

A CORUÑA

Estibadores portuarios Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Ferrol, S.A. (SEYDFE)

Convenio colectivo (BOP 23-V-2007)

Marginal de Información Laboral (I.L.): 2742/2007

Código Convenio : 1502872

Visto o expediente do convenio colectivo de Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Ferrol, SA (SEYDFE) (código convenio 1502872), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 26-02-2007 e subscrito pola parte económica por SEYDFE e empresas estibadoras e pola parte social polo delegado de persoal de SEYDFE o día 13-02-2007, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real Decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/1982, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial,

Acorda:

Primeiro.—Ordena—la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

Segundo.—Ordena—lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

Terceiro.—Dispoñe—la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DEL FERROL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.—El presente Convenio regulará las relaciones laborales y de asistencia social entre la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Ferrol, SA (SEYDFE) y las empresas asociadas, con el colectivo de trabajadores en régimen de relación laboral especial y común que intervengan en la realización de las actividades portuarias, constitutivas del Servicio Básico de manipulación y transporte de mercancías, según el art. 60 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general y relacionadas en el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, así como las complementarias —sin el carácter de servicio público a que se refieren los artículos 2 y 6 del RD 371/1987— de entrega y recepción, llenado y vaciado de contenedores y consolidación y desconsolidación de mercancías, siempre que se realicen en el Puerto.

Art. 2. Ámbito personal.—Quedan sometidos al presente convenio:

* La Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Ferrol, SA.

* Las Empresas Estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba.

* Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las Sociedades de Estiba y Desestiba, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto—Ley 2/1986.

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

Art. 4. Ámbito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2006. Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento. La denuncia se formulará por escrito y se notificará a las partes suscribientes y a la Autoridad Laboral. En todo caso, en materia de prórroga, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 5. Ámbito territorial.—El presente Convenio es de aplicación a la zona de servicio del Puerto de Ferrol.

A efectos de este Convenio se entenderá por «zona portuaria» la definida como tal por el Órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del Puerto de Ferrol.

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

Art. 7. Comisión Paritaria.—La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por seis (6) vocales, tres (3) en representación de los trabajadores (Sindicatos firmantes) y otros tres (3) en representación de la Sociedad y Empresas Estibadoras (2 representante de la Sociedad Estatal y 1 de las Empresas Estibadoras) que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos (2) 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:

- * La interpretación auténtica de este Convenio.
- * La mediación entre las partes, acordando é

stas someterse a su conciliación y arbitraje, 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 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 Comisión Mixta del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario (en adelante III Acuerdo Sectorial).

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.

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

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

Asimismo, la Comisión Paritaria recoge su compromiso de estudio y análisis, dentro de la vigencia del convenio, encaminado a la posible implantación de un Plan de Pensiones.

CAPÍTULO II

Plan de empleo

Art. 8. Estructura de personal.—De acuerdo con lo previsto en el III Acuerdo Sectorial, y cumpliendo lo dispuesto en su artículo 6, al objeto de conseguir unos criterios objetivos para tomar decisiones acerca de nuevos ingresos de personal, deberán tenerse en cuenta las siguientes estipulaciones:

* Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a relación laboral especial, el 85% de la jornada máxima convencional, computada a nivel de Puerto, anualmente, y a rendimiento habitual. A este respecto la jornada antes dicha supondrá un máximo de 228 turnos anuales en jornada de 8 horas y de 274 turnos en jornada de 6 horas.

* Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en el III Acuerdo Sectorial. De no concurrir las indicadas condiciones de polivalencia y movilidad, se computará —en las operaciones portuarias efectuadas—, el tiempo de trabajo a rendimiento habitual dentro del turno, cualquiera que sea la denominación o cómputo que nuestra normativa otorgue al tiempo contratado.

El cómputo será realizado anualmente, y, en atención al trabajo de los estibadores portuarios con relación laboral especial en activo. Se deducirán los períodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 5% anual.

* En cuanto a movilidad funcional y polivalencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del III Acuerdo Sectorial.

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

* La representación empresarial (SEYDFE y Empresas Estibadoras) se compromete, a la firma del convenio, a elevar a la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial la propuesta de incremento de plantilla que, en su caso, pudiera acordarse tras analizar el nivel de ocupación existente.

* Las condiciones de ingreso y laborales de los trabajadores que pudieran contratarse por SEYDFE para su inclusión en el Grupo Profesional 0, serán las derivadas de la aplicación del art. 6.3 del III Acuerdo Sectorial. Sobre el particular cabe señalar que el salario bruto mensual establecido por la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial para este grupo profesional podrá incrementarse con complementos por cantidad de trabajo cuya cuantía no podrá ser superior al 30% del mismo.

CAPÍTULO III

Solicitud de trabajadores portuarios

Art. 9. Procedimiento.—Las Empresas Estibadoras solicitarán de la Sociedad Estatal de Estiba los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades portuarias constitutivas del Servicio Público y, sí así de la Sociedad Estatal lo precisasen, aquellas complementarias que necesitaran, y ésta deberá proporcionárselos, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Los cargos de Capataces, Controladores de Mercancías, Oficiales (a los que les corresponderán las funciones de señalización de las operaciones, manejo de grúas de bordo, maquinillas y otros elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones) y Especialistas (que realizarán la manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas y, al igual que los Oficiales y con la

misma retribución, la señalización de operaciones), una vez dado cumplimiento a lo dispuesto en el art. 11 del RDL 2/1986, de 23 de mayo, serán ocupados con absoluta preferencia con personal fijo de la Sociedad Estatal de Estiba, que será repartido homogéneamente entre todos los barcos. Los puestos de Capataz, Controlador de Mercancías, Oficial y Especialista, una vez nombrado todo el personal de SEYDFE, podrán ser ocupados por trabajadores que tengan la debida cualificación, una vez cumplidos los requisitos del Real Decreto–Ley 2/1986 y III Acuerdo Sectorial.

Las Empresas Estibadoras, con antelación de quince minutos a cada nombramiento, formularán su solicitud de personal por escrito, con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso existente al efecto:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- d) Medios mecánicos a utilizar.
- e) Horario de trabajo

CAPÍTULO IV

Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras

Art. 10. Procedimiento de incorporación de trabajadores en relación laboral común.—Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa Estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del Grupo Profesional, especialidad y función a desarrollar.

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

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado, lo comunicarán a la Sociedad de Estiba y ésta, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, trasladará a la Empresa solicitante las ofertas recibidas, incluyendo los datos profesionales de los trabajadores y el orden de antigüedad de los mismos. A la vista de los datos indicados, la Empresa decidirá libremente.

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

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

El estibador y la Sociedad de Estiba podrán de mutuo acuerdo fijar un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión pactado no podrá ser inferior a tres años. Este pacto de suspensión deberá incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la Empresa Estibadora.

Las Empresas en las ofertas deberán hacer constar las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de los trabajadores de Relación Laboral Especial en condiciones de trabajo homogéneas.

Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una Empresa Estibadora no tenga contratados como personal de Relación Laboral Común o de la Transitoria Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto–Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio público (Base 3.e de la Orden 15 de abril de 1987, de Bases para la Gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General), completará este porcentaje con trabajadores procedentes del Grupo 0 Auxiliar y ya encuadrados en su nuevo Grupo Profesional, al objeto de completar su formación y por un período no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional.

Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

Art. 11. Efectos de la contratación.—Los trabajadores procedentes de SEYDFE contratados por las Empresas Estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común (art. 10, RDL 2/1986).

La contratación por una Empresa Estibadora de un trabajador portuario vinculado a la Sociedad de Estiba, producirá la suspensión de la relación laboral especial que les unía, la cual quedará restablecida en el supuesto de que se produjera la extinción de su contrato con la Empresa por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores con las excepciones que se establecen en el párrafo segundo del artículo 10 del Real Decreto Ley 2/1986.

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

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto–Ley 2/1986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa Estibadora reintegrándose en la Sociedad de Estiba y Desestiba con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadoresde ésta correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la especial, se computará, en su caso, a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba y Desestiba.

Art. 12. Contratación de fijos de plantilla.—Durante la vigencia de este Convenio las Empresas Estibadoras ocuparán, como fijos de sus plantillas, a un cupo de trabajadores portuarios equivalente a los necesarios para atender, como mínimo, el 25% del total de turnos trabajados en el Puerto en labores portuarias de servicio público, según se recoge en el vigente Pliego de Cláusulas de Explotación del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques, en el Puerto de Ferrol, si bien deberá crearse en cada Empresa una estructura mínima de un trabajador portuario, todo ello de acuerdo con las disposiciones de aplicación.

CAPÍTULO V

Jornada, horarios, fiestas, vacaciones.

Art. 13. Jornada.—La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el Puerto, el control y cómputo de la jornada (uno o dos turnos, en supuesto de reenganche), recogidos en el art. 8, párrafo segundo, se realizará anualmente para cada trabajador. En lo relativo a ordenación de la jornada, duración y descansos legales, dadas las peculiaridades del tipo de trabajo, en el que se suceden de forma aleatoria días de gran concentración de trabajo con otros de absoluta inactividad, el número de horas efectivas de trabajo podrá ser superior a nueve diarias. Asimismo, dado el valor primordial que en estos casos la ley otorga a la negociación

colectiva, las partes hacen expreso reconocimiento de que el régimen de funcionamiento pactado no redundará en modo alguno ni en una ampliación de la jornada ni en una reducción de los descansos, sino en una ordenación más flexible de ambos.

Art. 14. Horario.—Los horarios de trabajo disponibles serán los siguientes:

A) De lunes a viernes:

A).1. Jornadas intensivas:

Primer turno: De 08:00 a 14:00.

Segundo Turno: De 13:30 a 19:30.

De 14:00 a 20:00.

De 17:30 a 23:30.

Tercer turno: De 20:00 a 02:00.

Cuarto Turno: De 02:00 a 08:00.

A).2. Jornada partida:

Primer turno: De 08:00 a 12:00 y 13:30 a 17:30.

B) Sábado, domingo y festivos:

Jornadas intensivas:

Primer turno: De 08:00 a 14:00.

Segundo Turno: De 14:00 a 20:00.

Tercer turno: De 20:00 a 02:00.

Cuarto Turno: De 02:00 a 08:00.

Las remuneraciones correspondientes a los distintos turnos en los diferentes días de la semana y según el grupo profesional de que se trate, se recoge en el Anexo I, Tabla Salarios de Operación 2005 y 2006 (pág. 25), respectivamente.

A todos los efectos, las 24 horas de jornada, se computarán a partir de las 8:00 horas de cada día y no de las 00:00 horas.

El trabajo en Domingos y Festivos será realizado exclusivamente mediante jornadas intensivas de 8:00 a 14:00/14:00 a 20:00/20:00 a 02:00 o 02:00 a 08:00.

Todos los trabajadores de relación laboral especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme a los turnos de trabajo, sistema de nombramiento y jornadas establecidas, debiendo cumplir con la realización de las tareas en sus respectivos puestos de trabajo.

Se computará como jornada cumplimentada cuando, ya nombrado el trabajador, por causas ajenas a su voluntad, no se realicen operaciones.

Cualquier irregularidad observada tanto por parte de la Empresa Estibadora como por los trabajadores, se notificará al Capataz de la operación y éste al Gerente de SEYDFE. Cualquier otra jornada podrá ser acordada por la Dirección de la Sociedad Estatal y el Delegado de Personal en función de las necesidades.

La manipulación y transporte de mercancías en los puertos de interés general son actividades de prestación de interés general y, por este carácter, las mismas deberán estar siempre garantizadas. Por ello, el trabajo en sábados tarde, domingos y festivos se intentará cubrir inicialmente con personal voluntario de la Sociedad Estatal, respetándose el orden de la lista de rotación y complementándose con el personal que sea necesario. Se respetarán siempre aquellos trabajadores que hayan realizado ya las 40 horas semanales o 6 jornadas de trabajo en dicha semana. Igualmente se respetará para el trabajo en sábados tarde, a aquellos trabajadores que

hayan efectuado jornada por la mañana. En caso de realizarse las jornadas de sábado tarde, domingo o festivo, trabajador y Sociedad Estatal se pondrán de acuerdo para disfrutar obligatoriamente el descanso correspondiente en la forma habitual. La remuneración, en todos estos casos (sábados a partir de las 14:00 horas, y las 24 horas de domingos y festivos) tendrá un plus de jornada del 100% sobre el valor asignado en tablas a los jornales realizados de lunes a viernes, de 13.30 a 19.30 en jornada intensiva, sin abono, caso de producirse, del cambio de operación.

Dada la irregularidad del tráfico marítimo, los trabajadores manifiestan su disposición de atender voluntariamente los reenganches que se ofrezcan por las Empresas Estibadoras debidos a la concentración de trabajo. A tal objeto, el reenganche no podrá exceder de uno al día.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, la representación legal de los trabajadores podrá acordar no atender colectivamente los pedidos de las Empresas que puedan suponer reenganche. En tal caso, deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad de Estiba con un preaviso mínimo de 72 horas, sin perjuicio de la competencia propia de la Comisión Paritaria.

Se prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador de la Sociedad de Estiba realice dos turnos en el mismo día (reenganche o doblaje) cuando exista otro de la misma Sociedad que, pudiendo efectuar actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día.

Con el objeto de obtener un equitativo reparto del empleo existente, los trabajadores de Relación Laboral Común tienen prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los Trabajadores de Relación Laboral Especial.

Los días de Nochebuena, Fin de Año y 16 de julio la jornada única será de 08.00 a 14.00 horas.

Art. 15. Remate de buque.—Para finalizar la operación del buque, las Empresas Estibadoras podrán disponer de 1 hora de remate, en todas las jornadas sin ninguna limitación. La retribución de la hora de remate será la recogida en las Tablas Salarios de Operación 2005 y 2006, respectivamente, Anexo I (pág. 25). No procederá la percepción de la hora de remate si el trabajador la realizase dentro de otra jornada para la cual ya hubiese sido nombrado previamente.

Art. 16. Nombramientos.—La Sociedad de Estiba tiene la facultad de distribución rotacional del personal para los distintos trabajos para los que éste fue requerido, distribuyéndolo de acuerdo a las necesidades del Puerto.

Los nombramientos se realizarán de lunes a viernes a las 07:45, y a las 13:15 horas. El nombramiento para Sábados tarde, Domingos y Festivos, se realizará, en el caso de Sábado tarde, en el nombramiento de Sábado a las 07:45, y para Domingos y Festivos, las vísperas en el de las 07:45 y 13:15 respectivamente. Sólo en el caso de que, en ese Sábado o víspera de festivo, se estuviese trabajando un buque en jornada continuada de 24 horas, y se supiese con certeza la continuidad de la operación al día siguiente, podrán las Empresas Estibadoras pedir un nuevo nombramiento para ese buque que se realizaría, en este caso, a las 07:45 horas del domingo o festivo en cuestión. Asimismo, en caso de coincidencia de dos festivos contiguos, o de un domingo y un festivo, y condiciones de trabajo en un buque idénticas a las mencionadas anteriormente, se dispondrá también de un nombramiento para ese buque a las 07:45 horas en el segundo de los días.

Se comenzará a nombrar siempre por el trabajador que está el primero en la lista de rotación de cada grupo profesional. La Sociedad de Estiba, según nombra, deberá inexcusablemente comunicar a todo el personal el cometido a realizar y el grupo profesional para el que es nombrado, según las hojas de petición de las Empresas Estibadoras, y de acuerdo con las normas mínimas establecidas en este Convenio.

Los Capataces distribuirán a los trabajadores a su cargo tal y como son nombrados. Las órdenes efectuadas por los Capataces deberán ser respetadas por los trabajadores, cumpliendo en todo momento las normas establecidas por este Convenio. Los jornales complementarios, no manos, solicitados en jornada partida, no conllevarán capataz siempre que, para éstos, no se sobrepase el tiempo de jornada del capataz nombrado. La no asistencia injustificada al nombramiento podrá acarrear la correspondiente sanción de acuerdo con el art. 34 de este Convenio.

La inasistencia del trabajador al nombramiento de las 07:45 motivada por la vigilancia periódica de la salud reclamada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, conllevará el abono de un permiso retribuido, lo que no suprime la obligatoriedad de la asistencia al nombramiento de las 13:15 horas, en el que, si el trabajador perdió turno por la mañana, tiene prioridad para ser nombrado, pudiendo decidir voluntariamente su incorporación o no al trabajo, voluntariedad inexistente en caso de no haber perdido turno por la mañana, no produciéndose en ninguno de los casos pago de cambio de operación.

Art. 17. Fiestas.—Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores, serán las que establezca la Autoridad Laboral en el calendario laboral correspondiente de la localidad respectiva, sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con lo recogido sobre trabajo en festivos en el art. 14 (pág. 7) de este Convenio. Igualmente se considerará festivo el 16 de julio y 1.º de mayo.

Art. 18. Vacaciones.—Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas para los grupos profesionales I al IV en la forma que se indica en el art. 26 (pág. 13). El período de disfrute, dentro del Plan de vacaciones establecido, se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, SEYDFE confeccionará y publicará un Plan de disfrute de Vacaciones con los diversos turnos por grupos profesionales, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Dichos turnos se extenderán desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el mes de diciembre. La preferencia para elegir los turnos se efectuará, en cada grupo profesional, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren, de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el Tablón de Avisos de la Sociedad Estatal y en el de todas las Empresas Estibadoras, para conocimiento de los trabajadores.

Fuera de los turnos programados, el disfrute de las vacaciones en cualquier otra época del año, quedará supeditado al acuerdo individual del trabajador con su Empresa, pudiéndose fraccionar en períodos mínimos de 7 días, o superiores que sean múltiplos de 7, y el resto necesario hasta completar los 30 días.

Art. 19. Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- * 20 días naturales en caso de matrimonio.
- * 2 días por nacimiento de hijo/a. En caso de gravedad 5 días.
- * 2 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado: 5 días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.
- * 3 días en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado. 5 días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.
- * 1 día por cambio de domicilio.
- * Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

CAPÍTULO VI

Condiciones retributivas.

Art. 20. Estructura de la retribución.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de cheque nominativo o transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora.

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

- Salario Base/Salario de inactividad.
- Salario de operación.
- Complemento personal no absorbible.
- Plus de transporte.
- Plus de actividad.
- Plus de cambio de operación.
- Pagas Extras.
- Vacaciones.

Art. 21. Salario base.—El salario base o de inactividad queda recogido en el Anexo I (pág. 25).

Art. 22. Complemento personal no absorbible.—Todos los estibadores portuarios que estuvieran de alta en la Sociedad Estatal de Estiba a la firma del III Acuerdo Marco Sectorial percibirán este complemento procedente del complemento personal de antigüedad desaparecido como complemento retributivo. Se respetan las cantidades vigentes y los devengos de los futuros tramos temporales en la forma hasta ahora pactada (durante la vigencia del presente convenio el importe de este concepto por tramo será de 40,29 y 41,78 euros, para los años 2005 y 2006 respectivamente, igual para todos los grupos profesionales, comprendiendo cada tramo 5 años de antigüedad en la empresa).

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

Art. 23. Jornales, cambio de operación, plus de actividad y complementos de IT.—Los días que el trabajador preste servicios para las empresas estibadoras, en sustitución del salario base diario o de inactividad, percibirá durante los años 2005 y 2006 los jornales establecidos en la respectiva «Tabla Salarios de Operación», Anexo I (pág. 25), de acuerdo al trabajo que desempeñe. De igual manera, la diferencia entre los días laborales del mes (descontados los días laborales en IT, vacaciones y huelga, faltas, descanso y permisos) y el número de jornales trabajados en dicho mes determina la inactividad mensual, que se abonará a 40,21 y 41,70 euros/día en los años 2005 y 2006 respectivamente.

Los cambios de operación (reenganches) se abonarán según los valores recogidos en las respectivas columnas «Cambio de Operación-I» y «Cambio de Operación-II» de las «Tablas Salarios de Operación» Anexo I (pág. 25). Los valores de los «Cambios de Operación-I» serán de aplicación sólo a aquellos trabajadores que, por el grado de polivalencia funcional alcanzado, puedan desarrollar tareas de capataz, de oficial o de especialista, las tres indistintamente, o bien que, alcanzada ya la polivalencia funcional entre los Grupos I y II recogidos en este convenio, hayan superado, al menos, las pruebas prácticas de acceso a capataz.

En caso de IT proveniente de enfermedad, el trabajador percibirá durante los 20 primeros días de la misma el 75% de su base reguladora día/enfermedad del mes anterior a la baja. Igualmente, si el tiempo que estuviese el trabajador en situación de IT por enfermedad superase el período de un mes, a partir del mismo, tendrá garantizado un devengo de 1.206,33 y 1.250,96 euros para los

años 2005 y 2006 respectivamente, durante un período máximo de seis meses. En caso de IT proveniente de Accidente Laboral, estos trabajadores percibirán un complemento de 4,21 euros por día de accidente, durante un período máximo de doce meses. En dicho período, en caso de hospitalización por IT por accidente laboral, debidamente justificada, este complemento se ampliará hasta garantizar el devengo del 100% de la base reguladora/día accidente del mes anterior a la baja, durante el tiempo de hospitalización.

Se establece un sistema de prima en función de la cantidad de trabajo realizado de forma que, superado por un estibador la realización de 22 jornales mensuales, percibirá en dicho mes una prima por Plus de Actividad de 34,24 y 35,51 euros en los años 2005 y 2006 respectivamente, igual para las categorías de los Grupos I al IV.

Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 371/1987, tales como la entrega y recepción de mercancías, solicitadas a la Sociedad de Estiba, serán realizadas prioritariamente por personal del Grupo 0 Auxiliar, cuyo salario para 2005 y 2006, fijado por la Comisión Mixta Sectorial, será de 840,72 y 866,36 euros brutos mensuales respectivamente por todos los conceptos (14 pagas al año). Este salario bruto mensual podrá incrementarse con complementos por cantidad de trabajo que no podrán superar el 30% del referido salario.

Art. 24. Plus de transporte.—A efectos de compensar los gastos que en este concepto se producen en el período laboral (11 meses), se establece en dicho período para todos los trabajadores portuarios de los grupos I al IV, un Plus de transporte de igual valor para todos ellos de 76,19 y 79,01 euros mensuales, para los años 2005 y 2006 respectivamente, independientemente del número de horas trabajadas. Cada vez que un trabajador asista al nombramiento en domingo o festivo y salga nombrado en cualquier turno diferente al de 8:00 a 14:00, se adicionarán a este Plus 2,32 y 2,41 euros para los años 2005 y 2006 respectivamente.

Art. 25. Pagas extraordinarias.—Los días 15 de los meses de julio y diciembre, todos los trabajadores portuarios de los grupos I al IV percibirán una paga de una cuantía bruta de 1.122,59 y 1.164,13 euros para los años 2005 y 2006 respectivamente. A los efectos de percepción de estas pagas se considerará como efectivamente trabajado el tiempo de IT derivado de accidente laboral. En caso de enfermedad se garantiza un mínimo bruto de 1.002,29 y 1.039,37 euros para los años 2005 y 2006 respectivamente.

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

Art. 26. Retribución de las vacaciones.—En el mes de vacaciones los trabajadores portuarios de los grupos I al IV percibirán la media de las retribuciones brutas correspondientes a los últimos doce meses (período junio/mayo) sin la inclusión del Plus de Actividad. En el período de vacaciones no se percibirá Plus de Transporte.

Art. 27. Cotización a la Seguridad Social.—La cotización a la Seguridad Social será en función de los correspondientes grupos profesionales, de acuerdo con lo que establecen las normas del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aplicable a los trabajadores portuarios.

CAPÍTULO VII

Formación profesional, clasificación profesional, ascensos

Art. 28. Formación profesional.—Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, asumiendo el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

La Sociedad de Estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Tripartita de Formación de SEYDFE, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas, en

colaboración con las Empresas Estibadoras, los estibadores portuarios y la Administración del Estado.

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

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

La Comisión Tripartita de Formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas y resoluciones que se establezcan por la Comisión Paritaria Sectorial de Estiba y Desestiba.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión Paritaria Sectorial de Estiba y Desestiba, a propuesta de la Comisión Tripartita de la Sociedad de Estiba, en desarrollo del Plan de Formación que anualmente se establezca.

La asistencia obligatoria a los cursos da derecho al trabajador asistente, en el supuesto que perdiera su turno de trabajo, a ser nombrado con preferencia en el siguiente llamamiento.

Los cursos de formación se impartirán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. La falta de asistencia a los cursos establecidos por la Comisión sin causa justificada, será notificada a la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial.

Art. 29. Clasificación profesional: Grupos profesionales.—Sobre esta materia, las partes asumen el texto del III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario (art. 12.1), suscrito por sus representaciones el 27 de septiembre de 1999, y que entra a formar parte integrante de este convenio como Anexo III (pág. 27).

Art. 30. Sistemas de clasificación y promoción profesional.—La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a la Sociedad de Estiba.

En el supuesto de que un trabajador de Relación Laboral Común acceda a un Grupo Profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la Empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá pactar su incorporación a la Sociedad de Estiba o a otra Empresa Estibadora que requiera trabajadores portuarios con tal cualificación.

En caso de discrepancia sobre la materia contenida en este artículo, sobre el grupo o especialidad asignado a un trabajador, o sobre el sistema de promoción establecido él, o los perjudicados, planteará de manera previa y con carácter preceptivo la cuestión ante la Comisión Mixta, que resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial o Común, para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.

Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de la Sociedad de Estiba y de las Empresas Estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores en las respectivas entidades y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todos los trabajadores independientemente del Grupo Profesional y especialidades que tengan reconocidas, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.

b) El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores y de las Empresas Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad de Estiba.

c) La Sociedad de Estiba, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento acreditará las especialidades correspondientes, con informe—consulta de la representación de los trabajadores. Los actos de adscripción o denegación de la misma podrán ser

objeto de recurso ante la Jurisdicción Social.

d) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme los criterios y el sistema previsto anteriormente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 31. Procedimiento.—La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considera que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Especial o de Relación Laboral Común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

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

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución —expresa o tácita— de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

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

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

A estos efectos no se computarán como días hábiles los sábados.

Art. 32. Prescripción.—De las faltas:

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

De las sanciones:

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

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

Art. 33. 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. 34. Clasificación de las faltas.—Faltas leves:

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

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

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

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

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

Faltas graves:

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

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

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

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

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

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

7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona

portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la Sociedad de Estiba.

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

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de 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 seis meses.

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

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

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

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de laborales 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 inexcusables.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y,

en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

Art. 35. Sanciones.—Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 36. Normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.—Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación general sobre constitución y competencias de los Comités de Seguridad y Salud en las Empresas, y dadas las especificidades del trabajo portuario en el que realizan labores conjuntamente trabajadores vinculados a diversas Empresas, se mantendrá un Comité de

Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado, por una parte, por los delegados de prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad de Estiba y Desestiba, y de otra, por las Empresas Estibadoras o sus representantes y la Sociedad de Estiba y Desestiba.

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

Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en las Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba y Desestiba, que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

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

El Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Art. 37. Medidas urgentes ante problemas de seguridad y salud.—Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Autoridad Laboral y a la Inspección de Trabajo en orden a los problemas que puedan surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la seguridad y salud, se conviene que la Comisión Paritaria del Convenio designará de común acuerdo a un mediador con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente, cuando se produzcan controversias sobre las condiciones de seguridad y salud de una determinada operación.

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

Art. 38. Ropa de trabajo.—En cumplimiento de la normativa vigente, la Sociedad de Estiba se compromete a entregar a todos sus trabajadores los medios de protección y seguridad necesarios.

A todos los trabajadores, ya sea en régimen común o especial, se les adjudicará su correspondiente taquilla.

CAPÍTULO X

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

Art. 39. Derechos de reunión e información.—Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tienen los siguientes derechos:

— La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de la Sociedad de Estiba. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de SEYDFE o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

— A recibir información a través de sus representantes.

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

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

siguientes derechos:

— Uso de 40 horas mensuales acumulables retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso, sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente. La retribución de las horas sindicales será la correspondiente al valor del jornal de oficial en jornada ordinaria.

Art. 41. Derechos sindicales.—Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 16 del III Acuerdo Sectorial, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo, y en los dos anteriores.

Art. 42. Representación para la negociación del Convenio.—A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por el III Acuerdo Sectorial, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, así como los Convenios Colectivos de ámbito inferior, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de relación laboral común y especial, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias realizadas por las Empresas Estibadoras, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación, la referida al ámbito del Puerto y al personal indicado en el artículo dos del presente convenio.

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

Art. 43. Función de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Pto. Ferrol.—En cumplimiento del objeto que asignó la Ley a las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba, SEYDFE contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1 de este convenio, facilitando a las Empresas Estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

Art. 44. Personal que preste servicio a las empresas estibadoras.—Para el cumplimiento de la función que se describe en el artículo anterior, las Empresas Estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, contratados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de la Sociedad de Estiba, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades.

Art. 45. Dirección y control de la actividad laboral.—Es competencia de la Sociedad de Estiba la asignación y formación de los distintos equipos de trabajo en base a la facultad aludida en el art. 16 de este Convenio.

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 la Sociedad Estatal de Estiba, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido llamados por la Empresa Estibadora.

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

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que les sean asignadas, en cualquiera de las Empresas Estibadoras, cumpliendo las órdenes impartidas por éstas, siempre que dichas órdenes respeten lo negociado en el convenio colectivo con respecto a las relaciones laborales de los trabajadores con relación laboral especial y de los trabajadores con relación laboral común.

Art. 46. Prelación y concurrencia de normas.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación preferente y prioritaria a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación, siempre y cuando no contradiga lo dispuesto en el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario. Asimismo serán aplicables:

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

— El III Acuerdo Sectorial, suscrito el 27 de septiembre de 1999.

Art. 47. Mejoras sociales.—La Empresa efectuará las siguientes mejoras sociales:

Seguros: Se establecerá un Seguro de Accidentes cuyos capitales en caso de muerte o invalidez permanente tendrá una cuantía de 25.543,00 euros.

Asistencia: Se establece a efectos asistenciales una cantidad de 1.408,32 y 1.460,43 euros/año, para los años 2005 y 2006 respectivamente, que será entregada por la Empresa a los Representantes del personal.

ANEXO I

TABLA SALARIOS DE OPERACIÓN 2005

		Tipos de jornada					Cambio de operación	
		Ordinaria (Lu. a Vi.) 08:00 a 12:00 / 13:30 a 17:30 13:30 a 19:30 08:00 a 14:00 14:00 a 20:00 Euros	Nocturna (Lu. a Vi.) 17:30 a 23:30 20:00 a 02:00 02:00 a 08:00 Euros	Sábado (Mañana) 08:00 a 14:00 Euros	Sábado (Tarde) 14:00 a 20:00 Euros	Domingo y Festivo 08:00 a 14:00 14:00 a 20:00 20:00 a 02:00 02:00 a 08:00 Euros	I	II
Capataz	40,21	74,38 (17,93)	93,87 (20,93)	93,87 (20,93)	148,76 (35,86)	148,76 (35,85)	51,34	5,13
Controlador mercancías	40,21	66,62 (15,67)	90,75 (18,75)	90,75 (18,75)	133,24 (31,34)	133,24 (31,34)	44,22	4,42
Oficial manipulante	40,21	63,28 (15,20)	81,88 (18,01)	81,88 (18,01)	126,56 (30,40)	126,56 (30,40)	42,29	4,23
Estibador	40,21	61,07 (13,25)	78,38 (15,84)	78,38 (15,84)	122,14 (26,50)	122,14 (26,50)	40,90	4,09

Notas:

— El Salario Base día incluye la parte proporcional de domingos y festivos.

— Entre paréntesis quedan recogidos los distintos valores de las horas de remate en cada tipo de jornada.

TABLA SALARIOS DE OPERACIÓN 2006

Tabla salarios operación 2006	Salario Base/Día Salario Inactividad Euros	Tipos de jornada					Cambio de operación		
		Ordinaria (Lu. a Vi.) 08:00 a 12:00 / 13:30 a 17:30	Nocturna (Lu. a Vi.) 17:30 a 23:30	Sábado (Mañana) 08:00 a 14:00	Sábado (Tarde) 14:00 a 20:00	Domingo y Festivo 08:00 a 14:00	20:00 a 20:00	I	II
		08:00 a 14:00	20:00 a 08:00						
Capataz	41,70	77,13 (18,59)	97,34 (21,70)	97,34 (21,70)	154,26 (37,18)	154,26 (37,18)	53,24	5,32	
Controlador mercancías	41,70	69,08 (16,25)	94,11 (19,44)	94,11 (19,44)	138,16 (32,50)	138,16 (32,50)	45,86	4,58	
Oficial manipulante	41,70	65,62 (15,76)	84,91 (18,68)	84,91 (18,68)	131,24 (31,52)	131,24 (31,52)	43,85	4,39	
Estibador	41,70	63,33 (13,74)	81,28 (16,43)	81,28 (16,43)	126,66 (27,48)	126,66 (27,48)	42,41	4,24	

Notas:

- El Salario Base día incluye la parte proporcional de domingos y festivos.
- Entre paréntesis quedan recogidos los distintos valores de las horas de remate en cada tipo de jornada.

ANEXO II CLÁUSULA ADICIONAL

Se acuerda expresamente que el ámbito personal del presente Convenio Colectivo se extenderá exclusivamente a los trabajadores portuarios que tengan la condición de fijos de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Ferrol, SA con relación laboral especial, a los trabajadores portuarios que suspendan temporalmente la relación laboral especial con la Sociedad Estatal de Estiba y constituyan una relación laboral común con una Empresa Estibadora, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, y a los trabajadores acogidos a Disposición Transitoria Segunda 2, Párrafo 3.º, del antedicho Real Decreto-Ley, a quienes, a efectos de evitar indeseadas tensiones dentro del colectivo laboral de sus respectivas empresas, se procederá a integrar plenamente dentro de este convenio, en un plazo máximo de 3 años.

ANEXO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS SOCIEDADES DE ESTIBA Y DESESTIBA

Grupos Profesionales.

GRUPO 0: Auxiliar.

GRUPO I: Especialista.

GRUPO II: Oficial Manipulante.

GRUPO III: Controlador de Mercancía.

GRUPO IV: Capataz.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo, no presupone la obligatoriedad de su existencia en todos los puertos.

Todos los criterios aquí pactados se aplicarán de conformidad con lo que establezca la legislación vigente.

Grupo 0–Auxiliar.

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

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

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

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

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
4. Grupaje y recuento de mercancías.

La delimitación y alcance de las tareas asignadas al Grupo 0 Auxiliar será determinada, de entre las indicadas anteriormente, en el Convenio o pacto de ámbito de cada Puerto, con ratificación de la Comisión Mixta. Asimismo, por resolución de la Comisión Mixta, podrá ampliarse la actuación laboral de los profesionales del Grupo 0 Auxiliar a aquellas otras labores no previstas anteriormente, pero de semejante función que se segreguen de entre las reconocidas al Grupo Profesional I.

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 de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.

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

1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios, cuando así lo determine el Convenio Colectivo para este Grupo.
2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo 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 el presente acuerdo, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.
4. 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, ni exista disponibilidad de personal del Grupo 0 Auxiliar para su desempeño.
5. Llenado y vaciado de contenedores.
6. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
7. 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.

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

9. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas de Grupo 0 Auxiliar, cuando no estuviera constituido tal Grupo, como las tareas que resulten de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo final que regula el citado Grupo 0 Auxiliar.

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

Grupo II–Oficial manipulante.

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

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

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

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

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

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

- Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o Empresa Estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
- Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.
- Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad e higiene hacia las

personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

Grupo III–Controlador de mercancía.

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

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 Estibadora, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

Grupo IV–Capataz.

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

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

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la 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 Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa Estibadora podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del Puerto.

En todo caso, se entenderá que el Responsable General, caso de que la Empresa Estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV Capataces.