordinarias de cuantía alzada y global para todas las categorías. La cuantía de estas gratificaciones será la que marque en todo momento el Convenio colectivo.

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

6. Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora corresponderá a la misma el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

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

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

Barcelona, de 200...

El trabajadorEl representante de la Sociedad

## ANEXO 5 CONTRATO DE TRABAJO

Grupo 0-auxiliar. Relación laboral especial de estibador portuario.

En Barcelona, a (...) de 200...

Reunidos:

De una parte, como empresario, la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, SA,

con núm. patronal 08-270301-81 (en adelante Estibarna), con domicilio social en Ctra. Circunvalación tramo 5, (08039) Barcelona, y en su nombre y representación el Sr. ... en calidad de (...).

De otra, el Sr. (...), con DNI (...) fecha de nacimiento, con domicilio en (...) en calidad de trabajador estibador portuario (en adelante, el trabajador o el estibador portuario).

Las partes se reconocen capacidad bastante para suscribir contrato especial de trabajo de estibador portuario, conforme a los siguientes

Antecedentes:

La evolución tecnológica que experimenta el transporte marítimo en general y los trabajos en la estiba y desestiba en concreto, hicieron necesario un expreso acuerdo sobre clasificación profesional plasmado en el 3.<sup>er</sup> Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario. Tal estructura clasificatoria exige una notable cualificación, plasmada en una trayectoria profesional fundada en una formación profesional continua que arranque desde el grupo 0 auxiliar y llegue hasta el grupo 4, capataces. De esa exigible realidad, se desprende la importancia que para el grupo 0 auxiliar tiene la fase formativa como objeto principal de su relación de trabajo. En su virtud las partes comparecientes someten su contrato de trabajo a las siguientes

Cláusulas:

1. Naturaleza.

El contrato de trabajo suscrito tiene naturaleza de relación laboral especial, así considerada por el artículo 2.h), del Estatuto de los Trabajadores y regulada por el Real Decreto Ley 2/1986, por su Reglamento, aprobado por Real Decreto 371/1987 y, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación. Le es de aplicación el 3.<sup>er</sup> Acuerdo y el Convenio colectivo en vigor para los estibadores portuarios del Puerto de Barcelona.

2. Duración.

El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido y con un período de prueba de 6 meses.

3. Grupo profesional.

El trabajador es contratado para el grupo profesional 0 auxiliar.

4. Formación.

El trabajador vendrá obligado a realizar un conjunto de acciones formativas, según el Plan de formación de la Sociedad de Estiba.

5. Objeto del contrato.

De entre las funciones adscritas al grupo 0 auxiliar por el artículo 12 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo, el trabajador realizará las determinadas en el Convenio o pacto colectivos del puerto, con ratificación de la Comisión Mixta.

6. Movilidad funcional y polivalencia.

El trabajador ha de efectuar movilidad funcional en el interior de su grupo, pero queda expresamente excluido de la polivalencia con otros grupos profesionales.

7. Poder de dirección.

Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora y siempre dentro del perímetro de la zona portuaria, corresponderá a ésta el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral. Durante las fases de formación del grupo profesional 0 auxiliar, cuya planificación general realizará Estibarna, en las fases de prácticas en el ámbito de una empresa estibadora, estas facultades de dirección y control también serán de esta empresa, y cuando realice la formación teórica serán de Estibarna.

8. Retribución.

El trabajador percibirá las retribuciones que se establecen en el 3.<sup>er</sup> Acuerdo, con los

incrementos que se pacten anualmente por la Comisión Mixta para el grupo auxiliar, sin perjuicio de los complementos que por cantidad de trabajo se establezcan en el Convenio colectivo del puerto, sin que, en virtud del artículo 6.3.g) puedan superar el 30% de salario mensual establecido por la Comisión Mixta, y que para el año 2004 es de 788,39 euros mensuales, más 2 pagas extras por el mismo.

#### 9. Otras condiciones de trabajo.

La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable.

#### 10. Pruebas objetivas. Ascensos.

Al término del período de formación, el trabajador será sometido a las pruebas objetivas, previamente acordadas en el seno de la Comisión Paritaria de Formación y conocidas por el trabajador. Si existen vacantes y supera las pruebas referidas, el trabajador será ascendido al grupo 2, manipulante de medios mecánicos, novándose este contrato en todo aquello que sea necesario para que se corresponda con las tareas, remuneración y demás derechos y obligaciones propias de su nuevo grupo profesional, conforme al Convenio colectivo de aplicación y al propio<sup>3.º</sup> Acuerdo.

#### 11. Suspensión del contrato.

El trabajador, mientras permanezca en la categoría del grupo 0 auxiliar, no podrá suspender su contrato con la Sociedad de Estiba por causa de incorporación a una empresa estibadora como estibador de relación laboral común.

#### 12. Extinción.

El contrato se extinguirá por las causas y con los procedimientos legales o convencionalmente establecidos. Como causa de extinción de naturaleza individual [artículo 49.b) del Estatuto de los Trabajadores] y mientras permanezca en el grupo profesional 0 auxiliar, se pacta la siguiente:

Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentándose no las supera, el contrato de trabajo quedará extinguido. Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. La Sociedad Estatal comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

13. El presente contrato, que será registrado en la oficina de empleo correspondiente y se enviará copia básica al Comité de Empresa, se firma por triplicado en el lugar y fecha indicadas.

El trabajador

El representante de la Sociedad de Estiba

### ANEXO 6

En Barcelona a (...) de 200...

Reunidos:

De una parte, y como empleador D. (...), en calidad de (...), con DNI (...), en nombre y representación de (...), con domicilio en Barcelona, (...), y núm. de NIF (...)

Y de otra, como trabajador, D. (...), con DNI núm. (...), domiciliado en Barcelona, c/ (...), perteneciente en esta fecha a la plantilla de estibadores portuarios de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, SA (en adelante Estibarna) con antigüedad reconocida desde (...), fecha en la que ingresó en el censo de la Organización de Trabajos Portuarios con el núm. (...)

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto,

Acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulará la relación laboral de estibador

portuario, con sujeción a las siguientes

Cláusulas:

1. El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido a tenor de lo preceptuado en el artículo 9 del vigente Convenio aplicable. En calidad de trabajador fijo de plantilla vinculado por relación laboral común.

2. El trabajador es contratado con la categoría profesional y/o grupo profesional de (...).

3. El trabajador deberá realizar los trabajos que le sean asignados en la empresa y cumpliendo las órdenes impartidas por ésta.

4. La retribución estará constituida por un salario base y por los complementos salariales que en cada momento establezca el Convenio colectivo que rija para los estibadores portuarios del Puerto de Barcelona. Respetando el Convenio como mínimo, de acuerdo con lo establecido en su artículo 8, las partes podrán pactar las condiciones económicas añadidas que estimen pertinentes.

5. La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio colectivo que rija para los estibadores del Puerto de Barcelona, de conformidad con lo estipulado en su artículo 50 o, subsidiariamente, por las normas de general aplicación.

6. Durante la vigencia del presente contrato de trabajo la empresa ejercerá las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

7. La potestad disciplinaria que dimana de las relaciones laborales fundadas en el presente contrato corresponden exclusivamente a la empresa, de acuerdo con la tipificación establecida en el anexo 3 del Convenio colectivo, y el procedimiento regulado en los artículos 30, 32 y 33 del Convenio colectivo vigente.

8. La empresa contratante contribuirá y deducirá las cantidades que hayan sido pactadas establecidas en el Convenio colectivo, para con las mejoras asistenciales, fondos de formación o cultura y complementos de la acción protectora de la Seguridad Social.

9. El estibador contratante tendrá el derecho a participar en igual de condiciones que el resto de estibadores en los cursillos de formación o para ascensos de categoría profesional.

10. El presente contrato de trabajo se extinguirá por las causas convenidas y las legalmente establecidas teniendo opción el trabajador a reanudar la relación laboral de carácter especial con la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, SA, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

11. En todo lo no regulado en el presente contrato, las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto Ley 2/1/1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo, al Convenio colectivo vigente en cada momento y, subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

El presente contrato se extiende por cuadruplicado y será registrado en la oficina de empleo correspondiente, firmando las partes en el lugar y fecha supra indicados.

El trabajador El empleador

## ANEXO 7 PLAN DE EMPLEO

a) La Comisión Paritaria del Convenio colectivo de los trabajos de estiba del puerto de Barcelona asumirá la responsabilidad de la supervisión del cumplimiento de las disposiciones del Plan de empleo.

- b) Corresponderá a Estibarna la gestión directa del mismo.
- c) Trimestralmente la Comisión Paritaria del Convenio colectivo efectuará el control y valoración de las actuaciones programadas, tomando los requerimientos precisos para asegurar el desarrollo eficaz de las diversas actuaciones o para subsanar los errores en que eventualmente haya podido incurrir.
- d) Mientras subsista las fluctuaciones del servicio marítimo que pueda hacer variar la evolución de los costes del servicio de estiba y desestiba, las partes se comprometen a acordar la propuesta de regulación de empleo de carácter temporal que sea necesario presentar a la autoridad laboral.
- Estos expedientes se ajustarán a los requisitos que establece el artículo 6 del 3.<sup>er</sup> Acuerdo marco y afectarán a todos los trabajadores sujetos a relación laboral de carácter especial, distribuyéndose los mismos los jornales de suspensión.
- e) No se procederá a la contratación de nuevos trabajadores por parte de Estibarna salvo en supuestos de necesidad, mientras se asegure la prestación del servicio de la estiba y desestiba.
- f) Durante la vigencia del Plan de empleo y en concordancia con el punto anterior, se amortizarán todas las vacantes que se produzcan vegetativamente por jubilación, invalidez o cualquier otra causa, hasta tanto no se alcance en las condiciones precisas el 85% de índice de actividad.
- g) Durante la vigencia del Plan de empleo, por delegación o a iniciativa propia, con autorización de la Comisión Mixta del acuerdo sectorial según prevé su artículo 10 se procurará la revisión de las tablas de rendimientos del trabajo. Igualmente por idéntico procedimiento se procurará un nuevo marco de agrupaciones profesionales y ascensos de categorías.

## ANEXO 8 COMPROMISO DE PRESENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Laborables + 2.

a) Objetivo.

El objetivo de la propuesta es que todos los trabajadores de los grupos 1 al 4 pertenecientes al turno de rotación tengan cada mes, como mínimo, una disponibilidad para salir a trabajar en jornada obligada (mañana–tarde; o noche–madrugada, para el turno de noche) equivalente al número de días laborables del mes (realicen jornal o no), más 2 jornales extras de trabajo efectivo fuera de estas jornadas obligatorias.

En el caso de que el trabajador no estuviera presente en las contrataciones obligatorias un número de veces igual a los días laborables del mes, tendrá que compensar las ausencias con la realización efectiva de jornales extras, de tal forma que, en dicho mes, para llegar al objetivo tendrá que hacer tantos jornales extras como ausencias, más 2, salvo que las ausencias sean justificadas por las circunstancias que más adelante se definirán como computables.

Se realizarán 4 controles trimestrales:

1. A comienzo de abril para controlar los meses de enero–febrero–marzo.
2. A comienzo de julio para controlar los meses de abril–mayo–junio.
3. A comienzo de octubre para controlar los meses de julio–agosto–septiembre.
4. A comienzo de enero para controlar los meses de octubre–noviembre–diciembre.

Además, se realizará un cálculo mensual para que el trabajador sepa a final de cada mes su estado de cumplimiento o incumplimiento.

En el supuesto de que en algún trimestre se produjera incumplimiento, y el trabajador hubiera superado la presencia en contratación o los jornales mínimos en trimestres anteriores del año en

curso, se procederá a un nuevo cálculo en el que se tendrán en cuenta dichos excedentes para compensarlos.

Los incumplimientos se sancionarán como infracción laboral según las tablas de reincidencias que se indican y la normativa sobre faltas y sanciones.

Al trabajador que se encuentre en regulación por falta de jornales, por exceso de jornales o por orden del Servicio Médico, no se le contabilizará el mes de regulación a efectos de cumplir el objetivo de «laborables + 2», ni tampoco como parte de ningún trimestre para el cálculo compensatorio.

b) Conceptos computables y no computables.

Para aplicar correctamente los compromisos de presencia y productividad que se regula en este anexo, se definen las situaciones personales en que pueda encontrarse un trabajador, entre computables (las que contabilizan dentro de los días laborables como presencia, aunque el trabajador no haya estado presente en la contratación) de las no computables.

Computables:

Ausencias por cumplimiento de sanciones de suspensión de empleo y sueldo: computable. Los días laborables incluidos en el período de sanción se consideran computables y para calcular los extras del + 2, se establece un coeficiente de 0,0965 de día por cada día laborable de sanción con redondeo hacia arriba. En ningún caso, estos días se contabilizarán para el cálculo de la paga de presencia y productividad.

Ausencias por incapacidad temporal (IT) (incluido reposo de 24 horas) y maternidad: computable.

Adscripción a funciones de monitor: computable.

Adscripción a tareas de prevención: computable.

Vacaciones: en el cómputo del período de vacaciones deben diferenciarse las siguientes modalidades de disfrute:

a) Continuas en 30 días: cumplimenta la obligación de realizar los jornales de todos los laborables y los 2 extras.

b) No continuas, en períodos de 7 días consecutivos: cumplimenta la presencia, pero no los jornales extras [equivale a 5 días de presencia (laborables) + 0 extras].

c) No continuas, en períodos de 8 días consecutivos: cumplimenta la presencia y 1 jornal extra por cada uno de los 2 períodos [equivale a 6 días de presencia (laborables) + 1 extra].

d) Vacaciones fuera de turno: los días adicionales de las vacaciones disfrutadas fuera de turno serán computables.

Si la semana considerada incluye días de meses diferentes, el jornal extra se contará en el mes que haya más días de la semana de vacaciones. Si el número de días es el mismo, el extra se considerará en el mes donde esté el domingo.

Permiso con sueldo: computable.

Matrimonio: 1 a 20 días.

Cambio de domicilio: 1 o 2 días.

Defunción de un familiar (hasta 2.º grado): 1 a 5 días.

Enfermedad grave de un familiar (hasta 2.º grado): 1 a 5 días.

Nacimiento de un hijo: 1 a 5 días.

Exámenes (formación reglada).

Citaciones en el juzgado, ayuntamiento, elecciones, etc.

Permisos personales: computable. Por Convenio se tiene un máximo de 10 permisos al año. Es obligado pedirlos con 7 días de antelación, la empresa comunicará si se conceden o no y no hace falta justificarlos. En caso de pedirlos con menos antelación, hará falta presentar justificante. Siempre se solicitarán antes de disfrutarlos.

No computables:

Ausencias (faltas): sean justificadas o no.

Gestiones: ayuntamiento, notario, juzgado (sin citación), abogado, bancos, averías coche, ITV, Hacienda, etc. Todas estas gestiones se pueden planificar con tiempo y, por tanto, realizarlas habiendo estado disponible para trabajar.

Asistencia a clases (formación reglada).

Visita médica: médico, dentista, etc., o como acompañante.

Permiso no acumulable: las fiestas en días laborables son no computables y los jornales que las generan se considerarán como extras.

Casos especiales:

Formación: en principio es no computable. Pasará a ser computable cuando el alumno sea destinado como un componente más de la mano.

Permiso sindical: cuando el trabajador tiene un permiso sindical cualquiera que sea su duración se considerará computable, sin que la circunstancia de que en el mismo día pueda compatibilizar el permiso con la prestación de trabajo en jornada de mañana o de tarde, suponga computar como 2 jornales.

Revisión médica de Estibarna: se considerará computable, sin que la circunstancia de que en el mismo día pueda compatibilizar la revisión con la prestación de trabajo en jornada de mañana o de tarde, suponga computar como 2 jornales.

Permiso acumulable: se tienen un máximo de 10 al año y serán computables si se han hecho como mínimo los 2 extras en cada uno de los meses anteriores más un número de jornales extras igual al número de acumulables solicitados.

En el caso de que no se cumpla esta condición, el día de permiso acumulable será no computable.

c) Jornales extras.

Doblaje: en las jornadas diurnas laborables, será doblaje en el caso de haber trabajado por la mañana y también por la tarde. Para los trabajadores en turno de noche, será doblaje el trabajar noche y madrugada.

Noche y madrugada: será jornal extra, siempre que el trabajador no esté de turno de noche.

d) Procedimiento sancionador por incumplimiento del compromiso de presencia y productividad x + 2 regulado en este anexo.

Constituye infracción laboral sancionable no cumplimentar el compromiso de presencia más actividad denominado x + 2.

Con objeto de graduar las infracciones por incumplimientos puntuales en el contexto de un cumplimiento global, se analizará el nivel de presencia y actividad por trimestres naturales (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre; y octubre-diciembre).

Sólo en el supuesto de que en el global de un trimestre el nivel de prestación comprometido sea inferior al mínimo exigible en x + 2, procederá la sanción, salvo que el trabajador disponga de excedentes para compensarlos, de acuerdo con lo establecido en el apartado a).

Como excepción al régimen de prescripción y reiteración y reincidencia de las faltas y sanciones regulados en el anexo 3 del Convenio, se establece la que refleja el siguiente cuadro, para las infracciones derivadas de incumplimientos de x + 2, con especificación de los tipos de sanción

aplicables en cada supuesto.

T: tipo de falta; N: número de días de incumplimiento o en cada trimestre natural; 1I: 1.<sup>a</sup> infracción en cada año natural; 2I: 2.<sup>a</sup> infracción en cada año natural; 3I: 3.<sup>a</sup> o sucesivas infracciones en cada año natural; D: días de suspensión de empleo y sueldo; DD: días de suspensión de empleo y sueldo o despido. A: amonestación por escrito;

T	N	1I	2I	3I
Leve/grave	1	A	2D	7D
Leve/grave	2	1D	3D	7D
Grave/muy grave	3	4D	8D	21D
Grave/muy grave	4	6D	15D	21D
Muy grave	5 o +	16D	30D	De 30 a 90DD

Las sanciones aplicables serán como máximo las previstas en la referida tabla siendo discrecional de la empresa rebajarlas ponderando las circunstancias que concurren en cada caso. Igualmente se deja abierta a la discrecionalidad de la empresa en la sanción que puede recaer en el supuesto de un tercer incumplimiento por 5 o más días inferior al mínimo exigible.

Sin perjuicio del régimen especial al régimen de prescripción y reiteración y reincidencia de las faltas y sanciones que se deja expresado en el cuadro anterior, cuando estas infracciones específicas de los compromisos x + 2 concurren con otras infracciones de distinta naturaleza, se aplicarán los criterios generales del Convenio en esta materia del anexo 3.

Parte proporcional de la paga de productividad y presencia:

En las situaciones que se detallan a continuación, deberá calcularse la parte proporcional de la paga que correspondería a los trabajadores afectados, ya que durante algún período del año no han estado activos:

1. Rojillos que pasan a rotación o personal de rotación que pasa a rojillo.
2. Personal del grupo 0 que pasa a censo.
3. Personal que se jubila.
4. Personal con algún período de IT por enfermedad, maternidad o reposo de 24/48 horas (se excluye la IT por accidente).

El monto de la paga equivalente a los 600 euros por el cumplimiento del x + 2 se calculará dividiendo esta cantidad entre los días laborables del año y multiplicándola por el número de días laborables del año que han estado activos.

Del mismo modo, se realizará un cálculo proporcional para obtener los jornales extras equivalentes a los que dan derecho al cobro de la paga de 15 euros/jornal y de 12 euros/jornal.

La paga máxima que podrán cobrar los trabajadores en esta situación será el resultado de dividir 1.200 euros entre los días laborables del año y multiplicar por el número de días laborables del año que han estado activos.

## ANEXO 9

### FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO DEL CONTROL DE ALCOHOLEMIA Y DROGODEPENDENCIA EN LA OPERATIVA PORTUARIA

Consideraciones generales.

El trabajo portuario engloba de forma genérica la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que representan una peligrosidad inherente, de cuya importancia es

un indicador la calificación del epígrafe de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (111). Su alto riesgo hace necesario que todo el personal que debe realizar el conjunto de operativas, además de que debe poseer una alta cualificación profesional, se deba encontrar en las adecuadas condiciones físicas y psíquicas, para trabajar con las máximas garantías en el ambiente de accidentabilidad a que se halla expuesto.

La experiencia nos lleva a constatar que una parte de los accidentes laborales son provocados por la ingestión de determinadas drogas, sin entrar en justificaciones o las motivaciones personales o particulares que llevan a su consumo. Esta ingesta con el tipo de trabajo descrito anteriormente provoca una gran peligrosidad tanto propia como para los trabajadores que deben de entrar en contacto y trabajar con los estibadores portuarios consumidores de drogas.

Todo ello, y los múltiples accidentes producidos por esta causa ha llevado a la Sociedad de Estiba y a los propios trabajadores a establecer unos sistemas de prevención para evitar el deterioro de las habilidades y reflejos necesarios para llevar a término las operativas portuarias habituales, y para lo cual aunque entendemos necesario desarrollar y especificar más el cuadro de sanciones establecido en el propio 3.º Acuerdo marco del sector y en el Convenio colectivo de estibadores del puerto de Barcelona, ya que reproduce los mismos conceptos.

Se ha considerado que deben actualizarse los protocolos dándoles mayor sistematización, enriqueciéndoles con la experiencia adquirida, reforzar las garantías de los estibadores controlados y fomentar y luchar por la rehabilitación y curación de los mismos, que es la mejor manera de evitar los accidentes, que normalmente son irreparables en vidas y sufrimientos.

La experiencia de estos años, y la conciencia de la gravedad creciente que conllevan estas situaciones llevaron en el año 1999 a la creación de un Grupo de Ayuda con el único propósito de incidir y superar con la aplicación de medios materiales y psicológicos las situaciones que conlleva la ingestión de alcohol y drogas y al que queremos potenciar en esta misión de ayuda.

Toda esta experiencia acumulada ha propiciado el acuerdo para adoptar toda una serie de medidas que consigan, en lo posible, que los trabajos que se realizan en el puerto, por sí ya muy peligrosos, no sean desarrollados en un estado físico y psicológico deteriorado por la ingesta de drogas.

Estas medidas tienen como fin inmediato llevar a la concienciación del peligro que significa la ingestión de drogas en el trabajo portuario, la necesidad de la desintoxicación para realizar estos trabajos, creación de un servicio médico preparado para la detección del consumo de drogas, fomento y desarrollo de un Grupo de Ayuda para la desintoxicación, y para posibilitar en caso de comprobación de un estado degradado, la separación del trabajo inmediato o la reincorporación controlada y progresiva en algunos casos en cuanto al tiempo; separación definitiva, si hay una negativa en la asunción del problema y su solución por parte del consumidor confirmado; o se utiliza el servicio del Grupo de Ayuda sin voluntad de seguir sus recomendaciones y conseguir la definitiva curación y sólo a fin de ir trampeando las situaciones, como es muy típico en los casos de dependencia en la utilización de drogas.

Pacto general de garantías.

Se establece de todas maneras una serie de medidas garantistas, pues no olvidamos que la finalidad primera y la última es el estado de salud y la prevención de siniestralidad de los estibadores portuarios.

Se acuerda, como garantía última, que si un estibador pierde su trabajo por este motivo y coetáneamente demuestra su disposición a someterse a las medidas y controles que establezca el Grupo de Ayuda por un período de 5 años (tiempo que los expertos consideran suficiente para demostrar una rehabilitación), tendrá preferencia para ingresar en la apertura del censo que se haga a partir de esta fecha.

Premisas de funcionamiento del nuevo protocolo.

Así pues Estibarna y la representación sindical acuerdan en cumplimiento de la legalidad vigente, sobre la vigilancia de salud de los trabajadores estibadores portuarios y la prevención y seguridad en el trabajo, crear un sistema y establecer una serie de medidas con el refuerzo de la

colaboración entre Sociedad de Estiba, empresas estibadoras, Comité de Seguridad y Salud, Comité de Empresa, servicios médicos y Grupo de Ayuda dirigido por un terapeuta psicológico especialista en drogadicción.

Con este sistema cualquier estibador portuario podrá solicitar que se le hagan los análisis correspondientes para evaluar sus datos en relación con una posible ingesta de drogas y además se posibilitará realizar los análisis a cualquier trabajador en el ámbito funcional del Convenio colectivo, a fin de evaluar su estado físico y psíquico para desarrollar su trabajo sin peligro para sí mismo, o demás trabajadores o personas relacionadas con su trabajo a solicitud de la Sociedad de Estiba, empresas estibadoras, delegados de prevención o Servicio Médico, capataces y encargados.

Recursos disponibles.

Para la realización de estos análisis se utilizarán los recursos del Servicio Médico y de enfermería de la propia empresa, que ya están preparados para este fin.

Con este servicio deberán colaborar Sociedad Estiba y las empresas, los delegados de prevención nombrados por el Comité de Empresa y los encargados de las empresas cuando se les solicite.

Supuestos de intervención.

Los análisis se realizarán indistintamente, entre todos los trabajadores estibadores, en cualquier turno de trabajo y tanto a personal de RLC como de RLE, los llamados de la transitoria segunda y los eventuales, de acuerdo con los planes y sistematización que se considere más oportuno y eficaz para la detección de estas situaciones.

Se realizarán siempre y de forma obligada en caso de accidente de trabajo.

También a petición de la empresa estibadora responsable de la operativa o delegados de prevención.

Procedimiento.

Dependiendo del turno de trabajo, una vez elegidos, los trabajadores deberán pasar los controles de drogas, en orina, saliva y/o sangre u otro cualquier método técnico científico establecido. Estos controles se podrán realizar tanto antes del inicio de la jornada como durante o después de la misma. En los casos en que, en virtud del convenio colectivo en vigor, el trabajador se encontrara sancionado con suspensión de empleo y sueldo, deberá atender a los controles que se le hayan marcado.

Dependiendo del tipo de control o turno se realizarán según convenga en los locales del Servicio Médico o en el mismo puesto de trabajo.

Los controles que se realizarán normalmente y que podrían variarse o modificarse para mejor cumplir su función serán:

Control de alcoholemia.

Se considerará positivo cuando la prueba practicada diera un grado de impregnación alcohólica superior a 0,5 gramos de alcohol por litro de sangre, o a 0,25 miligramos de alcohol por litro de aire espirado, o al previsto para determinados conductores en el artículo 20 del Reglamento general de la circulación, o aun sin alcanzar estos límites, presentara la persona examinada síntomas evidentes de encontrarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas.

También se entenderá que un control de alcoholemia realizado a un trabajador tiene un resultado positivo, siempre que transgreda los límites marcados por la ley y que actualmente se rigen por el Real Decreto 2282/1998, de 23 de octubre, por el que se modifican los artículos 20 y 33 del Reglamento general de circulación, aprobado por el Real Decreto 13/1992, de 17 de enero, siendo los índices máximos marcados por éste:

Para los conductores de vehículos una tasa de sangre superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro.

En todo caso para establecer los límites se adaptarán a lo que señale la normativa legal establecida en las sucesivas modificaciones de modo automático, bastando la mera notificación del cambio para su entrada en vigor.

#### Control de drogas en orina.

En la detección de drogas en orina la metodología analítica utilizada es, en primer lugar, un análisis presuntivo inicial (Enzimoimmunoensayo homogéneo tipo EMIT) y, en segundo lugar, un análisis confirmativo posterior de muestras positivas: (cromatografía en capa fina de alta resolución—HPTLC— y cromatografía gaseosa con detector por espectrometría de masas—GC/MS—).

Los umbrales de detección son, para el análisis presuntivo: Opioides y Cocaína—300 mg/ml, Cannabis—100 mg/ml y anfetaminas—1.000 mg/ml; y para el análisis confirmativo: Opioides y Cocaína—150mcg/ml, cannabis—15mcg/ml y anfetaminas—500 mcg/ml.

#### Control de drogas en saliva.

En la detección de drogas de abuso en saliva se utilizarán analizadores de fluidos orales, que permitirán la detección *in situ* de dichas drogas.

Estos analizadores podrán trabajar con muestras recibidas por aspiración o por impregnación, según el modelo del analizador, que vendrán almacenadas en unos cartuchos, todos los analizadores tendrán la capacidad de poder ofrecer un resultado en pocos minutos, así como una copia impresa de dicho resultado.

Los cartuchos de análisis están preparados para la determinación de hasta 5 tipos de sustancias tóxicas, y sólo pudiendo ser utilizados 1 vez.

#### El control de drogas en sangre.

Sólo se utilizará este método en casos excepcionales bajo indicación médica, por riesgos para la salud asociados a prácticas de encubrimiento del consumo.

En el supuesto que el control de drogas de sangre realizado a un trabajador obtuviese un resultado positivo, la empresa le aplicará las medidas para tal fin diseñadas.

#### Prevención y confidencialidad.

Todos los datos referentes a estos controles de drogas estarán depositados en archivo confidencial de los locales del Servicio Médico sito en Estibarna, guardándose en todos ellos la más estricta confidencialidad, tanto del control protocolarizado, como de sus resultados.

En todos estos controles el trabajador analizado que diera positivo o bien no saldrá a trabajar si el control es previo, o deberá abandonar la operativa inmediatamente y se trasladará al interesado al botiquín de Estibarna y se le someterá, para una mayor garantía y a efecto de contraste, a la práctica de una segunda prueba, mediante un procedimiento similar al que sirvió para efectuar la primera prueba, con un intervalo mínimo entre ellas de 10 minutos.

Medidas a practicar en el supuesto de infracciones tipificadas en el Convenio en análisis para la detección urgente de drogas:

#### Negativa a ser analizado:

Comunicación a la Sociedad de Estiba, a fin de que ésta abra expediente sancionador en aplicación del Convenio colectivo.

Esta negativa conlleva como medida precautoria y de sentido común el no inicio de su trabajo y se considerará a efectos económicos como falta de asistencia no justificada.

Con independencia de la sanción que procediera, deberá en este supuesto establecerse el dispositivo de control necesario a fin y efecto de que aleatoriamente antes o durante las posteriores jornadas laborales que desarrolle el estibador que se ha negado al análisis, se le someta a los controles que se estimen pertinentes.

En el supuesto de cualquier nueva negativa, se abrirá nuevo expediente en aplicación del cuadro de sanciones establecido en el Convenio colectivo.

A efectos sancionadores se considerará la negativa a ser analizado como un positivo.

Resultado positivo en el control:

Comunicación a la Sociedad de Estiba, a fin de que ésta abra expediente sancionador en aplicación del Convenio colectivo.

Un control positivo confirmativo, en alcoholemia o de drogas en saliva, supone automáticamente como medida preventiva, el no inicio del trabajo o la retirada automática del mismo en el supuesto que se debiese iniciar durante las siguientes 24 horas, considerándose a efectos económicos, como no asistencia al trabajo a partir del momento del control positivo.

Asimismo y, para detectar la posible gravedad del supuesto, se pondrá en marcha el Grupo de Ayuda, a fin de ofrecer sus servicios al estibador que ha dado positivo.

En el supuesto de que el estibador afectado aceptara plenamente la sanción y el tratamiento y cumpliera las pautas acordadas por el Grupo de Ayuda, quedaría anulada la sanción en su expediente disciplinario, si durante un plazo de 6 meses no da positivo en algunos de los análisis que se le practicaran.

En el supuesto de aceptación de esta ayuda, se establecerán unas medidas de cautela, durante un período de 2 meses que serán aceptados por dicho trabajador y cuya pauta habitual será la siguiente:

La realización de un único jornal, en jornada diurna con los descansos de fin de semana pertinentes.

La rebaja temporal de todas las especialidades operativas donde por la utilización de maquinarias se pueda agravar dicho riesgo. Entendiéndose incluidas las fases formativas en dichas especialidades operativas.

La obligación de acudir y realizar los controles que se establezcan en el Grupo de Ayuda.

La empresa establecerá el sistema de rotación necesario para que al trabajador no se le asigne trabajo en las horas en que tenga que acudir a las sesiones del Grupo de Ayuda.

El Grupo de Ayuda seguirá la evolución y conducta del estibador y podrá variar o atenuar las medidas antes mencionadas, hasta que le libere de las mismas.

En el supuesto de reincidencia, se le abrirá expediente sancionador por el nuevo positivo en aplicación convenio y se le dará una nueva oportunidad del Grupo de Ayuda, del que tendrá en caso de aceptación de la nueva sanción, que seguir todas las directrices y normas de conducta que éste le transmita y que además de las ya enunciadas, puedan llegar hasta el tratamiento interno o externo en centro especializado.

La empresa y el Grupo de Ayuda pondrán a disposición del afectado la información necesaria y facilitará la financiación del tratamiento si esto fuera lo recomendado, arbitrando medios y permisos.

Asimismo el Grupo de Ayuda seguirá el desarrollo del tratamiento externo o en el supuesto internamiento como a la finalización del mismo, debiendo el afectado asistir hasta que se le indique a las sesiones terapéuticas que se programen.

La reiteración de más de 4 resultados positivos y/o negativas a ser analizado en el plazo de 1 año (contado a partir del primer positivo/negativa) conlleva la retirada definitiva del puesto de trabajo, y se calificará como falta muy grave sancionable con el despido.

Se realizará en todos los casos de positivo una confirmación del control realizado en un plazo máximo aproximadamente de 1 mes, archivándose todos los datos aportados en el o los controles en el Servicio Médico de Estibarna.

El estibador afectado podrá solicitar la intervención del Grupo de Ayuda, que se le dispensará obligatoriamente en las condiciones antes descritas y si aceptara las pautas dictadas por el mismo y se sometiera a los controles que se establezcan tendrá preferencia para solicitar el ingreso en la Sociedad de Estiba, cuando se abra el censo, siempre que hayan transcurrido 5 años desde la

fecha del despido.

En el supuesto de que se detectaran sustancias tóxicas en el estibador controlado, pero en calidad inferior a lo legalmente prohibido, se le ofrecerá la intervención del Grupo de Ayuda para la información de la peligrosidad para su profesión de la ingesta de drogas, tanto alcohólicas como estupefacientes, sustancias psicotrópicas, etc. así como la ayuda que pudiera solicitar el propio interesado.