

CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE  
ALGECIRAS-LA LÍNEA

**Código del Convenio 1102884**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito Territorial.**—El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las Empresas y Trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio, en la zona de servicio del Puerto de Algeciras-La Línea, siempre que se realicen actividades de las descritas en el artículo 3, según el ámbito personal. Se entenderá por «zona portuaria» la definida como tal por la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras, que en la actualidad ostenta las competencias generales sobre las actividades del Puerto de Algeciras-La Línea, de acuerdo con el artículo 96 de la Ley 48/2003.

**Art. 2. Ámbito personal.**—2.1. Afectará como Empresas:

2.1.1. A la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Algeciras-La Línea, Agrupación Portuaria de Interés Económico (en adelante MARAPIE), a las sociedades o entidades de cualquier tipo constituidas o que se constituyan en el ámbito del presente convenio con igual función; o las Entidades de cualquier naturaleza que se constituyan en el puerto de Algeciras-La Línea o de cualquier régimen de la Administración General del Estado o autonómica en sustitución de las mismas o para realizar iguales o similares funciones de organización y gestión de los profesionales de la estiba portuaria.

2.1.2. A las Empresas Estibadoras que realicen las labores de servicio público o básico de estiba y desestiba de buques y las complementarias conforme al artículo 3 del presente Convenio; a las empresas que realicen como actividad principal las actividades complementarias; y aquellas otras que hayan recibido autorización, licencia o cualquier otro título administrativo habilitante para la realización de las actividades descritas en el ámbito funcional del presente Convenio.

2.2. Afectará como trabajadores: Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios o trabajadores, incluso los puestos a disposición por empresas de trabajo temporal de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 2/1986 y de la Disposición Transitoria II de esta última norma, que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional y que presten servicios para las entidades indicadas en los apartados 2.1.1 y 2.1.2 en régimen de Relación Laboral Especial o Común.

**Art. 3. Ámbito Funcional.**—3.1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas y Trabajadores descritos en el ámbito personal, que intervengan en la realización de las actividades portuarias y labores complementarias que se relacionan a continuación.

3.2. A los anteriores efectos, tendrán la consideración de actividades portuarias, las siguientes:

3.2.1. Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria.

La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del Puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al Puerto, o desde el muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; el izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque.

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

El transbordo 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 y, si fuera preciso, el transporte horizontal dentro de la terminal portuaria.

3.2.2. Las labores y actividades de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de pesca congelada que se recogen en el anexo V.

3.2.3. Las operaciones de carga, descarga, estiba y desestiba, transbordo y labores complementarias definidas en el artículo 3.4, y que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, salvo que se refiera a mercancía del titular de una planta de transformación o instalación industrial o a una empresa de su mismo grupo empresarial, no abierta al tráfico comercial general, en la que se manipulen mercancías directa y exclusivamente vinculadas con la referida planta o instalación de procesamiento industrial y esté expresamente identificada en el título concesional. Las mencionadas terminales habrán de disponer de atraque otorgado en concesión o autorización, y la planta o instalación estar ubicada en el interior de la zona de servicio del puerto, o bien conectada con los espacios cohesionados mediante instalaciones de transporte fijas, específicas y exclusivas, esto es, tubería, cinta o infraestructuras ferroviarias de utilización exclusiva de origen a destino, El concesionario deberá atender la totalidad de sus actividades de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo con trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la disposición adicional quinta de la Ley 48/2003, y, en todo caso, la habilitación profesional.

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

3.2.5. Las operaciones de sujeción, trinca y suelta, excepto cuando sean realizadas a bordo por la tripulación del buque, cuyas condiciones están recogidas en el anexo I.

3.2.6. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.

3.2.7. 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 el manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria cuando sean manipulados por personal de la propia Autoridad y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que el servicio se realice por una empresa titular de una licencia del servicio básico o público de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías.

3.2.8. 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 y, siempre que el embarque/desembarque y conducción se realice sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria hasta el buque o desde el buque hasta fuera de la zona portuaria, respectivamente. En ningún caso se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto, aun en el caso de que viajen con los mismos.

3.2.9. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa y siempre que se trate del conductor habitual. A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este

caso el transporte sin solución de continuidad.

3.2.10. Los servicios portuarios prestados en terminales dedicadas, en régimen de autoprestación o autoservicio o en las autopistas del mar o tráfico marítimo de corta distancia y aquellos otros que estratégicamente se consideren oportunos en cada Puerto, en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente. En consecuencia, las condiciones en que se preste el trabajo en aquellos tráficó serán las determinadas por los trabajadores y las empresas en cada puerto en función de lo establecido en el presente Convenio.

3.3. Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual. En este supuesto se consideran incluidas las operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque y las de buque a cualquier medio de transporte terrestre. Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la necesidad de observar, en todo caso, las normas generales del transporte. A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este caso el transporte sin solución de continuidad. No obstante, para ser considerado conductor habitual no es necesario que éste viaje en el buque.

3.4. Tendrán la consideración de actividades complementarias las realizadas en el espacio físico del puerto ligadas al tránsito de mercancías no descritas como actividades portuarias en los apartados anteriores.

Asimismo, y a los efectos del presente convenio se considerará actividad portuaria sometida al régimen del artículo 3.2, las labores portuarias de entrega y recepción de mercancías que estén vinculadas directamente con la actividad de estiba, desestiba, carga y descarga de buques de forma que condicione el trabajo y rendimiento de la actividad en el buque.

Las labores complementarias que no estén vinculadas directamente a las operaciones del buque serán realizadas por las empresas autorizadas y se ejecutarán por los trabajadores afectados por el presente convenio, únicamente en el supuesto de que se alcance en el puerto un acuerdo que regule las condiciones laborales, económicas y productivas en términos de flexibilidad y competitividad.

A título enunciativo, y sin que constituya una relación exhaustiva, tienen la consideración de actividades complementarias la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no estén incluidas en el apartado 3.2; la clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores, las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía, las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas actividades portuarias vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales y, en general, todas aquellas actividades relacionadas con la manipulación de mercancías con destino o procedente de los buques, incluida la carga y descarga del ferrocarril.

**Art. 4. Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. A su vencimiento, se prorrogará íntegramente por períodos anuales en las condiciones consolidadas al momento del vencimiento. Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. Efectuada la denuncia, continuará vigente en su totalidad, en los términos y con el alcance indicado en el párrafo anterior.

**Art. 5. Fuentes de las relaciones laborales del sector de Estiba.**—5.1. Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

5.2. Así mismo serán aplicables:

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

5.2.2. Acuerdos Marcos Sectoriales en el Sector de Estiba.

5.2.3. Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores incluidos en el ámbito personal, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio Colectivo y aquellos expresados en los apartados anteriores.

5.2.4. Los usos y costumbres locales y profesionales, que serán de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convencionales de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

5.3. De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en armonía con lo que dispongan los Acuerdos Marcos Sectoriales, ningún otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente convenio, mientras éste se halle en vigor.

A tal efecto, las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio, que no integre a la totalidad de los trabajadores del Puerto de Algeciras-La Línea afectado por el ámbito Personal del vigente 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, la regulación de los ámbitos personales y funcionales será materia reservada de los acuerdos Marcos Sectoriales.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones de los Acuerdos Marcos Sectoriales 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 global y sistemáticamente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente 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 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por doce (12) miembros; seis (6) en representación de los trabajadores (Sindicatos firmantes), y otros seis (6) en representación de las Sociedades y Empresas, (3 representantes de MARAPIE y 3 de las Asociaciones Empresariales firmantes) que serán designados por las respectivas organizaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte. Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignan específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

7.1. En general, la interpretación, aclaración, aplicación, etc., de las disposiciones contenidas en el presente Convenio colectivo, a los supuestos de hecho, dudas y discrepancias que pudieran suscitarse durante su vigencia.

7.2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos, se estimarán «conflictos» los siguientes: el ejercicio del derecho de huelga, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresarios o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas, y aquellos otros que las partes acuerden en el Convenio y/o en el seno de la Comisión.

Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar «conflictos», 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 la Comisión Paritaria podrá acordar la designación de uno o tres árbitros, para la solución de cualquier conflicto por vía del arbitraje de equidad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisiones Paritarias Sectoriales.

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 al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales, administrativos o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisiones Paritarias Sectoriales cuando así se le solicite por la misma.

7.4. Así mismo, el ejercicio de cuantas facultades pudieran serles conferidas, en cualquier tiempo y/o momento, por las partes intervinientes.

7.5. El estudio de las fórmulas y cauces que permitan una mejora de las condiciones laborales actuales mediante la racionalización del trabajo, modernización de medios de producción, agilización de estructuras, etc.

7.6. La intervención en cualesquiera otras materias que, no figurando expresamente previstas en el Convenio, considerasen los miembros de la Comisión fueren de interés de cara a fomentar la paz social en el Puerto y el permanente diálogo entre sus agentes sociales.

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

7.8. Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria el edificio de MARAPIE, sito en Paseo de la Conferencia, s/n en Algeciras.

**Art. 8. Paz laboral.**—Las partes empresarial y social firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia de fomentar la actividad del Puerto de Algeciras-La Línea, acuerdan mantener la Paz Laboral durante toda la vigencia del presente convenio y agotar todas las vías de diálogo y legales establecidas en el mismo que sean necesarias antes de aplicar cualquier medida que afecte al desarrollo normal de la operativa portuaria. Se entiende como Paz Laboral la obligación de ambas partes de no crear situaciones desestabilizadoras que puedan producir alteraciones del curso normal del proceso laboral.

## CAPÍTULO II

### **Modos de adscripción a las tareas portuarias**

**Art. 9. Sistemas de adscripción.**—9.1. Los trabajadores contratados por MARAPIE serán adscritos a las Empresas Estibadoras mediante alguno de los siguientes sistemas:

1) Adscripción por rotación de un turno de trabajo según el sistema de Nombramiento convenido en el Puerto de Algeciras-La Línea.

2) Adscripción a una E. Estibadora en un intervalo de tiempo comprendido entre un mes y un año o, en su caso por el período pactado en acuerdo local.

3) Adscripción a la E. Estibadora por tiempo indefinido.

En los sistemas 2 y 3, en el caso de que se reanudara la RLE por alguna de las causas legales previstas, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa, reintegrándose en MARAPIE con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo Grupo Profesional. En este sentido, la desvinculación de estas dos modalidades (2 y 3) y el retorno al sistema de adscripción 1, se producirá por cualquiera de las causas de extinción del contrato previstas en el artículo 49 del ET, excepto el despido declarado procedente que extinguirá la relación laboral.

9.2. A los efectos de cómputo de porcentajes exigidos legalmente, de trabajadores vinculados por RLC, el mismo se efectuará sumando las jornadas realizadas por los trabajadores fijos incorporados a las Empresas Estibadoras en las modalidades 2 y 3 anteriores.

9.3. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de RLC con suspensión de la Especial, se computará a efectos de antigüedad por MARAPIE.

**Art. 10. Procedimiento de incorporación de trabajadores en RLC. Efectos de la contratación.**—Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a MARAPIE, efectuarán una comunicación a la misma con indicación de las características y condiciones de la oferta. Esta oferta podrá ser nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre Empresa y trabajador, y se respeten las condiciones (de trabajo y económicas) que deben regir este tipo de contratación, o bien innominada, con detalle del Grupo Profesional, especialidad, función a desarrollar y modalidad de contratación.

MARAPIE 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, lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis días hábiles a efectos administrativos.

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado, lo comunicarán a la MARAPIE 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, MARAPIE lo comunicará de forma inmediata a la Empresa Estibadora interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional requerido, con al especialidad pertinente. Igualmente, la Empresa Estibadora será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional.

La Empresa Estibadora, en el plazo de dos días desde que reciba esta documentación, remitirá a MARAPIE oferta nominativa de empleo, quien deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y la MARAPIE podrán de mutuo acuerdo fijar un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión pactado no podrá ser inferior a un mes si es a tiempo completo. Los acuerdos y efectos de la suspensión deberán incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la Empresa Estibadora.

Las Empresas Estibadoras en sus 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. Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada, será necesario rechazar dos ofertas en un período de un año, comenzando a contarse este período a partir del día siguiente a aquel en que se haya rechazado la primera oferta.

**Art. 11. Vigilancia del porcentaje de contratación en RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup>**—El control del exacto cumplimiento de lo pactado en el artículo anterior, así como la progresiva adecuación de dicho pacto a las variaciones que experimentase la actividad portuaria, será ejercido por la Comisión Paritaria.

**Art. 12. 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 MARAPIE, 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 este Convenio.

## CAPÍTULO III

### Contratación de estibadores portuarios en RLE

**Art. 13. Solicitud de trabajadores por las Empresas Estibadoras.**—Cuando las Empresas Estibadoras precisen contratar trabajadores de MARAPIE en RLE, se procederá de la siguiente forma:

13.1. Petición. Las Empresas Estibadoras solicitarán a MARAPIE, bien a través de la página web o en el documento de Petición elaborado al efecto, los trabajadores que precisen para la realización de las actividades descritas en el ámbito funcional de este Convenio, reflejando los siguientes datos:

- Nombre de la Empresa.
- Nombre de buque, en los términos establecido en el artículo 48.
- Muelle o lugar de la operación.
- Fecha de realización de los trabajos.
- Hora de comienzo de la operación.
- Tipo de jornada: normal o intensiva.
- Modalidad de la operación: Contenedores, carga general, RO-RO y Tareas complementarias.
- Número de trabajadores y especialidades profesionales.

13.2. Orden de las peticiones. El orden de prelación de las Peticiones recibidas en la Oficina de Nombramiento de MARAPIE, para un mismo turno, será el siguiente:

Primero. Buques que hayan realizado en el turno anterior trabajos de estiba o desestiba, sea en jornada ordinaria o continuada y con independencia del muelle en el que lo realice.

Segundo. Trabajos de Servicio Público o básico (Línea Ro-Ro regular, Supervisores Patio, Supervisores Muelle, Controladores Patio, Medios Mecánicos, Manos operativas, capataz gantry y Almacén) el nombramientos de la especialidades estará ligado a la primera premisa.

Tercero. Trabajos de aprovisionamiento a buques.

Cuarto. Trabajos complementarios.

Todas las peticiones de trabajadores recibidas en la Oficina de Nombramientos de MARAPIE serán clasificadas dentro de los cuatro tipos señalados en este apartado, y se registrarán conforme a la hora de llegada de los buques a puerto. En caso de dos peticiones con la misma hora de llegada prevalecerá el orden de entrada en MARAPIE y en caso de dudas decidirá el Registro de Buques de Prácticos.

13.3. Relación de trabajadores en RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup>. Las empresas estibadoras facilitarán a MARAPIE en todos los casos, y ésta a los capataces que así lo soliciten, la relación de trabajadores en RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup> que participen en la operación del buque, tanto en muelle como en patio.

**Art. 14. Nombramiento de trabajadores.**—La distribución de trabajadores de MARAPIE entre las peticiones de las Empresas Estibadoras se realizará a través de los nombramientos siguientes. El orden de categorías en la petición de nombramiento será como a continuación se indica:

(Capataz, Sobordista, Apuntador, Portainers, Conductor, Amantero, Bordo y Tierra.)

14.1. Tipos de nombramientos:

— Nombramiento n.º 1: Se llevará a cabo a 14 horas (días laborables).

Se adjudicarán los trabajos para el turno de 02 a 08 horas y de 08 a 14 horas.

— Nombramiento n.º 2: Se llevará a cabo a 12 horas (días laborables).

Se adjudicarán los trabajos para los turnos de 14 a 20 horas y de 20 a 02 horas, incluido el sábado.

— Nombramiento n.º 3: Se llevará a cabo a 14 horas de sábado o víspera de festivo.

Se adjudicarán los trabajos para los cuatro turnos de domingo y/o festivos y para los turnos de 02 a 08 horas y 08 a 14 horas, siguiente al domingo y/o festivo.

14.2. Horarios de presentación en nombramiento. Las horas límite para que el trabajador asista a la Oficina de nombramiento de MARAPIE y por tanto, comunicar su disposición para trabajar son las siguientes:

— Nombramiento n.º 1	a las 14:00 horas
— Nombramiento n.º 2	a las 12:00 horas
— Nombramiento n.º 3	a las 14:00 horas

14.3. Comunicación de presencia a nombramiento.

Todos los trabajadores comunicarán su presencia a la Oficina de nombramientos de MARAPIE para los turnos de 14 a 20 y de 20 a 02.

Para los turnos de 02-08 y 08-14 de lunes a sábado así como para los cuatro turnos de domingos y festivos se considerará que todos los trabajadores están presentes, sin necesidad de comunicación previa. Sólo por permisos o faltas justificadas, el trabajador podrá solicitar a la Oficina de nombramiento de MARAPIE su no disponibilidad para estos turnos.

El control de presencia se cerrará a las 14:00 horas para el nombramiento de los turnos de 02 a 08 y de 08 a 14 horas y a las 12:00 horas para los turnos de 14 a 20 y de 20 a 02 horas.

14.4. Jornadas de dobles. La comunicación para realizar jornadas de dobles es voluntaria y se comunicará a nombramientos antes de las 12:00 (de lunes a sábados) y 14:00 horas (para domingos y festivos). Los trabajadores que decidan realizar jornadas de dobles, podrán escoger la jornada y especialidad para realizarlos, siendo en dichos casos nombrados de acuerdo con el sistema de rotación establecido para el nombramiento.

14.5. Sistema de nombramiento. El nombramiento de trabajadores se realizará por orden de rotación.

14.6. Nuevo procedimiento de cuelgue de fichas. Cada trabajador podrá elegir libremente una de las dos opciones siguientes para el sistema de cuelgue de fichas:

Opción A: De lunes a sábado, el trabajador que no tenga una incidencia previa (descansos, permisos, ILT, etc.) estará solamente colgado automáticamente para la jornada de las 02-08 y 08-14 horas, teniendo que colgar su ficha para trabajar en las siguientes jornadas (14-20 y 20-02) si no ha sido nombrado de 02 a 08 o 08-14 horas. Solamente domingos y festivos tendrá colgado automáticamente un sencillo para todo el día.

Opción B: Todos los días de la semana el trabajador sin incidencia previa tendrá colgado el sencillo para todo el día. Voluntariamente, dentro de los límites establecidos por el actual convenio, podrá descolgar para las jornadas de 02, 08, 14 y 20.

Común a las dos opciones. El trabajador podrá colgar/descolgar el sencillo para cualquiera de las jornadas de 02, 08, 14 y 20 individualmente, pero en el caso de que la puerta pase por él en la jornada descolgada, quedará asignada automáticamente una falta reglamentaria para el día.

El cuelgue de la ficha de doble se podrá realizar eligiendo individualmente las jornadas donde se desea trabajar así como la especialidad en cada una de ellas.

## CAPÍTULO IV

### Sistemas de trabajo

**Art. 15. Jornadas de trabajo para trabajadores en RLE, RLC y RLC de DT 2.<sup>a</sup>.**—Se establece la duración máxima de 304 jornadas anuales. Los trabajadores sólo estarán obligados a atender un turno diario en aquellos días que no disfruten del descanso que le corresponda, ello sin perjuicio de su obligación de acudir, los días que no descansen, a la oficina de nombramiento (virtual o físicamente) todas las veces que se determine en el artículo 14.2.º. Se considera jornada diaria de trabajo el número total de horas de trabajo que desarrolle un trabajador entre las 02 y las 02 horas, con independencia de los turnos para los que haya

sido nombrado. Los días de cambio de puerta se adaptarán al nombramiento para cumplir el descanso entre jornadas obligatorio; en este caso será recogido por puerta.

**Art. 16. Sistemas de trabajo.**—Dada la diversidad de sistemas de trabajo en el Puerto de Algeciras-La Línea en las diferentes empresas encargadas de la gestión de servicio público o básico, se establecen los siguientes sistemas de trabajo.

16.1. Sistema de trabajo para trabajadores de las empresas estibadoras.

Se establece un sistema de trabajo que tendrá las siguientes condiciones:

1. 215 jornadas anuales.

2. 8 horas continuas por jornada.

· Horarios de turnos:

— 06 a 14 horas.

— 14 a 22 horas.

— 22 a 06 horas.

· Días de trabajo a la semana:

— De lunes a domingo, de acuerdo con el turno.

· Tipos de trabajo a realizar:

— Servicio Público (sólo contenedores).

— Tareas complementarias.

· Trabajadores afectados:

— RLC de la DT 2.<sup>a</sup> (Disposición Transitoria 2.<sup>a</sup> RDL 2/1986).

— Trabajadores contratados directamente por las Empresas por 1 turno de trabajo, cuando no disponga de trabajadores de RLE.

Se acuerda el establecimiento de los turnos que se adjuntan al presente Convenio Colectivo como anexo IX, así como la relación nominal de los trabajadores de los mismos. Cualquier modificación de los mismos deberá de ser acordada en Comisión Paritaria del Convenio para su aprobación.

16.2. Sistema de trabajo en turnos intensivos. Descanso entre jornada. Este sistema de trabajo está fundamentado en el nombramiento de trabajadores en razón de las necesidades operativas de las empresas. El sistema de nombramiento de trabajadores en MARAPIE es el especificado en el Capítulo III del presente Convenio. El sistema responde a las siguientes condiciones:

— 6 horas continuas por turno.

— 12 horas máximas por jornada diarias entre turnos obligatorios y turno voluntario.

— El cumplimiento de la jornada anual y, el cómputo de la jornada mínima mensual obligatoria, de los trabajadores de relación laboral especial se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalentes a los días laborables del mes, respetando los 14 días festivos anuales y los de descanso semanal y los de licencias o permisos y demás causas de suspensión del contrato de trabajo legal o convencionalmente establecidas.

Horarios de turnos:

De 08 a 14 horas.

De 14 a 20 horas.

De 20 a 02 horas.

De 02 a 08 horas.

Días de trabajo a la semana:

De lunes a domingo.

Tipos de trabajo a realizar:

De Servicio Público o básico.

De Tareas Complementarias.

Trabajadores afectados:

De RLC de la DT 2.<sup>a</sup> (según relación nominal anexo IX).

De RLE.

Trabajadores contratados directamente por las Empresas por un turno de trabajo, cuando no disponen de suficientes en RLC, RLC de la DT. 2.<sup>a</sup> y RLE.

16.3. Sistema de trabajo a dos turnos. Se establece un sistema de trabajo a dos turnos, que tendrá las siguientes condiciones:

215 jornadas anuales mínimas.

8 horas continuadas.

— Horario de turnos:

De 06 a 14 horas.

De 14 a 22 horas.

De 08 a 14 horas (los sábados).

— Días de trabajo a la semana.

De lunes a viernes.

Sábados alternos.

— Tipos de trabajos a realizar:

Tareas Complementarias.

— Trabajadores afectados.

— Trabajadores de la lista de Tareas Complementarias. (anexo) de RLC de la DT 2.<sup>a</sup> (Disposición Transitoria 2.<sup>a</sup> RDL 2/1986 actualizado).

Trabajadores contratados directamente por las Empresas por un turno de trabajo cuando no disponen de suficientes.

16.4. Sistema de trabajo a un turno ordinario (pendiente pactar con empresas Carga General). Se establece un sistema de trabajo a un turno ordinario, en función de las necesidades de las empresas, que tendrá las siguientes condiciones.

215 jornadas anuales mínimas y 228 máximas.

· Horario por turno:

De 08 a 12 horas y de 14 a 18 horas para Servicio Público o básico.

De 08 a 13 horas y de 15 a 18 horas, en Tareas Complementarias.

De 08 a 15 horas, en el período del 01-06 al 30-9 en Tareas Complementarias.

· Horario Almacén:

De 8 a 15 horas del 15-06 al 15-9.

Resto de año: De 08 a 16 horas y viernes de 08 a 15 horas.

· Días de trabajo a la semana:

De lunes a viernes.

· Tipos de trabajo a realizar:

Servicio Público, básico.

Tareas Complementarias.

· Trabajadores afectados:

Trabajadores de la lista de tareas complementarias.

De RLC de la DT 2.<sup>a</sup> (Disposición Transitoria 2.<sup>a</sup> RDL 2/1986).

De RLE.

Trabajadores contratados directamente por las Empresas por un turno de trabajo cuando no disponen de suficientes trabajadores en la lista de Tareas Complementarias, en RLC, RLC de la DT 2.<sup>a</sup> y RLE.

16.5. Funcionamiento de los sistemas de trabajo. Sólo por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio se podrá pactar turnos de trabajo en distinto horario. Las empresas procederán a señalar para los trabajadores de RLC de la DT 2.<sup>a</sup> del anexo ..., al menos con una antelación semanal, el descanso de dos días, quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal.

**Art. 17. Trabajos de Servicio Público o Básico.**—Para los trabajadores en jornada intensiva (6 horas), los trabajos de Servicio Público o básico de las operaciones de estiba, serán voluntarios siempre que acuda suficiente personal, según las condiciones establecidas en el Anexo VIII para completar todos los equipos de trabajo solicitado.

**Art. 18. Cumplimiento de la jornada laboral.**—Se considerará cumplimentada la jornada laboral en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación antes de la jornada.
2. Cuando una vez iniciada, finalice la operación por causa ajena a la voluntad del trabajador.
3. Cuando en el transcurso de las seis horas del turno para el que fue nombrado no se iniciase el trabajo o se iniciase después de la hora convenida, por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
  - 3.1. Avería de grúa al inicio de la operación:
    - a) En el caso de que en una jornada no se iniciasen operaciones por tener la grúa Portainer averiada, la mano correspondiente se someterá a las instrucciones del Shift Manager.
    - b) Sólo el Shift Manager al comienzo de la jornada y un tiempo máximo de 30 minutos, decidirá si la mano se queda o se va.
    - c) Si existiese la anterior avería y en el caso de que no comenzase operaciones por no disponer de grúa o el citado responsable (Shift Manager) no llevase a cabo cualquier maniobra de las previstas en convenio (Pase de buque, cambio de buque, etc.) a la mano que se quede y que corresponde con la máquina averiada se le garantizaran 110 mvts.
    - d) En el caso de que el Shift Manager, despidiese a este equipo (con avería citada), por no tener posibilidad de asignar trabajo para el mismo o no poder reparar el equipo citado, se liquidaría a éste, con el salario mínimo garantizado (78 mvts.). El Shift Manager lo notificará al Capataz del equipo en un período máximo de 30 minutos a contar desde el comienzo de su jornada.
4. Por el transcurso de las seis u ocho horas de trabajo efectivo.
5. Cuando el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no sea nombrado para realizar la jornada de trabajo.

**Art. 19. Descanso en los turnos de trabajo intensivo.**—Atendiendo a la menor duración del turno intensivo de 6 horas, se conviene que éste no quedará interrumpido por ningún tipo de descanso, quedando bajo la potestad del capataz del equipo cualquier permiso a un trabajador, siempre que la operación lo permita. En el caso que un trabajador realice un turno doble consecutivo, se conviene que dicho trabajador interrumpa su jornada de doble el tiempo mínimo necesario al objeto de tomar alimentos, previo permiso del capataz. Su ausencia no podrá afectar a la producción, debiendo en dicho caso ser sustituido por otro trabajador del mismo equipo de trabajo y con la misma cualificación profesional. El turno intensivo de 8 horas quedará interrumpido por un período descanso de veinte minutos, que se computará como de trabajo efectivo, previo permiso del capataz o responsable de los trabajos. La ausencia no podrá afectar a la producción, debiendo en dicho caso ser sustituido por otro trabajador del mismo equipo de trabajo y con la misma cualificación profesional.

**Art. 20. Descansos, fiestas y permisos.**—Los descansos, fiestas y permisos se regulan de

acuerdo con lo especificado del Acuerdo Marco Sectorial u otros que los sustituyan.

20.1. Descansos y permisos. Al inicio de cada año se confeccionará un listado de los días de descanso que corresponde a cada mes, de acuerdo con los siguientes criterios:

1,5 días de descanso por semana.

1 día de descanso por festivo (hábil o inhábil).

Durante la totalidad de los días del año (excepto los declarados inhábiles en el siguiente apartado) podrán realizarse actividades portuarias y los trabajadores podrán acogerse a ellas en régimen de voluntariedad siempre que acudan trabajadores suficientes para completar el 50% de las jornadas de los distintos grupos profesionales que forman parte de la plantilla de la Sociedad de Estiba, en caso contrario será obligatorio.

20.2. Festivos inhábiles.

Se considerarán festivos inhábiles a todos los efectos, los siguientes:

— Día 25 de diciembre: desde las 20 h del día 24 a las 02 del día 26.

— Día 1 de enero: desde las 14 h del día 31 a las 02 del día 2.

— Día 6 de enero: desde las 20 h del día 5 a las 02 h del día 7.

— No existirá posibilidad de remate en las jornadas previas.

20.3. Festivos hábiles.

Se consideran festivos hábiles a todos los efectos los siguientes

— 28 de febrero. Día de Andalucía.

— Jueves Santo.

— Último lunes de feria. Fiesta local.

— 12 de octubre. Día de la Hispanidad.

— 1 de noviembre. Día de todos los santos.

— 6 de diciembre. Día de la Constitución.

— 8 de diciembre. Día de la Inmaculada.

— Viernes Santo (1).

— 1 de mayo. Día del trabajo (1).

— 16 de julio. Día de la Virgen del Carmen (1).

— 15 de agosto. Día asunción de la Virgen (1).

(1) Estos festivos hábiles se trabajaran con carácter de voluntariedad y se abonaran con el plus de jornada descrito en el artículo 25.2.3.3.

20.4. Jornadas de feria de Algeciras. Los turnos nocturnos de 02 a 08 horas de feria de lunes a viernes se abonarán con el plus de jornada festiva que se aplique en cada momento. Estos turnos nocturnos se trabajaran con carácter de voluntariedad. Los turnos de feria en días festivos que corresponden al segundo fin de semana, incluidas las nocturnas de sábado, se abonaran con el plus de jornada de festivo inhábil (sábado 02-08 y 20-02, domingo 02-08 y 20-02 y lunes de resaca de 02-08). La puerta a las 08 horas en los citados días se situará en la posición de las 02 horas, y los trabajadores, comunicarán a nombramiento, la solicitud de permiso a las 02 horas.

20.5. Permisos retribuidos. Se concederán permisos retribuidos por los motivos y números de días los que se recogen a continuación sin perjuicio de los que establezca el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Matrimonio propio: 18 días naturales. En caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos, 1 día. Si fuese necesario desplazamiento fuera de la provincia 2 días.

2. Nacimiento de hijos: 2 días naturales, que se podrán incrementar hasta 4 en caso de desplazamiento fuera de la provincia o en supuestos de intervención quirúrgica.

3. Hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave del cónyuge: 3 días naturales y 4 si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

4. Hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave de ascendientes o descendientes (padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos, padres políticos, abuelos políticos, hermanos políticos) hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: de 2 a 4 días naturales si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

5. Fallecimiento del cónyuge: 3 días naturales y 5 en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

6. Fallecimiento de ascendientes o descendientes (padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos, padres políticos, abuelos políticos, hermanos políticos) hasta segundo grado o colaterales: de 2 a 4 días si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

7. 1 día por mudanza o desahucio, aun dentro de la misma ciudad.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los permisos retribuidos se abonarán a razón de 62,76 euros por día, coste de PC actualizado con el incremento salarial pactado.

**Art. 21. Garantía anual de trabajo efectivo para los trabajadores en RLE.**—A todos los trabajadores que estén disponibles para trabajar (colgados), se les abonará el concepto de IN en caso de no llegarle el trabajo (incluidos sábados, domingos y festivos hábiles e inhábiles).

**Art. 22. Vacaciones.**—Los estibadores portuarios, tanto vinculados por RLC, RLC de la DT 2.ª, así como por RLE, que realicen sus trabajos en jornada intensiva (6 horas), disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas en la forma que se indica en el Capítulo V de este Convenio.

1. Las vacaciones se disfrutarán durante todos los meses del año en dos períodos de 15 días

2. 15 días en período de verano/Navidad.

3. 15 días en el resto del año.

4. Se considera período de verano entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

5. Se establece un turno de rotación para las vacaciones al objeto de que todos los trabajadores las disfruten cada año en fechas diferentes.

6. Se atenderá en lo posible, situaciones especiales para aquellos trabajadores que los soliciten.

Los trabajadores acogidos a trabajos en 8 horas disfrutarán las vacaciones de acuerdo con las características de dicho sistema.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, la Comisión Paritaria del Convenio confeccionará y publicará un Plan de Vacaciones, con los diversos turnos por Grupos Profesionales y especialidades profesionales, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

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

Las vacaciones se disfrutarán de una sola vez continuada, en dos o en varios períodos, y se iniciarán los días uno y quince de cada mes.

## CAPÍTULO V

### **Regulación económica para los trabajadores en RLE y RLC de MARAPIE**

**Art. 23. Estructura retributiva.**—La retribución de los trabajadores incluidos en RLE y RLC de MARAPIE tendrá la consideración de mixta, donde se combine la retribución por unidad de tiempo y la retribución por rendimiento. A tales efectos, dicha retribución queda estructurada en los siguientes conceptos:

Retribuciones directas por unidad de tiempo.

- Salario base.
- Complementos salariales:  
Retribuciones directas por rendimientos.
- Prima de producción:  
Retribuciones periódicas superiores al mes.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones.  
Retribuciones personales no absorbibles, del artículo 28.

**Art. 24. Retribuciones directas por unidad de tiempo.**—24.1. Salario base en contenedores. El salario base se percibirá por turno trabajado. Así mismo, se abonará un 21,5% del importe del salario base en cada turno trabajado, en compensación del salario correspondiente al descanso semanal y descanso por festividad.

Los importes del salario base por cada Grupo Profesional para 2008 es el siguiente:

	Salario base	21,5%
Grupo I	32,66	7,02
Grupo II	37,26	8,01
Grupo III	40,08	8,62
Grupo IV	47,86	10,29
Plus booming	7,01	

#### 24.1.2. Salario base en Carga General.

	Laboral	Festiva	Inhábil
Grupo IV	159,15	230,74	302,26
Grupo III	133,29	193,19	253,14
Grupo II	123,94	179,70	235,40
Grupo I	108,68	157,52	206,36

24.2. Complementos salariales. Se establecen complementos salariales por cada turno trabajado, en función de los siguientes conceptos:

- Plus de Servicio Público o básico para contenedores.
- Plus por tipo de jornada para Servicio Público o básico.
- Plus de turno para tareas complementarias.
- Plus de *booming* para gruistas portainer.

24.2.1. Plus de Servicio Público o básico para contenedor. El Plus contenedor incluye dos tipos de conceptos salariales:

- Plus tipo de carga (contenedor).
- Plus de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos.

Su importe a partir de 2008 se expresa en la siguiente tabla.

Grupo profesional	Plus tipo de carga	Plus T.T. P.P.	Plus contenedor
I	9,69	3,92	13,61
II	11,05	4,47	15,52
III	11,86	4,80	16,66
IV	14,16	5,74	19,90
Portainer	11,34	4,60	15,94

#### 24.2.3. Plus tipo de turno para Servicio Público o Básico.

A partir del año 2008 los pluses por tipo de turno serán los siguientes:

- Plus turno laboral.

— Plus turno festivo.

— Plus de otros festivos hábiles.

Los importes de los pluses por tipo de turnos, a partir del año 2009, son los siguientes:

#### 24.2.3.1. Plus turno laboral.

Este plus se aplica a todos los turnos trabajados en días laborables, desde el lunes de 02 h a 08 h al viernes de 20 h a 02 h.

Este plus también se aplica a los turnos de transición de laboral a festivo de 20 h a 02 h.

Plus turno laboral mercancía	Grupos profesionales				
	IV	III	Portainer	II	I
Contenedores	31,01	25,98	24,82	24,14	21,18

#### 24.2.3.2. Plus turno festivo.

Este plus se aplicará a los turnos trabajados desde el sábado de 02 h a 08 h hasta el domingo de 20 h a 02 h.

También se aplica a los festivos hábiles desde las jornadas de 02 h a 08 h hasta la de 20 h a 02 h.

Igualmente se aplica a los turnos de 20 h a 02 h de transición de festivo a laboral.

Plus festivo diurno mercancía	Grupos profesionales				
	IV	III	Portainer	II	I
Contenedores	77,54	64,91	62,05	60,38	52,93

#### 24.2.3.3. Plus de otros festivos hábiles.

Este plus se aplicará a las jornadas calificadas como hábiles en el artículo 21.3 y 21.4 (turnos festivos de feria, Viernes Santo, 1 de mayo, 16 de julio y 15 de agosto).

El importe de este plus a partir de 01-01-2008 es el siguiente:

Plus fest./inh. mercancía	Grupos profesionales				
	IV	III	Portainer	II	I
Contenedores	124,04	103,87	96,59	96,59	84,68

**Art. 25. Retribuciones directas por rendimiento.**—Se establece un Plus de Productividad que se aplicará a todos los trabajadores que individualmente o por equipos superen, los 78 mvts en contenedores y 250 toneladas en carga general, en jornada intensiva y 333 t en jornada ordinaria. En rendimiento en contenedores con ganchos y cadenas durante toda la jornada será de 45 mvts. en jornada intensiva

#### 25.1. Cálculo del plus de productividad en contenedores.

##### 25.1.1. Plus de productividad en los turnos de trabajo.

Cuando el número de contenedores manipulados en cada equipo de trabajo superen el que se establece en la tabla de rendimientos mínimos, la cuantía del Plus de Productividad se obtendrá individualmente para cada equipo, con la siguiente fórmula de carácter general:

Los operadores de portainers (que operan en diferentes manos de grupos conjuntos) así como el apuntador en caso de manos conjuntas, se le abonará la máxima producción de las manos con que trabajen.

$$P_{pr} = \frac{SB + PTC + PTJ}{CTP}(CM - CTP)$$

Siendo:

Ppr = Plus de Productividad.

SB = Salario Base.

PTC = Plus Tipo carga.

PTJ = Plus Tipo Jornada.

CTP = Contenedores en tabla de rendimientos.

CM = Contenedores Manipulados por equipo de trabajo.

25.1.2. Plus de productividad en remate de contenedores.

El plus de productividad en remate de contenedores se abonará siempre que el número de contenedores manipulados en una hora de remate sea superior al siguiente cociente.

$$\text{Rto.} = \frac{\text{N.º contenedores tabla rendimientos}}{\text{N.º horas de turno}}$$

Siendo:

Rto. = Rendimiento hora expresado en tabla de rendimientos mínimos.

El importe de cada contenedor que supere el rendimiento hora de la tabla se obtiene por el siguiente cociente.

$$\text{Ppre.} = \frac{\text{Importe horas en remate}}{\text{Rto.}}$$

Siendo:

Ppre = Plus de productividad en remate.

El valor del plus de producción en remate se abonará incrementándolo al importe de la hora de remate.

25.2. Cálculo del plus de productividad en carga general.

25.2.1. Plus de productividad en los turnos de trabajo.

Cuando el número de toneladas manipuladas en cada operación, superen las 250 t, la cuantía del Plus de Productividad se obtendrá de la siguiente forma.

— 0,35 euros por t por encima del nivel de las 250 t establecidas para todas las especialidades.

25.2.2. Composición mínima de los equipos:

Toneladas	Composición equipo
0 a 250 t	1 capataz, 1 amantero, 3 especialistas
Más de 250 t	1 capataz, 1 controlador, 1 oficial (amantero), 5 especialistas

En función de las mercancías a manipular se podrá aumentar la composición mínima del equipo de trabajo.

25.2.3. Remate de carga general

El valor de la hora en carga general en remate se abonará como se indica en la tabla adjunta.

	Laboral	Festiva	Inhábil
Grupo IV	46,17	69,26	92,34
Grupo III	38,67	57,99	77,33
Grupo II	35,95	53,94	71,91
Grupo I	31,52	47,29	63,03

Cuando en la hora de remate se sobrepasen la cantidad de 41,66 t, la diferencia entre las toneladas manipuladas en una hora de remate y la 41,66 se sumarán al total de las toneladas

manipuladas en el turno normal de trabajo, calculándose el plus de productividad total, como se especifica en artículo 26.2.1.

Las anteriores cantidades serán actualizadas con el IPC anual, fijándose como período de prueba el de un año al partir del cual podrá ser revisado este artículo.

**Art. 26. Carácter funcional de los complementos salariales.**—Los complementos salariales son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo cual, no tendrán carácter consolidable.

**Art. 27. Complemento personal no absorbible.**—Todos los trabajadores, en RLE y RLC del censo existente en MARAPIE a la fecha del 19 de noviembre de 1999, es decir, a la firma del III Acuerdo Marco, percibirán un complemento personal no absorbible, por cada cinco años de vinculación a MARAPIE, consistentes en quinquenios, y por una cuantía alzada igual para todas las categorías. El cálculo del valor del quinquenio se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$Q = \frac{0,1 (SB + CS + Ppr + HR)}{QT}$$

Siendo:

SB = Total de los salarios base abonados al mes en jornadas de trabajo.

CS = Total de los complementos salariales de puesto de trabajo abonados al mes.

Ppr = Total de pluses de productividad abonados al mes.

HR = Total de horas de remate abonadas al mes.

QT = Total de quinquenios por todos los trabajadores de cada empresa.

Los conceptos salariales expresados en la fórmula corresponden exclusivamente a los de la totalidad de trabajadores a partir de un quinquenio.

2. Todos los trabajadores, en RLE y RLC del censo de MARAPIE incorporados a partir del día 19 de noviembre de 1999 percibirán, a partir de 2009 una paga mensual no acumulable, y hasta la finalización de la vigencia del convenio, y con carácter variable, que se calculará de la siguiente forma:

— 0,5% de la masa salarial a partir del mes de julio de 2008.

— 1% consolidado (en el que se incluye el 0,5% anterior) sobre la masa salarial a partir del 1 de enero de 2009.

Para hallar la masa salarial se utilizará como referencia la totalidad del salario base, plus de producción, pagas extraordinarias, horas de remate y complementos salariales de todos los trabajadores que realicen tareas de los grupos I y II.

Una parte del importe calculado se usará para el pago mensual a los trabajadores, mientras que con el resto de la cantidad se proveerá un Fondo Económico que será gestionado por la APIE, y del cual el comité de empresa recibirá información sobre su estado y evolución.

Esta paga se distribuirá conforme a la siguiente fórmula:

a) El 0,5% correspondiente al 2008 se ingresará en el fondo económico en enero de 2009.

b) Para el inicio de la percepción de esta paga se calculará lo que ha supuesto el importe del 1% del mes anterior a su percepción (inicialmente será el mes de diciembre de 2008) de todos los trabajadores que realicen tareas de los grupos I y II.

c) Se abonará un importe mensual a cada trabajador beneficiario. Dicho importe será variable, dependiendo de las cantidades facturadas por este concepto, según los porcentajes indicados en el anexo de distribución.

d) A final de cada año, se realizará un cálculo exhaustivo de lo que ha supuesto este 1% y en caso de ser necesario se ajustarán las cantidades pagadas a lo largo del mismo.

e) La cantidad sobrante se dejará en un Fondo a nombre de MARAPIE.

f) Con este Fondo se irá haciendo frente al incremento de beneficiarios.

g) En el caso de que este Fondo se agote a lo largo del Convenio, el importe de esta paga se

acomodará al saldo restante hasta su agotamiento total.

h) El comité de empresa tendrá información en todo momento a datos tales como facturación efectuada, importe de la paga distribuida e importe del Fondo económico.

El derecho a la percepción de esta Paga viene dado por la fecha de contratación de los trabajadores en MARAPIE, contándose a partir del 19-11-1999 como fecha inicial de generación del mismo, siendo el tiempo mínimo de permanencia en la empresa de 8 años para tener derecho a su percepción. A partir de este período inicial de 8 años, los períodos de incremento de percepción se fijarán en 5 años.

Para los futuros trabajadores de MARAPIE les será de aplicación las mismas normas descritas en el párrafo anterior.

Queda entendido que cualquier trabajador que cause baja sin haber llegado al mínimo aquí requerido no tendrá derecho a esta percepción. La distribución estimada de los fondos que se generen a lo largo de la vigencia del convenio es la siguiente:

	MS +IPC (máximo 1% anual de grupos I y II)	Trabj.	Importe paga	Fondo
2008	100%			
2009	100%	229	35,84%	64,16%
2010	100%	229	35,84%	64,16%
2011	100%	229	35,84%	64,16%
2012	100%	485	66,96%	33,04%
2013	100%	845	143,74%	-43,74%
2014	100%	1.100	138,58%	-38,58%
2015	100%	1.100	138,58%	-38,58%
2016	100%	1.100	138,58%	-38,58%
2017	100%	1.356	166,04%	-66,04%

A partir del 2018 quedará consolidado este 1%, sin perjuicio de su negociación.

**Art. 28. Gratificaciones Extraordinarias.**—28.1. Junio y Navidad. En los meses de junio y diciembre, se abonará a todos los trabajadores de RLE y RLC de MARAPIE, una paga extraordinaria por un porcentaje del 11,5% afectando a los siguientes conceptos:

Salario base.

21,5% salario base.

Pluses.

Antigüedad.

Permisos sindicales.

Para la gratificación de junio se contabilizará el período desde el 1 de diciembre al 30 de mayo. Para la gratificación de diciembre, desde el 1 de junio al 30 de noviembre. Ambos períodos se entienden inmediatamente anteriores a las gratificaciones extraordinarias referidas.

En caso de que algún trabajador origine ingreso o cese su contrato por cualquier causa, el tiempo calculado será proporcional al período trabajado, en el primer o segundo semestre.

A todos los trabajadores que no alcancen como cuantía de dicha paga la cantidad de 2.100 euros se les abonará la cantidad necesaria para llegar a dicha cuantía a excepción de aquellos trabajadores que tenga suspendida su relación laboral por un período superior a dos meses. La cuantía de esta garantía será revisada según el incremento salarial pactado.

28.2. Gratificación de octubre. Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria en el mes de octubre según el porcentaje establecido en la tabla adjunta afectando a los siguientes conceptos:

Salario base.

21,5% salario base.

Pluses.

Antigüedad.

Permisos sindicales.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Valor paga octubre	5%	5%	5,625%	6,250%	6,875%	7,500%	8,125%	8,750%	9,375%	10,00%

A todos los trabajadores que no alcancen como cuantía de dicha paga la cantidad de 1.800 euros, se les abonará la cantidad necesaria para llegar a dicha cuantía a excepción de aquellos trabajadores que tenga suspendida su relación laboral por un período superior a dos meses. La cuantía de esta garantía será revisada según el incremento salarial pactado. Su período de cálculo comprende desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año corriente.

**Art. 29. Paga de vacaciones.**—Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria de vacaciones por un porcentaje 8,18% de los siguientes conceptos:

Salario base.

21,5% salario base.

Pluses.

Antigüedad

Permisos sindicales.

Para los trabajadores en RLE, la retribución se abonará el 15 de junio. A todos los trabajadores que no alcancen como cuantía de dicha paga la cantidad de 2.100 euros, se les abonará la cantidad necesaria para llegar a dicha cuantía a excepción de aquellos trabajadores que tenga suspendida su relación laboral por un período superior a dos meses. La cuantía de esta garantía será revisada según el incremento salarial pactado.

**Art. 30. Paga extra de marzo.**—Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria en marzo por un porcentaje indicado en la tabla adjunta afectando a los siguientes conceptos:

Salario base.

21,5% salario base.

Pluses.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Valor paga marzo	3,5%	5%	5,625%	6,250%	6,875%	7,500%	8,125%	8,750%	9,375%	10,00%

Antigüedad.

Permisos sindicales.

Su período de cálculo comprende desde el 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año corriente.

A todos los trabajadores que no alcancen como cuantía de dicha paga la cantidad de 1.500 euros se les abonará la cantidad necesaria para llegar a dicha cuantía a excepción de aquellos trabajadores que tenga suspendida su relación laboral por un período superior a dos meses. La cuantía de esta garantía será revisada según el incremento salarial pactado.

**Art. 31. Retribución del remate.**—La retribución de cada hora de remate, para los trabajadores en RLE y RLC de la Sociedad de Estiba, se obtendrá de la siguiente fórmula:

$$HR = \frac{SB + PTC + PTJ}{H} \times 1,9355$$

Siendo:

HR = Valor de la hora de remate.

SB = Salario base.

PTC = Plus tipo de carga.

PTJ = Plus tipo de jornada.

H = N.º de horas de la jornada trabajada en la hora de remate

**Art. 32. Revisión salarial de los trabajadores de MARAPIE.**—Durante la vigencia del presente convenio, se acuerda la siguiente revisión salarial:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Incremento salarial	Revisión salarial IPC real	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%

En el anexo VIII se regularan otras revisiones salariales que se puedan realizar con carácter extraordinario.

**Art. 33. Retribución de la jornada de inactividad.**—La jornada de inactividad sólo se retribuirá en el caso descrito en el artículo 22 del presente convenio, y su valor es igual para todos los grupos profesionales estableciéndose en la cuantía de 62,76 euros, ya incluido el 2% de anticipo para el 2008, ajustándose esta cantidad al IPC real del mismo año, y para el resto de años se revisará con el incremento salarial pactado en este convenio

**Art. 34. Retribución en RLC procedente de MARAPIE.**—La retribución de un trabajador en RLE cuando sea contratado en RLC deberá garantizar unos ingresos en cómputo anual y en condiciones homogéneas, al menos iguales a los que el trabajador percibiría de seguir vinculado a MARAPIE.

**Art. 35. Abono en situaciones de IT.**—En situaciones de enfermedad, se abonará:

Primeros 20 días: el 85% de la base reguladora.

Desde el día 21: el 100% de la base reguladora.

En situaciones de accidente, se abonará:

Desde el primer día, el 100% de la base reguladora.

La asistencia a enfermos será gestionada por la Mutua de Accidentes. En caso de divergencia entre la Mutua y la Seguridad Social, prevalecerá la opinión de esta última.

## CAPÍTULO VI

### Normas sobre organización del trabajo

**Art. 36. Buques con doble operación.**—Si un buque realiza doble operación y en la primera termina la maniobra prevista por la Empresa, antes de finalizar el turno, quedando el buque atracado en muelle o fondeado en bahía, en espera de la segunda operación, se dará por terminada la operación y no se añadirán movimientos o toneladas a las realmente manipuladas. En estos casos, las Empresas indicarán por escrito al capataz al principio del turno, la hora en que terminará la operación, o bien el número de contenedores a manipular. En este último caso, y si la operación se corta antes de acabar el total de contenedores señalados, la Empresa abonará el equivalente a los contenedores previstos como si realmente se hubiesen manipulado.

**Art. 37. Operaciones inacabadas después de remate.**—Cuando se recurre a dos (2) horas de remate y el buque, por cualquier causa, no termina la operación y hay que recurrir al nombramiento de un nuevo equipo en otro turno, el buque podrá permanecer atracado en el mismo lugar anterior o donde la Empresa decida.

**Art. 38. Realización de remate en Servicio Público o básico.**—Cuando un equipo de trabajo termine su turno laboral de 6 u 8 horas y la Empresa necesite ultimar o rematar trabajos en dicho buque, indicará a los equipos que la Empresa decida la prolongación del turno de trabajo hasta 2 horas máximas en las siguientes condiciones:

A) Para la terminación de buque, pudiéndose rematar en este caso, en todas las bodegas y/o

cubiertas.

B) Para terminar los trabajos en una sola bodega, en un Bay tanto en su bodega como en su cubierta y en una cubierta (descarga más carga).

C) En la bodega, Bay, cubierta o total de buque rematado, no se podrá volver a trabajar, excepto que por uno de los motivos siguientes de fuerza mayor: avería de grúa o transtainer, no se hubiese terminado el remate previsto.

La empresa lo comunicará al capataz 20 minutos antes de la terminación de dicho turno, indicando el número de horas de remate estimadas.

No se podrá realizar remate cuando a partir de 50% del equipo lleve más de doce horas consecutivas de trabajo, en caso contrario la empresa junto con el capataz, valorará si se puede realizar la operación con el personal restante. El salario de remate del personal que sobrepasa las doce horas, se repartirá entre los miembros del equipo que realiza el remate que hayan sido contratados con la especialidad de los ausentes. Esta operación será sólo aplicable cuando no exista equipo nombrado en la jornada siguiente.

**Art. 39. Realización de remates en Tareas Complementarias.**—En este tipo de tareas podrán realizarse hasta un máximo de 2 horas de remate, consensuándolo previamente con el responsable de los equipos.

**Art. 40. Reincorporación en los remates.**—En caso que en un equipo de trabajo nombrado falte algún trabajador por estar rematando podrá reincorporarse cuando termine dicho remate, cubriéndole mientras tanto cualquier trabajador del equipo que disponga de la misma cualificación profesional del trabajador a sustituir, de tal forma que no afecte al desarrollo normal del trabajo.

**Art. 41. Operaciones en buques Portacontenedores sin intervención de spreader automático.**—Cuando en un buque portacontenedores se manipule cualquier tipo de carga donde no sea posible la utilización directa del spreader automático, incluso aplicándole prolongadores (de cadenas, tubos, cables o ganchos) y en cambio sea necesario la utilización de eslingas, bragas o cintas entre la mercancía y vigas de equilibrio o gancho central, se contabilizarán 23 movimientos por hora de manipulación o parte proporcional por fracción de hora. En el caso de tener que utilizar cadenas de emergencia en contenedores cuyo contenido sobrepase la altura actual del prolongador de esquinas utilizado en este tipo de operaciones (1,8 metros, que en el futuro quedaría actualizada con posible nueva dimensión del mismo), se abonarán 1,5 movimientos por contenedor movido con estas características y cuando no sea posible la utilización de prolongador tras la consulta y autorización del responsable Marina).

**Art. 42. Productividad en equipo de trinca de contenedores.**—Los equipos de trinca realizarán todo el trabajo de trinca en el buque nombrado, independientemente de lo que realicen las manos con las que vaya asociado, y el plus de productividad a abonar al mismo será el siguiente:

A) Si trabajan simultáneamente con otro/s equipo de contenedores en el mismo buque, el rendimiento aplicable será el que corresponda al equipo de mayor producción con el/los que vaya asociado. En todos los casos este equipo de trinca tendrá como garantía 140 contenedores/jornada. En caso de remate se abonará el de equipo de máxima producción de las manos con las que trabaje, garantizándose en todo caso 23 contenedores/hora.

B) Si el equipo de trinca trabaja sólo en el buque (sin manos operativas), el rendimiento será de 140 contenedores por jornada (en caso de remate 23 cont./hora).

Cuando en un turno sean nombrados equipos de trabajo sin trinca la Empresa procurará en la medida de lo posible (sólo cuando se trate de carga de contenedores) realizar operaciones de carga en posiciones en donde no sea necesario ejecutar este tipo de labores. Estos equipos de trinca acompañarán a los equipos sin trinca asociados cuando estos últimos realicen la maniobra de pase de buque. Las condiciones de liquidación serán las expresadas en el apartado A).

**Art. 43. Movimientos operativos.**—Se consideran movimientos operativos inherentes a la operación y por tanto de trabajo efectivo, todos aquellos correspondientes a operaciones necesarias para poder ejecutar el trabajo, tales como: apertura de escotillas, movimientos de grúa tanto horizontales como de pluma, distribución o recuperación de trinca en los equipos de

trabajo de trinca.

**Art. 44. Buques con emergencia.**—En caso de operar en buques con situación de emergencia, el equipo de trabajo que le corresponda operar en dicho buque deberá realizar el trabajo que sea necesario, incluso fuera de su turno, y se abonará la cantidad equivalente a 140 movimientos en jornada inhábil. Con independencia de la hora de inicio, la finalización de esta jornada debe coincidir con la de cualquiera de las jornadas establecidas en el Convenio actual. Se dará la consideración de Emergencia a todo buque con carga que se encuentre en situación de peligro. La situación de emergencia vendrá determinada por la Capitanía Marítima.

**Art. 45. Producción de Operadores de Transtainers y Forklifts/Reach Stacker.**—A los operadores de Transtainer se les liquidará en concepto de productividad la media de las producciones obtenidas en buques que hayan operado durante las 6 horas de trabajo y se les garantiza, en todo caso, una producción de 140 contenedores. No obstante, cuando una Empresa termine todos sus buques antes de finalizar el turno, los Transtaineros terminarán el turno cuando terminen los buques, ahora bien, si la Empresa quiere que continúen trabajando estos Transtaineros, se abonará a éstos 150 contenedores. Los operadores de Transtainer, tanto en RLE como en RLC, operarán indistintamente en trabajos de servicio público o básico como en tareas complementarias dentro del mismo turno. Cuando por cualquier causa no puedan realizarse trabajos de servicio público o básico y para ello hayan sido contratados operadores de Transtainer, éstos operarán en Tareas Complementarias y se les garantizará el rendimiento de 150 contenedores, independientemente de los rendimientos que obtengan el resto de los equipos de gantry que operen en esa jornada. En el caso de los operadores de Forklift/Reach stacker nombrados en un determinado turno, se les liquidará con el equipo de máxima producción que opere en ese turno. El Forklift/Reach stacker será utilizado preferentemente para Servicio Público o básico, y si la operativa lo permite realizará Tareas Complementarias. Se nombrará siempre que la Empresa lo crea necesario.

**Art. 46. Remates de Transtainer y Forklift/Reach Stacker.**—Cuando los operadores de Transtainer (grupo afectado a petición de la E. Estibadora) intervengan en buques en remate (máximo dos horas), cobrarán acorde con el número de horas y movimientos que realice el barco o barcos afectados por el mismo. En el caso de los operadores de Forklift/Reach stacker se actuará de forma similar al anterior, considerando ese remate a título individual (un operador por máquina), según decisión de la Empresa y por circunstancias operativas. Sólo en el caso que ésta no lo hiciese así por resultarle lo anterior indiferente, el remate se hará siguiendo el criterio de rotación establecido en el correspondiente Nombramiento. Para el caso de los operadores de Transtainer entrantes, los contenedores manipulados en estos remates (turno previo) se sumarán al total de los contenedores manipulados en los buques de 6 horas correspondientes al turno para la que éstos hayan sido contratados y el resultado se dividirá por el número de buques que hayan operado esas 6 horas. La Empresa, a efectos de posterior liquidación, comunicará a los Supervisores de Muelle/Apuntadores las características y peculiaridades de estos remates.

**Art. 47. Nombre de buque.**—47.1. Turnos de lunes a sábado. En las peticiones de trabajo para los turnos comprendidos entre las 14 horas del lunes a las 20 horas del sábado se especificará el nombre del buque donde ha de iniciarse el trabajo, con la salvedad de lo especificado en el párrafo siguiente.

Los turnos de 08 a 14 horas de lunes a sábado, se nombrará sin nombre de buque, especificando el nombre del barco a las 07.00 horas. Dentro de estos turnos, la Empresa Estibadora podrá utilizar a los trabajadores contratados, si así lo considerase necesario, en otro buque diferente al especificado en la petición donde tenían previsto iniciarse los trabajos y la empresa garantizará 140 contenedores a dichos trabajadores, de tal forma que si en el turno contratado no se alcanzan 140 contenedores, éstos se consideran manipulados. En el caso que realmente se superen, se consideraran, a efectos de plus de productividad, los realmente manipulados.

47.2. Turnos de sábado a domingo y festivo. En los turnos comprendidos entre las 20 horas del sábado a 08 horas del lunes o desde las 20 horas de la víspera de un festivo hasta las 08 horas del día después del festivo, la empresa Estibadora no estará obligada a especificar el nombre del buque a trabajar. En estos casos, el plus de productividad se abonará en función de los contenedores realmente manipulados. Como norma general, la Empresa respetará la rotación, ahora bien, si existiese causa que justifique la alteración de ese turno de rotación, la

Empresa podrá alterar la misma en las condiciones que se citan en el párrafo posterior. Serán causas justificadas, debiendo ser éstas comunicadas al capataz con carácter previo al inicio de la jornada, las siguientes:

1. N.º manos a utilizar en un determinado buque.
2. Componentes que forman el equipo nombrado.

**Art. 48. Pase de buque a buque.**—Las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores durante toda la jornada de trabajo en otro buque distinto al inicialmente nombrado, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

— Que en el segundo buque comiencen las operaciones en condiciones técnicamente posibles y en atención a la seguridad, de forma que puedan alcanzarse los rendimientos habituales.

— Que el equipo de trabajo haya terminado la operativa para la cual fue contratado.

— Que las peticiones/equipos sean individuales, no obstante, en el caso de que éstas sean conjuntas, se hará de la siguiente forma:

1. La Empresa dispondrá al inicio de la jornada, si fuese posible, una repartición del número de contenedores tal, que suponga en este caso tener compensados a los mismos.

2. En todos los casos, el citado pase de buque será progresivo, es decir, a medida de que los equipos vayan finalizando la tarea encomendada en las distintas operaciones, éstos efectuarán la maniobra sin esperar al resto, y lo harán siempre y cuando físicamente cualquiera de estos equipos no tenga posibilidad de realizar más trabajos en el primer buque.

En todos los casos, los equipos que realicen esta maniobra tendrán una garantía de 140 movimientos.

Cuando la Empresa Estibadora decida un pase de buque, lo comunicará al capataz y éste, con el representante de la Empresa deberá comentar con tiempo suficiente las condiciones operativas en el segundo buque, quedando consolidado ese pase de buque una vez que la Empresa hace la entrega de la documentación precisa para el inicio de operaciones en el segundo buque.

— Si la Empresa decidiese un pase del buque, el equipo deberá siempre esperar aunque el segundo buque no estuviese atracado.

— Podrá hacerse un cambio de buque y posterior pase de buque en las condiciones descritas en el artículo 50.

— No podrá hacerse un triple pase de buque.

— Cuando exista una pérdida de tiempo en las manos de los buques afectados (movimiento de grúas-Booming), derivado de acoplar a éste la mano/s que realizan pase de buque, se abonará a las anteriores 23 movimientos por hora o parte proporcional.

— En condiciones normales, cuando un equipo/s efectúe la maniobra de pase de buque, éste se acoplará por la popa, salvo que la Empresa decida lo contrario, en cuyo caso si existiesen problemas derivados de una posible avería o demora por cambio de grúas implicadas en el citado pase podría hacerlo por la proa debiendo de comunicar previamente esta incidencia al capataz del equipo correspondiente.

**Art. 49. Cambio y pase de buque en el mismo turno.**—Dentro de un mismo turno de trabajo, la empresa estibadora podrá cambiar de buque respecto al indicado inicialmente en la petición de contratación de MARAPIE y así mismo podrá pasar la mano a otro buque, en la misma jornada, si hubiese terminado los trabajos para los que fue contratado.

— Nombrado	Buque A
— Comienza trabajo	Buque B
— Termina en B	Pasa a C

— No puede volver al buque A excepto si éste no ha entrado en muelle, en cuyo caso podría comenzar en B hasta que el A estuviese atracado (consideración de buque de doble operación).

— En el caso anterior, tanto los equipos (acoplados tal y como indica el artículo anterior) que

pasan al segundo buque como los que están nombrados en el mismo, tendrán la garantía de 140 movimientos. Posteriormente, todos estos equipos podrán efectuar la maniobra de pase de buque (este párrafo sólo será de aplicación cuando el barco no esté atracado).

— En cualquier caso no se podrá trabajar en más de 2 barcos.

— La empresa deberá comunicar al capataz del equipo, al inicio de la jornada, los cambios y pases de buque (caso de maniobra conjunta).

#### **Art. 50. Separación de manos.**

— Las empresas estibadoras al inicio del turno podrán separar manos nombradas con juntamente garantizando a todas una producción de 150 contenedores.

— En estos casos, las manos a separar serán las nombradas en último lugar.

— En caso de avería de grúa, será la mano de esta grúa la que se separe, cuando la avería se produzca.

— En caso de tener que completarse manos, se hará preferentemente con trabajadores en RLE. Si el equipo afectado es un equipo sin trinca, deberá de nombrarse una mano de trinca para acompañarlo.

— Será compatible la separación de manos con un posterior pase de buque (tanto para el equipo que se separa como para el que se queda en el buque, en cualquier caso ningún equipo podrá trabajar en más de dos buques).

**Art. 51. Horas extras.**—Queda limitada la realización de horas extraordinarias en el Servicio Público o básico a situaciones de excepcionalidad y deberán notificarse, mensualmente, a la Comisión Paritaria del Convenio. Entre las causas de excepcionalidad se incluye situaciones donde MARAPIE justifique falta de personal. Las horas de remates podrán realizarse en todos los casos para terminación de buques, bodegas o cubiertas, y solamente en jornadas de 6 horas.

**Art. 52. Ordenación de la jornada de trabajo para trabajadores en RLC, RLC de la DT 2.<sup>a</sup> y en RLE.**—La ordenación de la jornada de trabajo será la prevista en el Acuerdo Marco Sectorial.

**Art. 53. Booming en grúas portainer.**—Los gruistas portainers realizarán los movimientos de elevación y bajada de grúas (booming), dentro de la jornada de trabajo. Se establece un Plus de Portainer que será de aplicación en todos los tipos de jornada trabajadas como gruista portainer y que formará parte del plus de productividad de la citada especialidad.

**Art. 54. Polivalencia dentro de la jornada de trabajo.**—Todos los trabajadores contratados en el Grupo II utilizarán la polivalencia dentro de la jornada de trabajo siempre que la nueva especialidad esté acreditada por cursos de formación, aplicándose lo especificado en el Acuerdo Marco Sectorial.

**Art. 55. Servicios mínimos en situación de huelga.**—De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco Sectorial vigente, las organizaciones representativas de la parte social y empresarial firmantes del mismo elaborarán una propuesta de autorregulación del derecho de huelga y fijación de los servicios mínimos en este sector, que será sometido a la aprobación de la Comisión Paritaria Sectorial para su inclusión como anexo al clausurado de este Acuerdo. Mientras que eso se determine, las partes negociadoras del presente Convenio, en el plazo de seis meses, determinarán una regulación provisional que lleve a efecto la actuación a seguir en cuanto a los servicios mínimos a tener en cuenta en caso de huelga.

**Art. 56. Intrusismo.**—Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas Estibadoras, cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional de presente Convenio por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirigirán a la Gerencia de MARAPIE y ésta, comprobada la infracción, advertirá a las Empresas Estibadoras del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire. De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de MARAPIE 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 Paritaria sectorial.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

**Art. 57. Rescisión de la relación especial (opción de readmisión).**—En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de Carácter Especial. Cuando se extinga el contrato de trabajo de relación Laboral Común y el trabajador mantenga su relación laboral especial con MARAPIE, el trabajador podrá optar por ingresar en esta última. En este caso, no tendrá derecho a percibir la indemnización legal por la extinción del contrato de trabajo producido en la Empresa.

**Art. 58. Faltas y sanciones.**—Procedimiento disciplinario. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los vinculados a las Empresas en régimen de Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con MARAPIE, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa considere que un trabajador portuario de la plantilla de MARAPIE puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a MARAPIE para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que MARAPIE pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías. La propuesta de la empresa a MARAPIE tendrá, en todo caso, carácter vinculante. Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Especial o de Relación Laboral Común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción. Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral. Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa las prácticas de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos. De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía de recurso jurisdiccional. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución —expresa o tácita—, de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción. De las sanciones que se impongan, se darán 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, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa. Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales. A los anteriores efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

**Art. 59. Prescripción de faltas y sanciones.**— 59.1. De las faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

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

**Art. 60. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.**—La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

**Art. 61. Clasificación de las faltas.**—61.1. Faltas leves:

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

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

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

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

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

6. Acceder a los centros de trabajo por puertas o vías diferentes a las designadas por la Empresa estibadora contratante (no se considera faltas el acceso por puerta o vía no designado cuando exista causa justificada).

7. La imprudencia que genere un riesgo para las personas, maquinaria y mercancías.

61.2. Faltas grave:

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

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

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

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

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

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

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de MARAPIE o de la empresa con la que mantiene la RLC, en los términos que se establecen en el protocolo que figura en el anexo VII.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre

seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, ésta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio Colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio Colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentre bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, esta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por MARAPIE, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

19. El rechazo por parte de un trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo Profesional y especialidad provenientes de Empresa que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.

20. La reincidencia en falta leve, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### 61.3. Faltas muy graves:

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

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 6 meses.

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

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de las labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Revelar a terceros extraños a las empresas datos de reserva obligada.

12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los Empresarios, Encargados, Capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le este subordinado, así como el exigir de este o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.

17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.

19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.

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

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

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

23. El acoso sexual o laboral.

24. La reincidencia en faltas grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

**Art. 62. Sanciones.**—62.1. Por faltas leves:

— Amonestación por escrito

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

62.2. Por faltas graves:

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

62.3. Por faltas muy graves:

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

— Despido.

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

62.4. Anotación y cancelación de las sanciones en el expediente del trabajador: Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente del trabajador. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se cancelarán a los tres, nueve y doce meses, respectivamente, de haberse cumplido, sin perjuicio en otros capítulos del actual convenio. El comité de empresa o los delegados de personal tendrán acceso al expediente de los trabajadores en materia sancionadora.

**Art. 63. Revocación de despidos disciplinarios.**—Los despidos disciplinarios en su caso, por falta de asistencia al trabajo en supuestos de cumplimiento de condena privativa de libertad impuesta por sentencia firme, así como toxicomanía grave de larga duración diagnosticada por un centro especializado, serán estudiados por una Comisión creada al efecto con representantes de la empresa y trabajadores, la cual decidirá la confirmación o revocación del despido. En los casos de toxicomanía tendrá que acreditar a través de los correspondientes certificados del Centro Público Comarcal de Drogodependencias, que está sometido a tratamiento y que se encuentra apto para trabajar.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

**Art. 64. 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:

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 MARAPIE. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de Nombramiento de MARAPIE, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisito que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

2. A recibir información a través de sus representantes.

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

4. 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 mismas; 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. 65. Representación para la negociación del Convenio.**—De conformidad a lo dispuesto en los Acuerdos Marco Sectoriales, a fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de RLE, RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup>, incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2. En virtud de la polivalencia profesional y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (Técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral. Debido a la interrelación de los trabajos realizados en el Puerto por los trabajadores de RLE, RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup>, y a la consideración de colectivo único disponible para el servicio público/básico de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación, los referidos al ámbito del Puerto y al personal indicado en el artículo 2 del presente Convenio, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación por ninguna de las partes. Dada la específica actividad productiva de las tareas previstas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se conviene la constitución de un nuevo colegio profesional en las Empresas que, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1, párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup>, incluidos en el ámbito personal del presente convenio.

**Art. 66. Derechos sindicales.**—Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, se incrementarán con los siguientes:

1. Derecho a que en aquellas Sociedades de Estiba cuya plantilla exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.

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

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

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

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

66.1. Delegados sindicales: El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los

delegados sindicales las siguientes funciones:

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

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

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

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

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

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

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

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

66.2. Representantes sindicales: En las Empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, estos 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 solo 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.

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud

**Art. 67. Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Estiba (PPRL).—1.** Las empresas coordinarán las acciones preventivas relativas a los puestos de trabajo del ámbito personal del presente convenio, a través del Comité de Seguridad y Salud del Sector de la Estiba del puerto de Algeciras-La Línea.

2. Los capítulos correspondientes al ámbito funcional de este convenio, incluidos en los

Planes de Prevención de las Empresas se facilitarán a MARAPIE, la cual los tendrá a disposición de los siguientes entes y organismos:

- Empresas incluidas en el ámbito personal.
- MARAPIE.
- Comités de Empresa o Delegados de Personal.
- Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras.
- Organismos oficiales.
- Comité de Seguridad y Salud del Sector de la Estiba del Puerto de Algeciras-La Línea.

**Art. 68. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**—1. Cuando los estibadores portuarios en RLE desarrollen tareas en el ámbito de las empresas conforme a lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto-Ley 2/1986, corresponderá a tales empresas garantizar la efectividad del derecho de los estibadores portuarios a la protección, en materia de seguridad en el trabajo, en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. Corresponde a MARAPIE la formación de sus trabajadores en materia de prevención.

3. Corresponde a cada empresa la elaboración y aplicación de su Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Corresponde a los estibadores portuarios trabajar de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales descritas en el Plan de Prevención de la Empresa contratante.

**Art. 69. Normativa sobre Seguridad y Salud.**—En el puerto de Algeciras se aplicará la siguiente legislación sobre la materia:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Desarrollo normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Acuerdo Marco del Sector de Estiba y demás acuerdos que lo desarrollen.
- El Plan de Prevención y la Evaluación de los Riesgos Laborales.
- Convenio Colectivo.

**Art. 70. Comités de Seguridad y Salud.**—1. Cada Empresa tendrá un comité de seguridad y Salud conforme a la legislación vigente.

2. Cada comité funcionará según su propio reglamento.

**Art. 71. Comité de Seguridad y Salud del Sector de Estiba.**—1. El Comité de Seguridad y Salud del Sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Algeciras-La Línea es un órgano colegiado y paritario de participación de los trabajadores portuarios, empresas del ámbito personal del convenio y de MARAPIE en materia de prevención de riesgos laborales.

2. El Comité de Seguridad y Salud del Sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Algeciras-La Línea estará formado, de una parte, por cinco delegados de prevención correspondientes a empresas del ámbito personal del convenio y MARAPIE, y de otra parte, por cinco representantes de dichas empresas y MARAPIE.

3. Las competencias y facultades del Comité serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo Marco Sectorial para el sector de Estiba.

**Art. 72. Delegados de Prevención de MARAPIE.**— 1. Cada uno de los delegados de Prevención dispondrá de un crédito de 2 días al mes para ejercer las funciones establecidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención. Este crédito podrá ser acumulativo entre los diferentes delegados de prevención. Dichos días serán abonados de forma automática, sin necesidad de justificación, con el importe establecido en convenio colectivo para los representantes sindicales.

2. La asistencia de los Delegados de Prevención a todas las actuaciones que solicite la empresa será considerada como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste será sufragado por la empresa.

**Art. 73. Auditoría.**—Los sistemas de gestión de la prevención de las Empresas serán auditados cada cuatro años. Las empresas comunicarán al Comité de Seguridad y Salud del Puerto la contratación de la persona física o jurídica que vaya a realizar la auditoría, antes de que comience la misma.

**Art. 74. Maquinaria.**—De conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas facilitarán al Comité de Seguridad y Salud del puerto, las normas correctas de manipulación/utilización de su maquinaria. MARAPIE, como entidad encargada de la formación de sus trabajadores, procederá a formar a los operadores de la maquinaria para su correcto uso, y conservación, teniendo en cuenta la información que le faciliten las empresas. El mantenimiento de la maquinaria será realizado según los planes de mantenimientos de las empresas, teniendo en cuenta los requerimientos mínimos del fabricante.

**Art. 75. Formación.**—Se impartirá formación continua y específica en materia de prevención de riesgos laborales y de primeros auxilios a todos los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio. Asimismo se impartirá formación continua a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud y a los miembros de los Servicios de Prevención. Esta formación será planificada y organizada por las empresas, previa consulta a sus respectivos Comités de Seguridad y Salud y la Comisión de Formación, solo para el caso de MARAPIE.

**Art. 76. Publicación de datos de prevención.**—Las Empresas se obligan a entregar, y MARAPIE a publicar y mantener actualizada, la siguiente información relativa al Ámbito Funcional de este convenio:

1. Evaluaciones de Riesgos y Planes de Prevención aplicables.
2. Actas del Comité de Seguridad y Salud de MARAPIE y de las empresas del ámbito personal.
3. Actas del Comité de Seguridad y Salud del Sector de la Estiba del Puerto.
4. Partes Oficiales de Accidentes de Trabajo del ámbito personal del convenio.
5. Informes de investigación de accidentes de trabajo con resultado de lesiones personales.
6. Informes de los incidentes relevantes donde solo existan daños materiales.
7. Normas de manipulación, utilización y sobre el funcionamiento de la maquinaria.
8. Actas de Infracción o informes de la Inspección de Trabajo.
9. Memorias anuales de los Servicios de Prevención y demás documentos que elaboren de conformidad con lo establecido en sus protocolos de funcionamiento.
10. Memorias anuales de cada empresa del ámbito personal donde conste la situación sobre el mantenimiento realizado a cada una de las máquinas.

Esta información será gestionada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de MARAPIE y a ella tendrán libre acceso todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud del Puerto pudiendo obtener copias de toda la documentación obrante en la misma.

Esta documentación solo se podrá utilizar para el estudio de la acción preventiva, quedando totalmente prohibido publicarla, divulgarla o difundirla por cualquier método a personal no autorizado. La información citada tiene carácter de materia reservada, tal como establece el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos sus usuarios al sigilo profesional establecido en dicho precepto.

**Art. 77. Asistencia a la visita Inspección de Trabajo.**—Cuando la Inspección de Trabajo visite un centro de una empresa del ámbito personal, con el propósito de tratar temas relativos a los trabajos del ámbito funcional, la empresa avisará a su servicio y delegados de prevención así como a los miembros del comité de seguridad del puerto para que puedan estar presentes y realizar cuantas alegaciones estimen oportunas y procedentes. Si la visita esta relacionada con algún trabajador de MARAPIE serán llamados todos los delegados de prevención.

**Art. 78. Material de protección e identificación.**—MARAPIE facilitará a sus trabajadores, anualmente, dos juegos de ropa de alta visibilidad, calzado y casco, así como los medios que establezca el Comité de Seguridad y Salud. Los equipos de trabajo y los restantes equipos de protección individual así como cualquier otro, serán suministrados por la Empresas

Contratantes. Todo el material entregado será de uso obligatorio durante las operaciones de estiba. En el resto de empresas el régimen de entrega de ropa será decidido por los respectivos Comités de Seguridad y Salud. Así mismo se dotará a todos los trabajadores de una tarjeta identificativa, personal e intransferible, de uso obligatorio en toda la zona portuaria. El Comité de Seguridad y Salud de cada empresa, aprobará las características de la ropa y de los equipos de protección que utilicen sus trabajadores.

**Art. 79. Programas de Prevención.**—1. Las empresas confeccionarán los programas de mantenimiento preventivo de su maquinaria y sistemas de trabajo en función de la evolución/evaluación de los riesgos laborales y en cualquier caso, previamente a su implantación.

2. Las empresas elaborarán los programas de formación e información en prevención de riesgos laborales, que afectarán a la totalidad de sus trabajadores.

3. El Comité de Seguridad y Salud del Puerto establecerá anualmente una planificación de reconocimientos médicos específicos para cada puesto de trabajo. También establecerá un programa de detección y rehabilitación de drogodependientes.

4. Los programas enunciados en este artículo, desarrollados o a desarrollar, contarán con el conocimiento y participación de los Delegados de Prevención.

**Art. 80. Servicio Médico Portuario.**—1. Se establece un servicio médico para la atención sanitaria de todos los trabajadores portuarios, con los siguientes servicios y horarios:

1.1. Servicio médico:

Abierto: 24 horas/365 días.

Cubierto por técnicos sanitarios: 24 horas.

Cubierto por médicos presenciales: 24 horas.

1.2. Rehabilitación: 8 horas.

1.2. Gimnasia postural: 8 horas.

1.3. Asistencia social (3 días a la semana inicialmente): 8 horas.

1.4. Ambulancia 24 horas (Compromiso de tres meses de plantear a la Autoridad Portuaria cobertura de conductor las 24 horas).

2. El Servicio Médico Portuario prestará atención médica a todos los trabajadores que sufran accidentes de trabajo y suministrará informes médicos a la Mutua de Accidentes para que ésta los gestione.

3. El Servicio Médico Portuario coordinará con la mutua de accidentes la mejora de las prestaciones medicas de la Seguridad Social a enfermos en IT, proporcionándolos médicos especialistas que la Seguridad Social no pueda ofrecer por demora en las listas de espera, así como la acción necesaria que permita la más rápida curación de los enfermos.

**Art. 81. Trabajo Social y Ayuda Psicológica a trabajadores de MARAPIE.**—1. La empresa dispondrá de un servicio de asistencia social y de un psicólogo para trabajadores con problemas de inserción social y laboral, al que los mismos podrán asistir personalmente sin necesidad de autorización por la empresa.

2. Cuando la empresa o los delegados de prevención, aprecien indicios de que algún trabajador necesite ayuda de tipo psíquico, personal o derivado de sus condiciones de trabajo, será comunicado al Departamento de Asistencia Social, para su intervención.

3. Los planes de prevención e inserción socio/laboral prescritos por el departamento de asistencia Social, serán de obligado cumplimiento por los enfermos, y serán previamente consultados a los Delegados de Prevención.

4. Son funciones de la Asistencia Social y del departamento Psicológico las siguientes:

— Detectar las necesidades de asistencia social a trabajadores

— Colaborar en la Vigilancia de la Salud con los Delegados de Prevención y el departamento de Personal así como en los objetivos de ayuda que fije este equipo de trabajo.

— Estudio y tratamiento de los casos de toxicomanía, ludopatía y alcoholismo.

- Contactos y entrevistas con trabajadores y familias que precisen ayudas sociales y problemas de convivencia.
- Visitas hospitalarias y domiciliarias a enfermos.
- Seguimiento y gestión de enfermedades de tipo psíquico.
- Control y gestión de jubilaciones.
- Ayuda a trabajadores en sus relaciones con las administraciones públicas.
- Coordinación en la relación de los trabajadores con entidades sociales.
- Participación en las reuniones con los Delegados de Prevención.

**Art. 82. Control de alcoholismo y drogadicción.**—Se implantarán, con carácter inmediato tras la firma del presente convenio, controles de alcoholismo y drogadicción a los trabajadores, que se realizarán conforme se especifica en el protocolo acordado al efecto y que se incluye en el anexo VII del presente convenio.

**Art. 83. Plan de formación e información en Prevención de Riesgos Laborales.**—1. Todos los Delegados de Prevención recibirán un curso de formación en Prevención de Riesgos Laborales de al menos el nivel de básico programado por el reglamento de prevención de riesgo laborales.

2. Todos los trabajadores recibirán un curso de formación sobre cómo evitar los riesgos laborales en sus diferentes especialidades profesionales.

3. La asistencia a los cursos descritos es obligatoria. Los cursos se realizarán durante la jornada de trabajo si la materia formativa lo permite.

4. Las Empresas elaborarán, anualmente, un plan de formación/información de riesgos que difundirán a todos los trabajadores. Dicho plan será revisado ante la introducción de nuevas tecnologías o nuevos sistemas de trabajo y cuando se detecten riesgos nuevos no contemplados en el PPRL.

**Art. 84. Vigilancia y control de la Salud.**—1. Las empresas garantizarán a sus trabajadores un servicio de vigilancia periódica de su salud que incluirá reconocimientos médicos genéricos y específicos. Estos últimos se realizarán conforme a los protocolos médicos diseñados en función de los riesgos identificados en las evaluaciones de riesgo de cada especialidad laboral.

2. Los reconocimientos médicos serán obligatorios en los siguiente casos:

- Los reconocimientos específicos para obtener los certificados de aptitud médica que garantizan que el trabajador se encuentra en un estado de salud adecuado para las condiciones de trabajo de su especialidad.

- Como requisito previo a la contratación de nuevos trabajadores.

- Los reconocimientos médicos descritos serán realizados por los departamentos de Vigilancia de la Salud.

Se considerarán actividades de especial peligrosidad, que pueden poner en riesgo la integridad física de otros, las desarrolladas en las especialidades de medios mecánicos (conductor de Cabeza Tractora, Forklista y Operadores de grúa PT y TT).

3. Se establecerán planes de control de la salud de carácter general, no vinculados a las condiciones de trabajo, a través de campañas anuales y que tendrá el carácter de voluntario. Este servicio será realizado por el Servicio Médico Portuario.

4. Todos los trabajadores podrán requerir atención médica de carácter general y no vinculada con las condiciones de trabajo, en cualquier momento que lo consideren necesario. Este servicio será prestado por el Servicio Médico Portuario.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevaran a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.

6. Los resultados de la vigilancia y el control de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados.

7. Las empresas y sus respectivos SPPRLL serán informados de las conclusiones que se

deriven de los reconocimientos efectuados al trabajador, en relación con la aptitud de éste para el desempeño del puesto de trabajo, a fin de que puedan desempeñar correctamente sus funciones en materia preventiva.

8. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán realizadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

**Art. 85. Primeros auxilios y Planes de Emergencia.**—1. Las empresas deben mantener actualizados planes de actuación en casos de emergencias, donde se especifiquen los equipos de primera intervención y las medidas a adoptar en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores de las zonas afectadas, y que incluirán simulacros.

2. Las empresas contarán en cada una de los centros de trabajo, de los medios materiales y utillaje necesarios para evacuación y asistencia de accidentados.

3. MARAPIE notificará a sus delegados de prevención los simulacros que se realicen en las empresas.

**Art. 86. Situaciones de emergencia en accidentes laborales.**—1. Se considera como situación de emergencia la ocurrencia de todos los accidentes laborales de tipo grave o de diagnóstico desconocido.

2. Será competencia prioritaria del SMP la atención de los casos de accidente laboral, que se deberá realizar en el plazo de cinco minutos desde la notificación del accidente al SMP.

3. En caso de accidente laboral de un trabajador de RLE será de aplicación el plan de emergencia de la empresa donde el trabajador se haya accidentado.

4. Las normas de actuación se establecen en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de las Empresas y son de obligado cumplimiento.

**Art. 87. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**—Se estará a lo establecido en artículo 29 de la Ley de PRL.

**Art. 88. Elección de la Mutua de Accidente de Trabajo en la Sociedad de Estiba.**—La Mutua de Accidentes de Trabajo que asegure las contingencias profesionales será elegida por la Sociedad de Estiba.

## CAPÍTULO X

### Formación profesional

#### **Art. 89. Clasificación Profesional.**

GRUPO A. Auxiliar: Es el trabajador portuario que, con preparación básica, realiza las labores complementarias y para aquellas otras que puedan establecerse a nivel del Puerto de Algeciras-La Línea, dentro del ámbito personal y funcional pactado en el presente Convenio. No obstante, será de aplicación lo establecido por el Acuerdo Marco Sectorial en vigor conforme a su capacitación y especialidad.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías previstas Acuerdo Marco Sectorial.

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 desarrollan su actividad.

3. 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.

4. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

5. Grupaje y recuento de mercancías.

6. Las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía.

7. La conducción de vehículos, furgonetas o camiones sin remolque en operaciones de carga

y descarga de buques Ro-Ro en régimen de autopista del mar.

8. Las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales, con excepción de las labores asignadas a los Grupos profesionales III y IV.

9. En general, todas aquellas actividades complementarias previstas en el Acuerdo Marco Sectorial, incluso las que precisen la manipulación de medios mecánicos de pequeño tonelaje como carretillas elevadoras, traspaletas, etc.

Mediante acuerdo con las Empresas, se determinará las funciones específicas de este Grupo en las actividades anteriores y, además, se podrá establecer otras actividades complementarias adicionales o específicas para la realización exclusiva o preferente de los trabajadores de este grupo profesional, así como disponer las condiciones de trabajo y retributivas para la realización de las nuevas actividades o de las descritas en los apartados anteriores.

Las tareas complementarias serán realizadas, conforme a su especialidad respectiva, por los profesionales portuarios de los Grupos I, II, III y IV en régimen de polivalencia y movilidad funcional, cuando fuere necesario en relación con la oferta y demanda de tales trabajos. Se podrá establecer, cuando así fuera preciso, las condiciones y características que puede revestir la cohabitación en el mismo grupo de los trabajadores antes mencionados y los trabajadores del Grupo A Auxiliar.

**GRUPO I. Especialista:** Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona portuaria bajo las órdenes de su superior. Estas tareas se agrupan indicativamente 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 para este grupo.

2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, para esta función.

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 ámbito funcional.

4. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías.

5. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del Grupo A, Auxiliar para su desempeño.

6. Llenado y vaciado de contenedores.

7. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques conforme al anexo 1 de este convenio.

8. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.

9. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 t, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.

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

**GRUPO II. Oficial manipulante:** Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que 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. Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, para lo cual puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales o mediante la utilización de emisoras u otros medios. Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo.

2. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).

3. Conductores de camión y trailer
4. Manipulación de vancarriers.
5. Manipulación de trastainers.
6. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
7. Manipulación de grúas eléctricas.
8. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
9. Manipulación de grúas pórtico.
10. Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.
11. Manipulación de Reach Stacker.
12. Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico.
13. Manipulación de maquinaria de extracción de mercancía por aspiración (chuponas).

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

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

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

— Comunicar al Capataz o a la Empresa cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.

— Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad y salud que les afecten tanto a sí mismos como al resto de los trabajadores, así como las normas referentes a la calidad y seguridad de las mercancías.

**GRUPO III. Controlador de mercancía:** Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz, planifica, coordina y controla física y administrativamente la entrada y salida de mercancías, 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 técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc. Igualmente este profesional portuario estará capacitado para la coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba en el idioma inglés. Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (Capataz, Empresa, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

**GRUPO IV. Capataz:** Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección e instrucciones de la Empresa, las operaciones portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa del desarrollo e incidencias de las mismas. Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la competencia de supervisar, al inicio de la jornada, que los trabajadores a su cargo lleguen con los EPIS) 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.

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 operación, 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 o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá tener un dominio suficiente del idioma inglés.

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

**Art. 90. Regulación de la formación profesional.**—Se establece un sistema, aplicable a todos los trabajadores y empresas integrados en el sector de estiba del Puerto de Algeciras-La Línea que regulará, durante la vigencia del presente convenio, la formación profesional. MARAPIE asegurará que todos los trabajadores de las plantillas estén cualificados, mediante la formación y la experiencia dentro de los cursos aprobados por los planes anuales, para la ejecución de los trabajos de estiba que se les encomiende por las Empresas Estibadoras.

**Art. 91. Órganos de competencia en formación.**—Todas las decisiones sobre formación en el sector de estiba del Puerto de Algeciras-La Línea serán tratadas en los siguientes órganos de competencia:

— Comité de Formación.

Estará formado por los siguientes miembros:

— Cuatro representantes de MARAPIE.

— Tres representantes de las Empresas Estibadoras.

— Siete representantes la parte social.

Sus funciones las siguientes:

— Elaborar el plan anual de formación y publicarlo.

— Confeccionar el seguimiento y desarrollo del plan de formación.

— Evaluar los resultados del plan de formación.

— Colaborar en la Elaboración de los planes de Formación tanto a nivel Técnico como humano.

— Proporcionar información actualizada sobre las innovaciones tanto en equipos como en procesos de trabajo, quedando por tanto incorporados los cambios a los programas de Formación existentes.

— El comité de formación conjuntamente con el Centro de Formación Portuaria (CFP) designarán a los Coordinadores de Formación (CF) quienes coordinaran y supervisaran con el Responsable de Formación el período en práctica de los alumnos.

— Elaborar un cuadro de necesidades para cubrir las previsiones de trabajo.

— Comisión de formación.

— Estará formada por siete miembros de la Parte Social.

Sus funciones las siguientes:

— Representar ante MARAPIE los intereses de los trabajadores sobre la formación profesional.

— Negociar en el ámbito del Convenio del Sector los temas relativos a la formación profesional para someterlo posteriormente al Comité de Empresa, para su aprobación.

— Participar en la elaboración del presupuesto de ingresos y gastos para la formación.

— Participar en la contratación del personal docente.

- Las funciones de MARAPIE serán:
- Es el órgano calificador de la profesionalidad.
- Acreditará y certificará, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento las especialidades profesionales correspondientes a los estibadores portuarios del Sector de Estiba del Puerto de Algeciras-La Línea.
- Otros órganos.
- Comisión Paritaria de Formación Continua de Estiba.
- Comisión Sectorial.

**Art. 92. Grupos Profesionales.**—En cuanto a los grupos profesionales, será de general aplicación la Clasificación profesional aprobada por el Acuerdo Sectorial Vigente.

**Art. 93. Polivalencia.**—Se define como polivalencia las diferentes especialidades profesionales que se incluyen en cada uno de los Grupos profesionales, determinados por la Comisión Mixta el 14.2.94. La polivalencia de un estibador, se refiere por tanto, a las diferentes especialidades profesionales que dicho trabajador tiene acreditada, a través de cursos de formación, dentro del Grupo profesional al que pertenece. El Convenio Colectivo del Sector de Estiba del Puerto de Algeciras-La Línea reconoce las especialidades profesionales y por tanto la polivalencia de todos los trabajadores en RLE, RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup> incluidos en listas de trabajadores del anexo IX del presente Convenio y la del censo de MARAPIE, ambas aprobadas por la Comisión Mixta.

Movilidad funcional: Se define como movilidad funcional la facultad de cada trabajador para desarrollar cada una de las especialidades profesionales que tenga acreditada, a través de cursos formativos, dentro del Grupo Profesional al que pertenezca, es decir, al uso de la polivalencia que ostente cada trabajador. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que hayan sido obtenidas a través de cursos de formación impartidos en MARAPIE.

Promoción: Se define como promoción al ascenso desde un grupo profesional de inferior categoría a otro de superior categoría. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta las facultades organizativas de las Empresas, así como la formación, méritos y antigüedad del trabajador, de acuerdo con el Sistema para la Promoción que se describe en el artículo 98.

**Art. 94. Sistema para la polivalencia.**—Se establecen las siguientes normas que determinan el Sistema para dotar de polivalencia a los trabajadores de Servicio Público o Básico del Convenio del Sector del Puerto de Algeciras-La Línea.

1. El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a relación laboral especial y común, para acceder a toda la polivalencia existente en el grupo profesional que tenga asignado cada trabajador.

2. Las Empresas deberán dotar de la máxima polivalencia posible a sus trabajadores de RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup> al objeto que éstos puedan desempeñarlas cuando no existan suficientes trabajadores en RLE, para cumplimentar la demanda de aquéllas.

3. MARAPIE, determinará las necesidades formativas en las diferentes especialidades profesionales y dentro del Grupo Profesional de cada trabajador al objeto de cumplimentar las necesidades de contratación de las diferentes Empresas Estibadoras.

**Art. 95. Sistemas para la movilidad funcional.**— 1. Las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los Grupos Profesionales.

2. Las Empresas Estibadoras utilizarán la movilidad funcional de los trabajadores en RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup> cuando existan en sus plantillas trabajadores sin ocupación efectiva y previo agotamiento de las listas de RLE.

3. MARAPIE utilizará, en la contratación de sus trabajadores, la movilidad funcional por el sistema de rotación con objeto de cumplimentar las demandas de las Empresas Estibadoras y permitir el pleno empleo de su plantilla.

4. Los trabajadores en RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup> podrán utilizar la movilidad funcional entre

Grupos Profesionales sólo en el caso de no existir trabajadores disponibles en MARAPIE para la especialidad requerida y siempre que tenga acreditada la cualificación, a través de cursos de formación, en el otro grupo profesional.

5. Los trabajadores en RLE podrán utilizar la movilidad funcional entre Grupos Profesionales sólo cuando se agoten las listas de rotación de un Grupo Profesional y dispongan de cualificación acreditada, a través de cursos de formación, en el otro Grupo Profesional, obtenido a través de los planes formativos que se impartan en MARAPIE del Puerto de Algeciras-La Línea.

6. En el caso de diferencias de criterios respecto a la movilidad funcional, se estará a lo que especifica el Acuerdo Sectorial Vigente, y en su defecto al criterio de la Comisión Sectorial.

**Art. 96. Sistema para la promoción.**—Cuando por aumento del volumen de contratación se detecte en MARAPIE la no disponibilidad de trabajadores suficientes, de forma continuada, en un Grupo Profesional determinado, se procederá de la siguiente forma:

1. Se promocionará a trabajadores de grupos profesionales inferiores que tengan acreditada la especialidad profesional requerida a través de cursos formativos impartidos por MARAPIE y que estén desarrollando dicha especialidad, en función de su puntuación en los cursos formativos realizados.

2. En el caso de no existir trabajadores de los que se describen en el apartado anterior, se procederá a convocar un curso formativo para cubrir dichas plazas, al que tendrán acceso todos los trabajadores de MARAPIE que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria.

3. Las plazas de un Grupo Profesional cubiertas a través de un curso de formación no tendrán el carácter de definitivo hasta el transcurso de 6 meses en el desempeño de dicha especialidad profesional, período de pruebas en que el trabajador deberá demostrar prácticamente que esta suficientemente cualificado.

4. En el caso que agotado el período de 6 meses no se supere el período de prueba, se someterá al Comité de Formación, para la decisión final.

**Art. 97. Concepto de Formación Continua.**—1. A los efectos del presente convenio, se entenderá por «Formación Continua» el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, individual o conjuntamente, a través de las modalidades previstas en el ANFC vigente, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador de tipo profesional, general y sindical.

2. La Comisión Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Estatal de Formación Continua, prevista en ANFC, o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

3. Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente el perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el SAE, Fundación Tripartita para la Formación Continua o cualquier otra Entidad para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal de las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que se obligan las reglamentaciones y normativa actualizada ( tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías.

4. Los cursos citados en el punto anterior deberán ser consensuados en el seno del Comité de Formación y la retribución de estos cursos se realizara conforme al artículo 102.

**Art. 98. Financiación.**—MARAPIE financiará los proyectos formativos a través de subvenciones que procedan de Fondos Europeos, Fundación Tripartita para la formación (antes FORCEM), Comunidades Autónomas o de cualquier entidad pública o privada. Así mismo, MARAPIE obtendrá de sus clientes las aportaciones económicas necesarias para cubrir los costes de los proyectos formativos anuales, cuando la financiación externa sea insuficiente. De todas las aportaciones recibidas se dará información por escrito al comité de formación.

**Art. 99. Planes de Formación.**—El sistema que permita la obtención de las acreditaciones

necesarias para la clasificación profesional de trabajadores en RLE, RLC y RLC de la DT 2.ª, tanto para la polivalencia como para la promoción, deberán ajustarse al Plan de Formación que se describe:

1. Toda clasificación profesional que se otorgue a trabajadores en RLE, RLC y RLC de la DT 2.ª deberá obtenerse a través de los planes formativos que se impartan MARAPIE.

2. Los planes formativos que se impartan deberán responder al contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua Vigente.

En caso de que estos acuerdos fuesen derogados, las partes acuerdan la incorporación de su contenido al texto del convenio para que sean aplicados durante la vigencia del mismo.

3. MARAPIE será la responsable de la selección, formación y calificación de la profesionalidad exigible y contará con la participación de los Representantes de los Trabajadores, de los Sindicatos y de las Empresas Estibadoras para el asesoramiento, planificación, impartición y control de los cursos formativos.

4. Anualmente, el Comité de Formación planteará las necesidades de formación, cuyas conclusiones se darán a conocer a todas las partes para que puedan hacer las alegaciones pertinentes a que hubiese lugar, las cuales serán estudiadas por la citada Comisión con carácter previo al acuerdo definitivo.

5. Los resultados de los cursos de formación realizados, se presentarán al Comité de Formación para su estudio, información y evaluación de la calificación.

6. Se elaborará un reglamento de funcionamiento del Comité de Formación. En dicho reglamento se desarrollarán las bases para la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Formación y la estructura del profesorado.

7. Los planes formativos anuales deberán aprobarse antes del mes de diciembre anterior al año lectivo, los cuales se realizarán, siguiendo el siguiente esquema cronológico:

— Septiembre/octubre: Comunicación por parte de las Empresas Estibadoras de las necesidades formativas para el año siguiente.

— Octubre: Presentación y aprobación de las necesidades formativas por el Comité de Formación.

— Noviembre y diciembre: Creación por CFP de los planes formativos para el año siguiente.

8. Todos los alumnos que terminen con el resultado de aptos el período formativo, recibirán un certificado de profesionalidad de MARAPIE.

9. Sólo MARAPIE está capacitada para extender certificados de profesionalidad.

**Art. 100. Objetivos y Contenido del Plan Formativo.**—Los planes formativos responderán a los objetivos y contenidos expresados en las Fichas de cursos que se describen en el anexo IV, y que recogen, al menos, las siguientes especificaciones:

1. La participación efectiva de todos los trabajadores en la impartición de la formación práctica.

2. Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

3. Acciones formativas: denominación y contenido.

4. Calendario de ejecución.

5. Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.

6. Medios pedagógicos y lugares de impartición.

7. Criterios de selección.

8. Coste estimado del plan de formación propuesto.

Los Planes formativos garantizarán a los trabajadores que asistan a las clases teóricas o prácticas, que no se mermarán las retribuciones a que hubieran podido obtener desempeñando su trabajo. Para ello, los trabajadores que hayan sido saltados durante el nombramiento, para asistir a las clases teóricas/p. serán recogidos por cabeza en las siguientes jornadas:

- Clases teóricas/práctica por la mañana: Jornadas de 14 h o de 20 h.
- Clases teóricas/práctica por la tarde: Jornadas de 2 h, de 8 h o de 20 h.

En el caso de que un trabajador esté inmerso en un curso de formación teórico/práctica podrá elegir entre trabajar o percibir el salario de inactividad.

En lo referente a la formación de Portainers, ésta se realizara en tres frases:

- Simulación, que tendrá que pasar un cierto nivel.
- Práctica en Vacío.
- Prácticas en producción (mínimo 20 horas). En estos casos el equipo de trabajo afectado tendrá una garantía de 140 movimientos.

**Art. 101. Profesorado.**—1. MARAPIE dispondrá de profesorado interno o externo para impartir las materias teóricas de los planes formativos.

2. MARAPIE dispondrá de un responsable de formación que coordinará los planes formativos.

3. El Comité de Formación designara a os coordinadores de formación que dependiendo de éste y por delegación coordinarán y supervisaran con el responsable de formación el período de práctica de los alumnos.

4. Las clases prácticas correspondientes a todos los cursos serán impartidas por todos los trabajadores especializado de MARAPIE que tengan acreditada su categoría, dentro de su jornada laboral.

Así mismo será el coordinador de formación el que supervise las mismas.

Este profesorado práctico estará formado por:

- Coordinadores de formación práctica. CF:

Sus funciones serán:

- Las de supervisar el período de formación práctico de los trabajadores que le son asignados.
- Coordinar con el responsable de formación de MARAPIE el seguimiento del período práctico de los alumnos.

Los requisitos para ser Coordinador de Formación serán:

- Estar debidamente acreditados por MARAPIE.
- Haber realizado el curso de Formador de Formadores.
- Estar en activo en la especialidad a la que se presenten como Coordinador de Formación.
- Expediente profesional.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios de selección:

- Entre los trabajadores que reúnan todos los requisitos tendrán prioridad los que tengan más antigüedad.
- Se valorará la experiencia profesional.

— Monitores de Formación: Serán todos los trabajadores citados en el punto 3 y tendrá como misión impartir las clases prácticas.

5. El Plan Formativo Práctico de cada trabajador se recogerá documentalmente por los CF que hayan participado en la instrucción práctica del alumno, así como las horas de clases y maquinaria utilizada.

6. Todos los alumnos se someterán a una prueba práctica al final del período formativo con la presencia de su CF y el responsable de formación de MARAPIE, o en los formadores en que está delegue. Podrán asistir los representantes de las empresas estibadoras para presenciar las pruebas, pero no podrán evaluar, ni calificar.

7. Se harán los estudios necesarios (un compromiso) para adaptar la maquinaria a la formación.

**Art. 102. Condiciones de participación social en el plan formativo.**—1. La Comisión de Formación será el interlocutor de los trabajadores en todo lo concerniente a la acción formativa.

2. Los Sindicatos, directamente o a través de cualquier forma social, impartirán formación sobre diversas materias comprendidas en los programas de los cursos que se impartan y que deberán aprobarse previamente en el Comité de Formación. La selección de las materias a impartir se hará en el momento de proyectar los cursos

3. Anualmente la Comisión de Formación suscribirá con MARAPIE un acuerdo de colaboración sobre las condiciones de empleo de los recursos humanos propios, en materia de formación teórica y práctica (Cursos de inglés, formación sindical y otros).

4. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, cuando MARAPIE necesite contratar externamente servicios para impartir la formación, ésta podrá optar por realizarlos, previo consenso con el Comité de Formación, con empresas especializadas en formación del mercado, que garanticen la calidad y libre competencia.

5. En sintonía y cumplimiento de lo establecido en el Convenio 140 de la OIT, se podrán llevar a cabo acciones formativas y educativas de tipo general, sindical y cultural.

**Art. 103. Permisos individuales de formación.**—De acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Estatal de Formación Continua vigente para el sector estatal de Estiba y Desestiba, se establece un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito objetivo:** Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permisos de formación deberán:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas para el plan de formación de MARAPIE.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. **Ámbito subjetivo:** Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
- b) Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa, para el disfrute del permiso individual de formación solicitado, y según el procedimiento establecido en la convocatoria.

3. **Tramitación y resolución de solicitudes.** El trabajador deberá solicitar a su empresa autorización para el disfrute individual de formación, en el que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

MARAPIE, con arreglo a lo estipulado en la correspondiente convocatoria, deberá resolver en el plazo de un mes desde la solicitud de la autorización. Si por la empresa se denegara la autorización para el disfrute del permiso individual de formación, deberá de ser motivado y comunicado al trabajador. Las empresas comunicarán al Comité de Formación sobre las solicitudes recibidas y su respuesta a las mismas y emitirá un informe respecto a los permisos individuales de formación solicitados. Si MARAPIE denegara la solicitud de permiso, el trabajador podrá, no obstante, disfrutar el permiso individual de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso.

4. **Utilización del permiso.** La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará infracción al deber laboral de la buena fe.

5. **Duración del permiso retribuido de formación.** El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

6. **Remuneración.** El salario devengado en esta condiciones será el salario del IN 62,75 euros en la actualidad..

7. Financiación. Los costes salariales así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente serán financiados por MARAPIE.

**Art. 104. Licencias y permisos por estudios para los trabajadores de RLC.**—1. Los trabajadores de RLC y RLC de la DT 2.<sup>a</sup> tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a la hora de elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso, podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

2. También tendrán derecho a la adaptación a la jornada ordinaria de trabajo, en el turno de tarde, para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

3. El tiempo disfrutado no podrá, en ningún momento, deducirse de los haberes del trabajador beneficiario.

**Art. 105. Solución de conflictos.**—En caso de que algún trabajador, grupo de trabajadores, delegado sindical o comité de empresa no estuviesen conforme con los procesos de selección del personal para acceder a la formación o con los procesos de promoción de categoría, será necesario que con carácter previo a la vía jurisdiccional se someta la cuestión a la comisión paritaria del convenio, la cual deberá resolver, de forma motivada, en el plazo máximo de treinta días.

**Art. 106. Centro de Formación.**—1. MARAPIE es propietaria del Centro de Formación Portuaria, CFP, y lo destina a impartir cursos teóricos y de simulación virtual para la formación continua y ocupacional de los trabajadores portuarios.

2. En el Centro de Formación Portuaria se impartirán clases sobre otras materias que aunque excluidas de los planes formativos anuales, resulten útiles para la formación integral del estibador portuario. Asimismo podrán impartirse cursos de formación sindical y desarrollar actividades culturales y sindicales con contenido claramente formativo. Estas acciones formativas se aprobarán en el seno del Comité de Formación de MARAPIE.

3. Los sindicatos de los trabajadores portuarios utilizará el centro en las siguientes condiciones.

— Uso del auditorio del centro de formación para cualquier acción formativa impartida por los sindicatos.

— Uso de las aulas del centro de formación para cualquier acción formativa impartida por los sindicatos.

— Uso del aula de profesores para su utilización por responsables de las acciones formativas que impartan los sindicatos.

**Art. 107. Convocatoria de cursos y procesos de selección.**—Las convocatorias a cursos de formación y los procesos de selección a los mismos se realizarán de acuerdo con los procedimientos descritos en el anexo IV.

## CAPÍTULO XI

### Prestaciones sociales

**Art. 108. Prestaciones a los trabajadores de MARAPIE.**—1. La Fundación Andaluza de Asistencia Social del Puerto de Algeciras será la encargada de gestionar las prestaciones sociales a los trabajadores de MARAPIE.

2. La constitución de la Fundación Andaluza de Asistencia Social del Puerto de Algeciras se acordó en anteriores Convenios Colectivos del Sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Algeciras-La Línea, subrogándose en los derechos y obligaciones del antiguo Fondo de Asistencia Social, y su Patronato está compuesto por representantes de MARAPIE y representantes de los trabajadores portuarios contratados por la misma.

Dicha fundación se constituyó como una Fundación Laboral para canalizar los esfuerzos de la parte empresarial y de la parte social empleados en mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de cualquier tipo de actividad cultural, deportiva, de previsión, asistencial y de gestión de servicios, estando su objeto definido en sus Estatutos.

3. Para financiar la Fundación, según se establece en sus estatutos, MARAPIE aporta el dos por ciento —2%— de los siguientes conceptos:

- Salarios devengados por jornadas trabajadas.
- Plus de antigüedad.
- Importe de las pagas extraordinarias.
- Importe de las vacaciones.
- Salario sindical.

Los trabajadores de MARAPIE aportan el dos por ciento —2%— mensual del importe total de los salarios devengados por las jornadas trabajadas.

**Art. 109. Prestaciones a los trabajadores de empresas estibadoras.**—Los trabajadores de las empresas estibadoras seguirán disfrutando de las prestaciones sociales en vigor a la firma del presente convenio colectivo, adjuntándose como anexo... una relación de dichas empresas y las prestaciones sociales que cada una concede a sus trabajadores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

**Primera.**—Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan dejar sin efecto el acuerdo suscrito en fecha 3 de junio de 1992 en el seno de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de 1992, por el cual quedaban exentas de contratación de personal en la Sociedad de Estiba las operaciones de aprovisionamiento hasta ocho toneladas.

**Segunda.**—Los firmantes del presente convenio adquieren el compromiso de iniciar conversaciones tendentes a conseguir una regulación de los trabajadores en RLC del puerto de Algeciras-La Línea a partir del 2 de febrero del 2009.

#### ANEXO I

##### **Labores de sujeción, trincaje y suelta en buques contenedores**

Las labores de sujeción, trincaje o suelta a que se refiere al artículo 5 del RD 371/1987, cuando sean realizadas por la tripulación, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio al objeto de estudiar el pacto suscrito entre la tripulación y la compañía del buque. Los barcos que queden sujetos a dicho pacto se incluirán en un registro de buques, para conocimiento de las partes incluidas en el ámbito personal de este Convenio Colectivo. En el caso que dicha situación no sea conocida con tiempo suficiente el buque podrá operar sin contratación de especialistas (TRINCA) en RLE, comunicándolo posteriormente a la Comisión Paritaria para su estudio y en su caso que sea aprobado, para su inclusión en la relación de buques exentos. En el caso de buques sin pacto con tripulación, estas labores serán realizadas por trabajadores en RLE, en las condiciones descritas en el presente Convenio Colectivo.

#### ANEXO II

##### **Tareas complementarias**

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en relación con el Acuerdo Marco Sectorial Vigente, incluir a los trabajadores que se relacionan en este anexo, como trabajadores portuarios a efecto de ejecución de tareas complementarias, que sin la calificación de Servicio Público o básico, estén relacionadas con el llenado y vaciado de contenedores, consolidación y desconsolidación de mercancías y recepción y entrega de mercancías, independientemente del régimen de vinculación a las Empresas Estibadoras.

2. El Acuerdo descrito será revisado por la Comisión Paritaria Sectorial cuando el nivel de empleo de los trabajadores en RLE sea de 100% de las jornadas mínimas mensuales obligatorias pactadas y sus condiciones deberán ser aprobadas por la misma.

3. Capataz gantrie: Recogido en el Acuerdo entre el Colectivo de Trabajadores eventuales, el Sindicato Coordinadora en Algeciras y las Empresas Estibadoras, años 2001/2002, de fecha 3-IX-2001. Se acuerda que las Empresas Estibadoras estarán obligadas a contratar un Capataz de Gantries en cada una de las jornadas, donde se realicen estas operaciones. Las funciones a realizar por este grupo profesional serán las incluidas como anexo al presente Acuerdo y para ello se estipula que una representación de Coordinadora mantendrá las reuniones necesarias

con los responsables del Departamento de Marina de Maersk España, S.A., para perfilar las mismas.

Salarios:

— El salario a abonar será el correspondiente a la estructura salarial existente en el Convenio de Sector para cada una de las jornadas en las que sean nombrados.

— Asimismo se les abonará el Plus de Producción siguiente:

Producción neta media en gantries:	Hasta 90 conts.	Entre 91 y 102 conts.	Mas de 103 conts.
Se abonará	130 conts.	140 conts	Rendimiento habitual mes anterior

Se entiende que el máximo a percibir por el Capataz será siempre el rendimiento habitual del mes anterior, siempre y cuando se consiga un mínimo de 103 contenedores de media por jornada y se aplicará en cuanto los rendimientos por jornadas en Gantries alcancen los niveles arriba mencionados. Sólo podrán ser nombrados para estas funciones los componentes del Grupo Profesional IV de MARAPIE. De forma adicional a lo establecido en el Acuerdo entre el Colectivo de Trabajadores eventuales, el Sindicato Coordinadora en Algeciras y las Empresas Estibadoras, años 2001-2002, de fecha 3-IX-2001, anteriormente transcrito, se establecen las cuestiones siguientes en relación con los Capataces de Gantry:

Se acordará un documento en el que se desarrollen las responsabilidades y funciones del capataz de gantrie/patio. El documento que finalmente se consensue se incluirá como anexo al presente Acuerdo.

El Capataz de Gantries será el responsable de controlar a los lobatones, checkers, precinteros, gruistas y camioneros, todas las citadas especialidades relativas a tareas complementarias.

Relación de trabajadores de tareas complementarias:

*(No se publica la relación de trabajadores de tareas complementarias.)*

Acuerdo sobre situación laboral de personal de TERALSA:

Reunidos en las oficinas de la APBA en fecha 17-12-2002, los abajo firmantes de este documento dan su conformidad a los puntos siguientes:

1) Se reconoce que las personas que se indican a continuación, están incluidas en la lista de Tareas Complementarias del Convenio del Sector de Estiba:

- (...).
- (...).
- (...).
- (...).

2) Estas personas realizarán labores, de forma preferente, de Tareas Complementarias (incluidas recepción y entrega) en instalaciones de Terminales de Contenedores de Algeciras, S.A.

3) La APBA actuará como garante del buen fin de este Acuerdo.

4) Estas personas serán contratadas directamente por Terminales de Contenedores de Algeciras, SA., por una o varias jornadas de trabajo, siempre que lo necesiten, volviendo posteriormente a la situación de desempleo.

5) En el momento en que se produzca una continuidad apreciable en el trabajo a realizar en la Terminal de Terminales de Contenedores de Algeciras, SA., ésta se compromete a la contratación de este personal.

6) En prueba de conformidad todas las partes firman el presente documento, que tendrá efecto desde el 24-2-2003.

Por CC.OO. Fdo.: : (...). Por Coordinadora. Fdo.: : (...). Por MAERSK ESPAÑA, S.A. Fdo.: :

(...). Por Naviera del Odiel, S.A. Fdo.: : (...). Por APBA. Fdo.: : (...). Por Terminales de Contenedores de Algeciras, S.A. Fdo.: : (...).

### ANEXO III

#### **Operaciones de 2 contenedores de 40'**

- En operaciones de 2 y 40 se abonará 1,5 contenedores por cada movimiento.
- Esta operación queda pendiente a la finalización de las pruebas correspondientes y se determine criterios de seguridad, contratación y productividad.

### ANEXO IV

#### **Convocatoria de cursos y procesos de selección. Convocatoria y proceso de selección a cursos de capacitación de operaciones**

##### GRUPO PROFESIONAL IV.

Objetivo del procedimiento: Determinar los criterios de convocatoria y selección de aspirantes a cursos de promoción de capacitación de operaciones del Grupo Profesional IV.

Convocatoria: La convocatoria a cursos de promoción de capacitaciones deberá ajustarse a los siguientes requerimientos.

##### 1. Requisitos que deben cumplir los aspirantes al curso formativo:

- Disponer de una antigüedad mínima de 10 años (diez) desde la fecha de ingreso en MARAPIE.
- Disponer de, al menos, una especialidad del grupo II o III.
- Si el candidato es portainer, haber superado el compromiso de las 750 jornadas.
- Estos requisitos anteriores son de carácter eliminatorio.

##### 2. Descripción de los criterios de evaluación en la preselección.

Exámenes.

Conocimiento de inglés, entre 0 y 2 puntos.

Cuestionario de especialidad, entre 0 y 4 puntos.

Test de Personalidad, entre 0 y 1,5 puntos.

Numero de especialidades. Cada especialidad puntúa 0,25 aun cuando no esté en activo en ellas, ya sea por pertenecer a en ese momento a otro grupo profesional superior o cualquier otro motivo. Indicar que el grupo III tiene varias subcategorías (Sobordista, Apuntador, Supervisor de Muelle etc.).

La puntuación máxima en este apartado no será superior a 1 punto.

El expediente Profesional. Será valorado por el Departamento de RRHH, teniendo en cuenta únicamente las sanciones impuestas en los doce meses anteriores a la convocatoria del curso. La valoración será entre 0 y 1,5 puntos.

Una vez valorado este parámetro por RRHH, se comunicará al Comité de Formación para su conocimiento.

##### 3. Sistema de exámenes en la preselección:

- A. Cuestionario de la especialidad.
- B. Cuestionario de Inglés.
- C. Test de Personalidad.

D. Terminadas las pruebas anteriores se valorará la puntuación en función del número de especialidades que posea cada aspirante y que, sumándolas a las anteriores, así como con la valoración del Expediente Profesional por RRHH, determinará los aspirantes seleccionados para el curso de formación.

##### 4. Número de alumnos:

Las convocatorias al Grupo IV se realizarán para el número de alumnos que de respuesta a

las necesidades reales de contratación en el momento de cada convocatoria.

5. Descripción del período y contenido del curso formativo:

— Período del curso formativo.

El curso formativo tendrá una duración máxima de tres meses.

— Contenido del curso formativo.

El curso contiene las siguientes fases:

· Fase Teórica:

— Prevención de Riesgos Laborales (4 días/16 horas).

— El Capataz: Descripción del puesto de trabajo (5 días/20 horas).

— Mando Intermedio (8 días/32 horas).

— Nociones Convenio Colectivo (3 día/12 horas).

— Sistemas de Comunicaciones (1 días/4 horas).

— Maquinaria (2 día/8 horas).

— Gestión de Terminales GTDP (1 día/4 horas).

— Evaluación Final (1 día/4 horas).

· Prácticas en el puesto de trabajo: Una vez finalizada la fase teórica del curso, los alumnos deberán realizar las prácticas correspondientes, bajo la supervisión de monitores, con objeto de consolidar la formación adquirida. Este período de práctica tendrá la consideración de período formativo. Así mismo durante el período Formativo, los futuros Capataces deberán pasar por los Departamentos implicados directamente en las Operaciones (Equipo Control-Patio y Operaciones de Buque-Assistant shiftLeader) con el fin de conocer los procedimientos de trabajo internos de las Terminales.

6. Profesorado de teoría y práctica:

— Curso de mandos intermedios: Dispondrá de un profesor especializado en esta materia, que realizará las clases teóricas y prácticas en el puesto de trabajo. En la ejecución de prácticas, los alumnos serán auxiliados y supervisados por capataces instructores, de acuerdo con lo especificado en el artículo 103.

— Curso de estiba: Se impartirán por formadores de MARAPIE las clases teóricas y por los Coordinadores de Formación las clases prácticas.

— Curso de PRL: Se impartirá conjuntamente por el técnico de seguridad del SPRL y por quien designe el Comité de Formación, en aula y en buque.

7. Horario lectivo y régimen de trabajo:

— Los cursos tendrán un horario de clases teóricas de 4 horas, por las mañanas, de lunes a viernes, excepto durante las prácticas en el puesto de trabajo, que será en jornada completa de 3 horas.

— Con referencia al régimen de trabajo nos atenderemos a lo expuesto en el artículo 102.

8. Régimen disciplinario aplicable: La asistencia a clase es obligatoria excepto por solicitud de permiso, que deberá solicitarse anticipadamente y previa autorización del responsable del curso y posterior justificación por parte del alumno, debiendo tenerse en cuenta que dicha pérdida de clase deberá recuperarse por medio de Tutorías o asistencia a clase adicional. La falta a una clase sin justificar o el comportamiento inadecuado del alumno supondrá la exclusión automática del curso previa valoración del comité de formación.

9. Certificado de profesionalidad: MARAPIE emitirá un certificado de profesionalidad del Grupo Profesional IV, Capataz de Operaciones, a aquellos alumnos que superen el curso de formación profesional como aptos.

10. Prueba de Recuperación: Todos los alumnos, que estén recibiendo formación en MARAPIE, tendrán una única prueba de recuperación, en caso de no superar al final del curso los exámenes.

## Convocatoria y proceso de selección a cursos de controlador de mercancía:

### GRUPO PROFESIONAL III.

Objetivo del procedimiento: Determinar los criterios de convocatoria y selección de aspirantes a cursos de promoción de Controlador de Mercancía del Grupo Profesional III en las especialidades de Sobordista, apuntador, checker, Supervisor de Patio y Supervisor de Muelle.

Convocatoria:

1. Requisitos que deben cumplir los aspirantes al curso formativo:

— Disponer de, al menos, una especialidad del Grupo II.

— Disponer de una antigüedad mínima de tres (3) años desde la fecha de ingreso en MARAPIE.

— Estos requisitos son de carácter eliminatorio.

2. Descripción de los criterios de evaluación en la preselección.

Exámenes	Valoración
— Test de aptitud numérica e informática básica	entre 0 y 2 puntos
— Cuestionario de la especialidad	entre 0 y 2 puntos
— Conocimientos de inglés	entre 0 y 2 puntos
— Test de Personalidad	entre 0 y 1,5 puntos
Antigüedad	Valoración
— Entre 3 y 5 años	0,25 puntos
— Entre 5 y 10 años	0,75 puntos
— Más de 10 años	1,00 puntos

3. El expediente profesional: Será valorado por el Departamento de RRHH, teniendo en cuenta únicamente las sanciones impuestas en los doce meses anteriores a la convocatoria del curso. La valoración será entre 0 y 1,5 puntos. Una vez valorado este parámetro por RRHH, se comunicará al Comité de Formación para su conocimiento.

4. Sistema de exámenes en la preselección:

— Prueba de aptitud numérica e informática básica.

— Cuestionario de la especialidad.

— Prueba de conocimientos de Inglés.

— Test de Personalidad.

Las pruebas se realizarán entre todos los aspirantes que hayan superado los requisitos a cumplir para el curso formativo de controlador de mercancías. Terminadas las pruebas numéricas e informática básica, cuestionario de la especialidad, prueba de conocimientos de inglés y test de personalidad, se valorará la puntuación en función de los años de antigüedad en MARAPIE que posea cada aspirante y que sumándolas a las anteriores, así como con la valoración del Expediente Profesional por RRHH, determinará los aspirantes seleccionados para el curso de formación.

5. Número de alumnos: Las convocatorias de cursos al Grupo III se realizarán para el número de alumnos que de respuesta a las necesidades reales de contratación en el momento de cada convocatoria.

6. Descripción del período y contenido del curso formativo:

— Período del curso formativo.

Responderá a la Ficha del curso formativo

— Contenido del curso formativo:

Fase teórica:

— Prevención de Riesgos Laborales (1 día/4 horas).

- Especialidades: Descripción de los puestos de trabajo (7 días/28 horas).
- Estructura Portuaria (2 días/8 horas).
- Sistemas de Comunicaciones (1 día/4 horas).
- Gestión de Terminales GTDP (1 día/4 horas).
- Evaluación Final (1 día/4 horas).

Fase Práctica: Prácticas en el puesto de trabajo por grupos de 7 personas (14 días/84 horas). Cada curso de Grupo III está formado por 20 personas. Para la realización de las prácticas se subdividen en grupos de 7 personas, por lo tanto tendremos 3 subgrupos para la realización de las prácticas, con una duración por subgrupo de de 14 días (84 horas).

7. Régimen disciplinario aplicable. La asistencia a clase es obligatoria excepto por solicitud de permiso, que deberá solicitarse anticipadamente y previa autorización del responsable del curso y posterior justificación por parte del alumno, debiendo tenerse en cuenta que dicha pérdida de clase deberá recuperarse por medio de Tutorías o asistencia a clase adicional. La falta a una clase sin justificar o el comportamiento inadecuado del alumno supondrán la exclusión automática del curso previa valoración del comité de formación.

8. Certificado de profesionalidad. MARAPIE emitirá un certificado de profesionalidad del Grupo Profesional III, a aquellos alumnos que superen el curso de formación profesional como aptos.

9. Prueba de Recuperación. Todos los alumnos, que estén recibiendo formación en MARAPIE, tendrán una única prueba de recuperación, en caso de no superar al final del curso los exámenes.

#### **Convocatoria y proceso de selección a cursos de amantero:**

##### GRUPO PROFESIONAL II.

Objetivo del procedimiento. Determinar los criterios de convocatoria y selección de aspirantes a cursos de promoción de amantero al Grupo Profesional II, en la especialidad de amantero.

Convocatoria:

1. Requisitos que deben cumplir los aspirantes al curso formativo

- Responder al perfil fisiológico amantero
- Tendrá preferencia los aspirantes con menor numero de especialidades y mayor antigüedad.

2. Descripción de los criterios de evaluación:

Exámenes	Valoración
Cuestionario de la Especialidad	entre 0 y 5 puntos
Valoración de especialidades	entre 0 y 2 puntos
— Tres o más Especialidades	0 puntos
— Dos Especialidades	0,75 puntos
— Una especialidad	1,5 puntos
— Cero especialidades	2 puntos
Test de personalidad	entre 0 y 1,5 puntos
Expediente Profesional	entre 0 y 1,5 puntos

3. Expediente Profesional: Será valorado por el Departamento de RRHH, teniendo en cuenta únicamente las sanciones impuestas en los doce meses anteriores a la convocatoria del curso. La valoración será entre 0 y 1,5 puntos. Una vez valorado este parámetro por RRHH, se comunicará al Comité de Formación para su conocimiento.

4. Sistema de exámenes en la preselección:

- Cuestionario de la especialidad e inglés: La prueba se realizara entre todos los aspirantes.

Valoradas las pruebas expuestas en el punto anterior, y una vez conocida la valoración de la misma, se sumará con la valoración del Expediente Profesional por RRHH, se determinará los aspirantes seleccionados para el curso de formación.

5. Números de alumnos: Las convocatorias al Grupo II se realizarán para el número de alumnos que de respuesta a las necesidades reales de contratación en el momento de cada convocatoria.

6. Descripción del período y contenido del curso formativo:

— Período del Curso formativo:

Responderá al contenido teórico y práctico del curso formativo.

7. Contenido del curso formativo:

Teoría:

— Prevención de Riesgos Laborales (2 días/8 horas).

— Amantero: Descripción del puesto de trabajo (5 días/20 horas).

— Estructura Portuaria (2 días/8 horas).

— Gestión de Terminales GTDP (1 día/4 horas).

— Evaluación Final (1 día/4 horas).

Práctica: Prácticas en el puesto de trabajo por grupo (5 días/30 horas). Cada curso de Amantero estará formado por 15 personas. Para la realización de las prácticas se subdividen en grupos de 5 personas, por lo tanto tendremos 3 subgrupos para la realización de las prácticas con una duración de 5 días (30 horas).

8. Régimen disciplinario aplicable: La asistencia a clase es obligatoria excepto por solicitud de permiso, que deberá solicitarse anticipadamente y previa autorización del responsable del curso y posterior justificación por parte del alumno, debiendo tenerse en cuenta que dicha pérdida de clase deberá recuperarse por medio de Tutorías o asistencia a clase adicional. La falta a una clase sin justificar o el comportamiento inadecuado del alumno supondrá la exclusión automática del curso previa valoración del comité de formación.

9. Certificado de profesionalidad: MARAPIE emitirá un certificado de profesionalidad del Grupo Profesional II, Amantero, a aquellos alumnos que superen el curso de formación profesional como aptos.

11. Prueba de Recuperación: Todos los alumnos, que estén recibiendo formación en MARAPIE, tendrán una única prueba de recuperación, en caso de no superar al final del curso los exámenes.

### **Convocatoria y proceso de selección a cursos de operadores de cabeza tractora, grúa transtainer, forklift, reach stacker y van-carrier:**

GRUPO PROFESIONAL II.

Objetivo del procedimiento: Determinar los criterios de convocatoria y selección de aspirantes a cursos de promoción del Grupo Profesional II, en las especialidades de operadores de Cabeza Tractora, grúa transtainer, forklift, Reach Stacker y Van-Carrier.

CONVOCATORIA:

1. Requisitos que deben cumplir los aspirantes al curso formativo:

— Responder al perfil fisiológico de la especialidad. Para la especialidad de Transtainer será necesario la realización de una prueba para determinar la posibilidad de vértigo en el trabajador.

— Tendrá preferencia los aspirantes con menor número de especialidad y mayor antigüedad.

2. Descripción de los criterios de evaluación:

Cuestionario de la especialidad	entre 0 y 6 puntos
Valoración de especialidades	entre 0 y 1 punto
Test de personalidad	entre 0 y 1,5 puntos

3. Expediente Profesional: Será valorado por el Departamento de RRHH, teniendo en cuenta únicamente las sanciones impuestas en los doce meses anteriores a la convocatoria del curso. La valoración será entre 0 y 1,5 puntos. Una vez valorado este parámetro por RRHH, se

comunicará al Comité de Formación para su conocimiento.

#### 4. Sistema de exámenes:

— Prueba del cuestionario de estiba. La prueba se realizara entre todos los aspirantes que hayan superado el perfil fisiológico.

5. Número de alumnos: Las convocatorias al Grupo II se realizarán para el número de alumnos que de respuesta a las necesidades reales de contratación en el momento de cada convocatoria

#### 6. Descripción del período y contenido del curso formativo:

— Período del curso formativo. Responderá a la ficha del curso formativo.

— Contenido del curso formativo.

Transtainers.

Teoría:

— Prevención de Riesgos Laborales (2 días/8 horas).

— Operador de grúa Transtainer: Descripción del puesto de trabajo (3 días/12 horas).

— Estructura Portuaria (2 días/8 horas).

— Sistemas de Comunicaciones (1 días/4 horas).

— Maquinaria (1 día/4 horas).

— Gestión de Terminales GTDP (1 día/4 horas).

— Evaluación Final (1 día/4 horas).

Práctica: Prácticas en el puesto de trabajo por grupos de 4 personas (16 días/120 horas). Cada curso de Transtainer está formado por 20 personas. Para la realización de las prácticas se subdividen en grupos de 4 personas, por lo tanto tendremos 5 subgrupos para la realización de las prácticas, con una duración por subgrupo de de 16 días (120 horas).

— Simulador (2 días M/T y 12 horas/día).

— Vacío (2 días M/T y 12 horas/día).

— Terminal ( 12 días/6 horas/día).

Cabeza tractora.

Teoría:

— Prevención de Riesgos Laborales (1 días/4 horas).

— Operador de Cabeza Tractora: Descripción del puesto de trabajo (2 días/8 horas).

— Estructura Portuaria (2 días/8 horas).

— Sistemas de Comunicaciones (1 días/4 horas).

— Maquinaria (1 día/4 horas).

— Gestión de Terminales GTDP (1 día/4 horas).

— Evaluación Final (1 día/4 horas).

Práctica: Prácticas en el puesto de trabajo por grupos de 4 personas (9 días/66 horas).

Cada curso de Cabeza Tractora está formado por 20 personas. Para la realización de las prácticas se subdividen en grupos de 4 personas, por lo tanto tendremos 5 subgrupos para la realización de las prácticas, con una duración por subgrupo de 9 días (66 horas).

— Vacío (2 días M/T x 12 horas/día).

— Terminal (7 días/6 horas/día).

Curso operador Forkliftteoría

— Prevención de Riesgos Laborales (1 días/6 horas).

- Operador Forklift: Descripción del puesto de trabajo (2 días/6 horas).
- Sistemas de Comunicaciones (1 días/6 horas).
- Maquinaria (1 día/6 horas).
- Gestión de Terminales GTDP (1 día/6 horas).
- Evaluación Final (1 día/6 horas).

Práctica: Prácticas en el puesto de trabajo (5 días/30 horas).

7. Régimen disciplinario aplicable: La asistencia a clase es obligatoria excepto por solicitud de permiso, que deberá solicitarse anticipadamente y previa autorización del responsable del curso y posterior justificación por parte del alumno, debiendo tenerse en cuenta que dicho pérdida de clase deberá recuperarse por medio de Tutorías o asistencia a clase adicional. La falta a una clase sin justificar o el comportamiento inadecuado del alumno supondrá la exclusión automática del curso previa valoración del comité de formación.

8. Certificado de profesionalidad: MARAPIE emitirá un certificado de profesionalidad del Grupo Profesional II, de la categoría formada, a aquellos alumnos que superen el curso de formación profesional como aptos.

12. Prueba de Recuperación: Todos los alumnos, que estén recibiendo formación en MARAPIE, tendrán una única prueba de recuperación, en caso de no superar al final del curso los exámenes.

### **Convocatoria y proceso de selección a cursos de operador de Grúa Portainer:**

#### **GRUPO PROFESIONAL II**

Objetivo del procedimiento: Determinar los criterios de convocatoria y selección de aspirantes a cursos de promoción del Grupo Profesional II, en la especialidad de operador de grúa portainer.

Convocatoria:

1. Requisitos que deben cumplir los aspirantes al curso formativo:

- Responder al perfil fisiológico de la especialidad profesional, con especial incidencia en las pruebas de visión nocturna y vértigo.
- Disponer de la especialidad de operador de grúa transtainer con una experiencia efectiva mínima de 2 años en MARAPIE.

2. Descripción de los criterios de evaluación:

Exámenes	Valoración
Cuestionario de la especialidad	entre 0 y 6 puntos
Valoración de especialidades	entre 0 y 1 punto
Test de personalidad	entre 0 y 1,5 puntos

3. Expediente Profesional: Será valorado por el Departamento de RRHH, teniendo en cuenta únicamente las sanciones impuestas en los doce meses anteriores a la convocatoria del curso. La valoración será entre 0 y 1,5 puntos. Una vez valorado este parámetro por RRHH, se comunicará al Comité de Formación para su conocimiento.

4. Sistema de exámenes: Cuestionario de la especialidad. La prueba se realizará entre todos los aspirantes. Terminada la prueba de la especialidad, y una vez conocida la valoración de la misma, se sumará con la valoración del Expediente Profesional por RRHH, y se determinará los aspirantes seleccionados para el curso de formación.

5. Número de alumnos. Las convocatorias al Grupo II se realizarán para el número de alumnos que de respuesta a las necesidades reales de contratación en el momento de cada convocatoria.

6. Descripción del período y contenido del curso formativo:

- Período del Curso formativo.

Teoría:

- Prevención de Riesgos Laborales (2 días/8 horas).
- Operador de Grúa Portainer: Descripción del puesto de trabajo (9 días/36 horas).
- Estructura Portuaria (2 días/8 horas).
- Sistemas de Comunicaciones (1 días/4 horas).
- Maquinaria (1 día/4 horas).
- Gestión de Terminales GTDP (1 día/4 horas).
- Evaluación Final (1 día/4 horas).

Práctica: Prácticas en el puesto de trabajo por grupos de 2 personas (30 días/180 horas). Cada curso de Portainer está formado por 20 personas. Para la realización de las prácticas se subdividen en grupos de 2 personas, por lo tanto tendremos 10 subgrupos para la realización de las prácticas, con una duración por subgrupo de 30 días (180 horas).

- Simulador (20 días y 6 horas/día).
- Vacío (2 días y 6 horas/día).
- Terminal ( 8 días/6 horas/día).

Evaluación Final:

7. Como norma general y a partir de la firma del presente convenio todo aquel trabajador que se haya presentado y aprobado el curso de operador de grúas portainer no podrá realizar ninguna prueba de acceso a cualquier curso de un grupo superior sin haber realizado un número de 750 jornadas en la especialidad de portainer.

8. Régimen disciplinario aplicable: La asistencia a clase es obligatoria excepto por solicitud de permiso, que deberá solicitarse anticipadamente y previa autorización del responsable del curso y posterior justificación por parte del alumno, debiendo tenerse en cuenta que dicha pérdida de clase deberá recuperarse por medio de Tutorías o asistencia a clase adicional. La falta a una clase sin justificar o el comportamiento inadecuado del alumno supondrá la exclusión automática del curso previa valoración del comité de formación.

9. Certificado de profesionalidad: MARAPIE emitirá un certificado de profesionalidad del Grupo Profesional II, Portainer, a aquellos alumnos que superen el curso de formación profesional como aptos.

13. Prueba de Recuperación: Todos los alumnos, que estén recibiendo formación en MARAPIE, tendrán una única prueba de recuperación, en caso de no superar al final del curso los exámenes.

#### ANEXO V

##### **Pesca congelada**

Cuando una Empresa Estibadora opere buques con pesca congelada, se procederá de de acuerdo con las siguientes condiciones: Composición del equipo de trabajo. El capataz y amanteros corresponderán a los grupos IV y II respectivamente. Los bordos y tierras al grupo O. En caso de no disponerse de trabajadores del grupo O, las Empresas contrataran a los bordos y tierra libremente. Salarios. Los salarios a abonar en estas labores corresponderán a los descritos en el Capítulo V para los grupos IV y II referente a la carga general, y para bordos y tierra los correspondientes a tareas complementarias.

#### ANEXO VI

##### **Acuerdo con supervisores de muelle**

1. Hora de Remate: Los Supervisores de Muelle podrán realizar horas de remate, tal como se describe en el artículo 39 del Convenio Colectivo, en las siguientes condiciones:

A. Para cerrar la documentación exigible en los buques que haya supervisado en la jornada de trabajo para la cual haya sido contratado.

B. Para cualquier trabajo de de los relacionados en las funciones del supervisor de muelle de carácter urgente y que se realicen fuera de la jornada de trabajo de 6 horas.

- C. Para supervisar barcos en remate.
- D. Para cubrir a supervisores en RLC.

## 2. Retribución del remate:

— En los casos A y B del artículo 1, el remate se abonará automáticamente siempre que se supere las 6 horas contratadas. En estos casos no se considera plus de productividad en remate y su retribución corresponderá a la que se describe en el artículo 32 del Convenio Colectivo

— En el caso C el remate se abonará con plus de productividad y se aplicará el mismo número de contenedores que manipulen las manos en remates de barcos

— En el caso D, el remate se abonará con un plus de productividad de 23 contenedores hora.

## 3. Plus de Productividad en la jornada de trabajo:

A los Supervisores de Muelle se les abonará un plus de productividad equivalente a la media de las producciones de los buques que trabajen 6 horas. Su cálculo se realizará de acuerdo con lo especificado en el artículo 26.1.1 del Convenio Colectivo.

## 4. Funciones de los Supervisores de Muelle:

Reunidas la representación social y empresarial del sector de estiba del puerto de Algeciras, acuerdan que las funciones del puesto de trabajo del supervisor del muelle son las siguientes:

1. Recibirá instrucciones de la Empresa Estibadora a través del Shift-Leader de Marina o Asistente, responsable del turno, al que, a su vez, informará puntualmente de todos los acaecimientos ocurridos durante las operaciones.

2. Atenderá al atraque/desatraque de barcos; atracará los barcos entre los *norays* previstos, y posicionará adecuadamente las grúas.

3. Asegurará el desarrollo fluido y seguro de las operaciones de descarga/carga.

4. Antes y durante la operación comprobará que las vías de las grúas estén despejadas, especialmente cuando estas se tengan que desplazar, y que estas, al desplazarse, no tengan ninguna obstrucción, tanto en muelle como en el costado del barco.

5. Antes y durante la operación procurará que el muelle esté despejado de contenedores o de cualquier otra obstrucción que pueda afectar al tráfico.

6. Se anticipará, dentro de lo posible, a cualquier problema que pudiera surgir durante las operaciones.

7. Tendrá preparado/localizado el material de trinca, juegos de ganchos, camiones/chasis de 45 pies con antelación a que sean requeridos para las operaciones.

8. Efectuará el inventario/control del contenedor con el material de trinca, juegos de ganchos, eslingas de cable, eslingas de fibra, grilletes, etc.

9. Seguirá los procedimientos para la manipulación de B/B (control de material de trincaje y etiquetado).

10. Se asegurará de que se avise, inmediatamente, al Dpto. de Mantenimiento tan pronto se produzca una avería en grúas, camiones, etc. Confirmará con Mantenimiento las previsiones de reparación, cuando se trate de averías de grúas.

11. Verificará e informará a quien corresponda de los movimientos por mano y hora.

12. Al comienzo de las operaciones recibirá de la Empresa Estibadora los diferentes juegos de planos de estiba para los Capataces de las diferentes manos involucradas, así como cualquier otro detalle, documentación y material que se considere necesario para la operación.

13. Previamente al comienzo de la operación confirmará con el 1.<sup>er</sup> Oficial/Oficial de Guardia que no hay ningún requerimiento especial por parte del barco en cuanto al destrincaje/trincaje de la carga, así como le hará entrega al mismo de la documentación relativa a la operación (manifiestos de mercancías peligrosas, contenedores frigoríficos, planos de carga, etc.

14. Cuando sea relevado por un compañero durante la operación, le comunicará toda la

información relevante, referente al desarrollo de la misma.

15. Recogerá tanto los planos de descarga como de carga, a medida que se vaya completando la descarga/carga de las cubiertas/bodegas, así como las secuencias de carga/descarga entregadas a los sobordistas sin fuese necesario.

16. Controlará/firmará los partes de movimientos de las manos, a la finalización de la jornada de trabajo.

17. Controlará las cabezas tractoras (twin + 45') para que haya suficientes durante cada operación.

18. Reportará los daños a la carga, equipos, etc. previa comunicación de los diferentes capataces, firmando el recibí de los responsables del buque en casos como los descritos.

19. Controlará el posicionamiento de las grúas, en el muelle (antes de la operación).

20. Estas funciones descritas no limitan las que en el futuro por necesidades administrativas puedan cumplirse o eliminarse, con el visto bueno de las partes.

Las anteriores funciones quedan incluidas dentro del ámbito funcional del actual Convenio Colectivo, siendo desarrolladas por trabajadores del grupo profesional.

III. Controladores de mercancía.

Funciones supervisor de patio.

- Coordinarla operativa de carga/descarga de buques.
- Coordina el trabajo entre los diferentes equipos (Sobordistas) o manos a fin de obtener el máximo rendimiento.
- Seguimiento de la operativa desde la Torre de Control.
- Coordinar, controlar, situar y asignar Transtainers y forklifts para enviar/recibir carga/descarga del buque.
- Coordinar, controlar, situar y asignar Transtainers y forklifts para gantries (Tareas complementarias).
- Coordinar con el Supervisor de muelle los supuestos cambios en la orden de trabajo dependiendo de la situación operativa de cada momento, así como alterar las secuencias de cargas y descargas en caso de averías de máquinas, compensación de manos u otras causas imprevistas.
- Controlar mediante planos o sistemas informáticos de la descarga/carga de la situación de la operativa
- Avisar y coordinar con los frigoristas para conectar y desconectar los Reefers.
- Avisar y coordinar con mantenimiento las averías de las máquinas. Coordinar conjuntamente las operaciones de Buques, Puerta y Gantries
- Coordinar junto al Superintendente el nombramiento de transtainers y Forflifts.
- Coordinar junto con planificación de patio los cambios necesarios en la descarga como consecuencia de posibles aglomeraciones en zonas determinadas.
- Coordinar junto con el servicio de repostar la maquinaria.
- Listados Supervisores de Patio.

*(No se publica el listado de supervisores de patio.)*

## ANEXO VII

### **Protocolo drogas-alcohol**

1. Objetivos: El objetivo fundamental de este protocolo es evitar el accidente de trabajo en las terminales de contenedores del Puerto de Algeciras. Es necesario que todo el personal de las terminales se encuentre en unas adecuadas condiciones físicas y psíquicas, a fin de trabajar con las máximas garantías posibles, en relación a los riesgos a los que está expuesto.

2. Personal afectado: Estarán afectados por el presente protocolo los trabajadores de RLE,

RLC, RLC T 2.<sup>a</sup> y Eventuales, comprometiéndose las Empresas a extender su aplicación a todo el personal que trabaje dentro de las terminales portuarias.

3. Controles de alcohol y droga: Se realizarán controles en los siguientes casos:

— En caso de accidente.

— Aleatoriamente y previo sorteo dos días a la semana durante la jornada de trabajo, a ocho trabajadores.

4. Forma de practicar los controles: El control será realizado por el servicio médico portuario, pudiendo estar presentes, tanto en el sorteo como en el control, a iniciativa propia o a requerimiento del trabajador controlado, los delegados de prevención y los representantes de las empresas. Los controles podrán ser de dos tipos:

— De aire expirado para detección de alcohol mediante aparato etilómetro homologado, pudiéndose realizar análisis de sangre si el trabajador no estuviese de acuerdo con el resultado

— De saliva y orina para detección de drogas y posterior análisis en laboratorio homologado por la administración sanitaria. De la orina se obtendrán dos muestras, una para su análisis y otra para su custodia en caso de que fuera necesario un segundo análisis. El análisis de orina sólo se practicará si el trabajador está disconforme con el resultado del test de saliva.

5. Niveles permitidos: Para el alcohol, el nivel máximo permitido se sitúa en 0,25 mg de alcohol por aire expirado, para los medios mecánicos y 0,6 mg para el resto de la plantilla. Para la droga habrá que diferenciar entre:

— Cannabis, para la que el nivel máximo permitido de THC se sitúa en... (¿?).

— En el resto de drogas el nivel de tolerancia será el establecido en la ficha técnica del aparato que analice las muestras de saliva y que se adjunta como anexo al presente protocolo.

6. Consecuencias de los resultados:

a) En caso negativo se reincorpora al trabajo.

b) En caso de positivo:

— 1.<sup>er</sup> día positivo abandono del puesto de trabajo y 3 días de sanción.

— 2.<sup>o</sup> día positivo, dentro del mismo año natural, desde el primer positivo se deriva al equipo técnico.

Para todo lo demás relativo a este asunto se estará a lo establecido en el artículo 64 del presente convenio.

7. Sometimiento a los controles y a la supervisión del Equipo Técnico: Los controles serán obligatorios y la negativa o no comparecencia a someterse a los mismos supondrá la baja inmediata de su jornada laboral, no pudiendo volver a trabajar hasta que su caso sea revisado por el Servicio Médico, todo ello sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario. El sometimiento a la supervisión del equipo técnico será obligatorio en los siguientes supuestos:

— Toxicomanías de larga duración determinadas por el Servicio Médico.

— Segundo positivo dentro del año natural desde el primer positivo.

8. Retribución económica en caso de falso positivo: En caso de falso positivo en las analítica de sangre, para el caso del alcohol y de orina para el caso de la droga, se le abonará al trabajador los jornales que haya dejado de percibir.

9. Equipo técnico. Se creará un equipo técnico, designado y elegido por el comité de seguridad y salud, que estará compuesto por médicos, psicólogos, trabajadores sociales, técnicos en prevención de riesgos laborales, educador de calle y delegados de prevención y representantes de la empresa, que tendrá las siguientes funciones:

— Seguir la aplicación del presente protocolo.

— Colaborar con el servicio médico, servicio de prevención y comité de seguridad y salud, en todos aquellos aspectos relacionados con el protocolo para los que sean requeridos.

— Evaluar a los trabajadores afectados de toxicomanía de larga duración y/o que hayan dado positivo en los controles, y encuadrarlos en los programas especiales que consideren

más idóneos.

— Elaborar «Programas especiales de integración y seguimiento en el trabajo» para los trabajadores que estén afectados de toxicomanía de larga duración y/o que hayan dado positivo en los controles

10. Programas especiales de integración y seguimiento en el trabajo: El Equipo Técnico elaborará programas específicos para los trabajadores afectados por el alcohol y las drogas, que formarán parte de las evaluaciones de riesgo, de los planes de prevención y de los protocolos de vigilancia de la salud, y que tendrán como objetivo la rehabilitación del trabajador sin separarlo del puesto de trabajo, pero estableciendo las precauciones necesarias para que no se ponga en peligro ni su seguridad, ni la del resto de trabajadores. Dichos programas serán sometidos al estudio y aprobación del comité de seguridad y salud antes de ser puestos en práctica. Para la adscripción de los trabajadores a los distintos programas se tendrá en cuenta las categorías, las características del puesto de trabajo, el tiempo que lleven afectados por la adicción y el estado psicofísico de los mismos.

11. Confidencialidad: Se garantiza la absoluta confidencialidad de los resultados de los controles y de las analíticas, pudiendo solo tener acceso a los mismos el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y el equipo técnico.

12. Divulgación del protocolo: Una vez firmado el convenio colectivo y antes de aplicar el presente protocolo se harán las siguientes campañas:

a) Campaña de publicidad previa de tres meses.

b) Campaña de chequeos, a efectos de prueba e informativos por un período de un tres meses.

c) Charlas formativas para el colectivo de trabajadores.

13. Revisión del protocolo: Este protocolo será revisado tras un año de su puesta en práctica.

## ANEXO VIII

### **Plan de empleo y otros aspectos salariales**

1. Nivel de empleo: Las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, y con absoluto respeto al principio de libertad de empresa y normas de obligado cumplimiento, se remiten a los Acuerdos Sectoriales de Estiba en todo lo establecido sobre niveles y planes de empleo

2. Otros aspectos salariales:

2.1. Teniendo en cuenta que el sistema retributivo se basa, en casi su totalidad, en la productividad realizada, se acuerda que se realizará un pago extraordinario de carácter salarial, sólo y exclusivamente si no se alcanzasen los volúmenes mínimos de contenedores garantizados por las Empresas Estibadoras, en las condiciones acordadas en los párrafos siguientes.

2.2. En orden a mantener un volumen mínimo de actividad en el sector de la estiba, y garantizar el nivel retributivo medio durante toda la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan que cada empresa estibadora podrá establecer un número mínimo de contenedores a operar anualmente en su terminal ubicada en el puerto de Algeciras.

El número mínimo de contenedores establecidos tendrá que ser, obligatoriamente, operado por la empresa durante el año en cuestión.

En caso de no alcanzarse el número mínimo de contenedores establecido, la empresa abonará una cuantía de dinero que se determinará aplicando un porcentaje del 2%, única y exclusivamente, sobre la cantidad total correspondiente a las retribuciones salariales facturada por MARAPIE a dicha empresa en el último año en el que se hubiese alcanzado el volumen establecido.

La cantidad así determinada se hará efectiva antes del 31 de enero del año siguiente a aquel en el que no se haya alcanzado el número mínimo de contenedores, mediante pago único. Esta retribución no será acumulable ni consolidable para años posteriores, dependiendo su abono, única y exclusivamente, de que la empresa estibadora alcance o no el volumen mínimo de contenedores establecidos.

Dicha cuantía se repartirá entre los trabajadores en proporción a los ingresos que haya percibido cada uno en el último año en el que se hubiese alcanzado el volumen establecido, repartiendo el importe total equitativamente entre toda la plantilla.

### 3. Otros criterios y medidas para la adecuación de la plantilla del puerto:

3.1. Como contraprestación al compromiso anterior, los estibadores de RLE deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme a los turnos de trabajo, sistemas de nombramientos y jornadas, debiendo cubrir diariamente el 50% de las jornadas de los distintos grupos profesionales, de forma obligatoria. En caso de que este porcentaje no esté cubierto, quedarán suspendidos ese día los descansos voluntarios.

3.2. En caso de que no se pudiera alcanzar el volumen mínimo de contenedores establecido por cada empresa como consecuencia de que la parte social hubiese provocado conflictos colectivos, alteración de la paz laboral o incumplimiento de las obligaciones que ha asumido en este Plan de Empleo, las consecuencias serían las siguientes:

a) Si durante más de cinco días al año se incumpliera el porcentaje de disponibilidad de la plantilla de RLE (todos los grupos profesionales) acordado con la empresa estibadora, ésta no tendrá que abonar cantidad alguna en caso de que no se alcanzara el volumen mínimo de contenedores. Cada día que no se alcance la disponibilidad pactada MARAPIE reunirá con carácter urgente al comité de empresa para analizar y evaluar las causas.

b) Por cada día de huelga provocada por la parte social se reducirá el número mínimo de contenedores garantizados en el número correspondiente al promedio día del último mes, multiplicado por 1,5.

3.3. MARAPIE tendrá la obligación de dimensionar los distintos grupos profesionales, y ajustar su plantilla de trabajadores a las necesidades de contratación que le sean planteadas por las distintas empresas estibadoras, al efecto de mantener los niveles de disponibilidad de trabajadores exigidos en cada momento, teniendo en cuenta entre otros supuestos los casos de bajas por jubilación o invalidez, o de entrada en servicio de nuevas terminales.

3.4. MARAPIE se compromete a no realizar, durante la vigencia del presente convenio colectivo, expedientes de regulación de empleo motivados por el descenso del tráfico de contenedores. Este compromiso solo afectará a los 1.240 trabajadores pertenecientes a MARAPIE a la fecha de la firma de este convenio. anexo.

### 4. Compromiso de Maersk España, SAU y trabajadores sobre volumen mínimo de contenedores:

4.1. Maersk España SAU (MESA) se compromete, durante la vigencia de este convenio, a operar 2.000.000 de contenedores/año en total en las terminales Juan Carlos Primero e Isla Verde Interior, conjuntamente.

4.2. Los trabajadores en RLE se comprometen a mantener un porcentaje de disponibilidad para realizar las operaciones de dicha empresa del 50% de las listas de trabajadores actuales de MARAPIE en todos los grupos profesionales y para todas las jornadas de trabajo.

4.3. Al objeto de suplir la eventual falta de operadores portainers y capataces, se acuerda elaborar unas listas de trabajadores a los que se les impartirá la formación necesaria para realizar las tareas propias de dichas especialidades.

Dichos trabajadores, que accederán a la formación que se imparta de forma voluntaria, habrán de estar disponibles de forma obligatoria y permanente para sustituir a los trabajadores de estas especialidades que están en las listas actuales, cuando las necesidades de contratación de las empresas así lo demanden. No obstante, ello no acarreará su inclusión en las listas actuales de estas especialidades, sino que seguirán encuadrados en la especialidad que tengan atribuida.

El número de trabajadores que formarán estas listas habrá de determinarse mediante acuerdo entre MARAPIE y los trabajadores en el seno de la Comisión de Formación.

4.4. En caso de que no se pudiera alcanzar el volumen mínimo de contenedores establecido por MESA como consecuencia de que la parte social hubiese provocado conflictos colectivos, alteración de la paz laboral o incumplimiento de las obligaciones que ha asumido en el Plan de Empleo, las consecuencias serán las siguientes:

a) Si durante más de cinco días al año no existiera disponibilidad del 50% de la plantilla de RLE (todos los grupos profesionales), MESA no tendrá que abonar cantidad alguna en caso de que no alcanzara el volumen garantizado de 2 millones de contenedores. Cada día que no se alcance la disponibilidad pactada MARAPIE reunirá con carácter urgente al comité de empresa para analizar y evaluar las causas.

b) Por cada día de huelga provocada por la parte social se reducirá el número mínimo de contenedores garantizados en el número correspondiente al promedio día del último mes, multiplicado por 1'5.

#### ANEXO IX

#### **Trabajadores de servicio público en relación laboral común (Portainers, Transtainers, Forkliftas, Sup Muelle)**

*(No se publica la relación de trabajadores.)*

#### ANEXO X

#### **Acta de reunión de Comisión RO-RO y Sestibalsa (6-7-2006)**

Asistentes:

Sestibalsa: (...).

Comité de Empresa: (...).

En la ciudad de Algeciras, siendo las 10.00 horas del día 6 de Julio de 2006 se reúnen los Sres. relacionados con anterioridad en la sede de la Sociedad de estiba del Puerto de Algeciras, tras convocatoria realizada al efecto.

Se inicia la reunión, a petición de la representación social, dando paso al primero de los puntos a tratar, Contratación y liquidaciones de buques RO-RO (Buques de operaciones exclusivas del Serv. Público): 1) Se acuerda que la composición de estos equipos sea la formada por:

Un equipo.

— Un capataz, un sobordista/apuntador, conductores (según criterio de la E. Estibadora), dos estibadores bordo y un estibador tierra.

— En lo referente a la liquidación de los mismos para este tipo de operaciones, se acuerda un salario (año 2006) de:

	Laboral (euros)	Festivo (euros)
Capataz	172,15	250,75
Ap/sob.	144,19	209,94
Oficial cond.	134,10	195,31
Peón esp.	117,55	171,18

Temas de producción o flexibilidad de jornadas será discutido en próximas negociaciones colectivas.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la presente reunión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.