

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de (código 3304575, expediente: C-2/10) Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 8-1-2010, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 28-12-2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente, resuelvo:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Gijón, a 28 de diciembre del 2009.

Reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón, con asistencia de las siguientes representaciones:

Parte empresarial:

(...), en representación de la Asociación de Empresas Estibadoras y Consignatarias de Asturias.

(...), en representación de Asturiana de Servicios Portuarios S.L.

(...), en representación de Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba de Gijón, S.A. (GESTIBA).

(...), en representación de Terminal de Contenedores de Gijón.

(...), asesor jurídico de la representación empresarial.

Parte social:

(...), en representación de OEPA.

(...), en representación de UGT.

(...), en representación de ASEPA.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo por voluntad de la mayoría de las partes, integrada por unanimidad en la representación empresarial y mayoría cualificada de la representación social, votos favorables al acuerdo, de UGT y ASEPA, y desacuerdo de la representación de OEPA se acuerda:

Reconocerse plena capacidad legal, y representatividad suficiente, para suscribir en todo su ámbito y extensión, el siguiente texto de Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE GIJÓN

TITULO I

DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERAL A LAS PARTES AFECTADAS POR EL CONVENIO

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación. Fuente de las relaciones laborales. Vinculación a la totalidad. Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio

Artículo 1. Ámbito territorial.—El presente Convenio Colectivo de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón es de aplicación, a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2. Ámbito personal.—El presente Convenio Colectivo afecta a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (GESTIBA), o a cualquier empresa, agrupación, comunidad de intereses o entidad jurídica de cualquier clase o naturaleza que durante la vigencia del Convenio se constituya en sustitución de GESTIBA, y con análogas funciones y cometidos en el ámbito del Puerto de Gijón.

Afecta igualmente a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba en el Puerto de Gijón.

Como trabajadores, afecta a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón, en régimen de relación laboral especial, o por las empresas estibadoras, en régimen de relación laboral común.

Igualmente afecta a empresas y trabajadores que, bajo cualquier régimen, realicen en el espacio físico del puerto de Gijón actividades que, sin ser de servicio público, estén relacionadas con el tránsito de mercancías, tales como «Entrega y Recepción», cuando dichas actividades resulten incluidas en el ámbito funcional de este Convenio.

Las partes firmantes del Convenio manifiestan expresamente, que para el caso de que, durante el período de vigencia del mismo, se promulgaran disposiciones o normas, que impidieran mantener en vigor, el párrafo anterior, o alternativamente las partes firmantes, llegaran antes del 30 de junio del año 2010, al acuerdo de excluir del ámbito personal a las empresas a que se refiere el mencionado párrafo anterior, así lo harán constar, modificando, o suprimiendo, según proceda el párrafo anterior, y remitiendo el pertinente acuerdo, o conformidad, a la autoridad laboral, para que el Convenio que ahora se aprueba, resulte modificado en lo que proceda.

Art. 3. Ámbito funcional.—Es el definido en el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques, así como en el Reglamento para su desarrollo aprobado por el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo, y en el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales del Sector Portuario.

Se incluyen como actividades reguladas en el presente Convenio las complementarias de entrega y recepción; llenado y vaciado de contenedores y consolidación y desconsolidación de mercancías, siempre que se realicen en el puerto. La retribución económica de estas labores complementarias de entrega y recepción es la que figura en las tablas correspondientes del anexo I y II.

Las partes firmantes del Convenio, manifiestan expresamente, que para el caso de que, durante el período de vigencia del mismo, se promulgaran disposiciones o normas, que impidieran mantener en vigor, el párrafo anterior, o alternativamente las partes firmantes, llegaran, antes del 30 de junio del año 2010, al acuerdo de excluir del ámbito funcional, las actividades a que se refiere el mencionado párrafo anterior, así lo harán constar, modificando, o suprimiendo, según proceda el párrafo aludido, y remitiendo el pertinente acuerdo, o conformidad, a la Autoridad Laboral, para que el Convenio que ahora se aprueba, resulte modificado en lo que proceda.

Art. 4. Ámbito temporal.—El período de vigencia de este Convenio, se extiende desde el uno de enero de 2009 hasta el treinta y uno de diciembre del año 2010.

Art. 5. Fuente de las relaciones laborales.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación. En lo no previsto y

con carácter subsidiario serán aplicables:

1. El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.
2. El Real Decreto Ley 2/1986, de 23 de mayo, y el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo, así como las normas que desarrollan ambas disposiciones.
3. Los preceptos aplicables de la Ley 48/2003.
4. Los Acuerdos Sectoriales vigentes en cada momento.
5. Los usos y costumbres del Puerto y demás normas consuetudinarias de tradicional aplicación, siempre que se refieran a materias que no tengan una regulación específica en este Convenio y que no sean contradictorias con lo pactado ni vulneren las disposiciones legales y reglamentarias de preferente aplicación, de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Las disposiciones legales, que durante su vigencia pudieran dictarse y que afectaran a materias.

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 artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las partes.

Art. 7. Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio.—La Comisión Paritaria, prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por seis miembros; tres en representación de los trabajadores, y otros tres en representación de la Sociedad Estatal y Empresas, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignen específicamente en el texto del Convenio, la interpretación auténtica del mismo.

Específicamente se le asigna a esta Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio, la mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo en todos los conflictos colectivos que puedan surgir en aplicación del mismo, o en las materias a que seguidamente se hace referencia. A los indicados efectos se estimarán «conflictos» los que puedan surgir en las siguientes materias: 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.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se podrá realizar a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser presentada por escrito, con el orden del día y suscrita la petición al menos por tres representantes de una de las partes.

La Comisión se reunirá dentro de las 48 horas siguientes a la petición de la convocatoria. Para la validez de los acuerdos dentro de la Comisión, se requerirá la asistencia, como mínimo, de la mitad más uno de sus componentes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deben ser adoptados por la mayoría de los votos de cada una de las representaciones. De cada reunión de la Comisión se levantará un Acta que se firmará al final de la sesión.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones en el Edificio de Servicios Múltiples en el Puerto del Musel y estará compuesta por las siguientes personas:

Parte empresarial: (...).

Parte social: (...).

CAPÍTULO II

Contratación de estibadores portuarios

Art. 8. Procedimiento de la contratación.—Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba y Desestiba, efectuarán una oferta innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad y función a desarrollar.

La Sociedad de Estiba comunicará esta oferta a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En todo caso lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis llamamientos.

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado, lo comunicarán a la Sociedad Estatal 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 o de no aceptar la empresa a ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

Los contratos reflejarán en sus cláusulas el respeto, como mínimo, a las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en ese momento los trabajadores del mismo Grupo profesional.

Art. 9. Efectos de la contratación.—Los trabajadores contratados por las Empresas Estibadoras, que sólo podrán proceder de la Sociedad Estatal, quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijos de plantilla.

La contratación por una Empresa Estibadora de un trabajador portuario vinculado a la Sociedad Estatal 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 décimo del Real Decreto-ley 2/1986 y el artículo 10.1.3 del II Acuerdo Sectorial, respecto a la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores portuarios para acceder a las promociones y ascensos que se produzcan.

En todos los supuestos indicados, tanto la Empresa contratante como la Sociedad de Estiba, al reanudar la relación laboral suspendida, deberán reconocer la antigüedad que personalmente haya acreditado el trabajador portuario.

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

Art. 10. Solicitud de contratación de los estibadores portuarios.—Las Empresas Estibadoras solicitarán de la Sociedad Estatal los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y ésta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las Empresas Estibadoras formularán la solicitud por escrito o por cualquier sistema informático que se implante, con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Tipo de medio de transporte empleado.
- d) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e) Tipo y características de la unidad de carga.
- f) Medios mecánicos a emplear.

g) Modalidad de la jornada a realizar.

Quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación tanto de estibadores como de contratadores de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad Estatal.

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos veinte minutos antes de las horas de nombramientos que se indican en el artículo de horarios de trabajo y se realizarán cumplimentando las hojas que a tal efecto existen en la Sociedad Estatal.

Las Empresas Estibadoras indicarán en las hojas de petición, los trabajadores de relación laboral común, incluidos en la transitoria 2.^a, párrafo 3.^o. De no ser así, cualquier trabajador que no conste en la hoja de petición, y esté realizando labores portuarias incluidas en este Convenio, será excluido en cualquier momento de la operación que esté realizando previa constatación del hecho con el responsable de la empresa afectada.

La Sociedad Estatal tendrá la potestad de no nombrar personal cuando la Empresa Estibadora incumpla lo dispuesto anteriormente.

Art. 11. Nombramiento del personal de la Sociedad de Estiba.—Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de la Sociedad de Estiba, salvo causa justificada.

Los estibadores de la Sociedad Estatal, se integrarán en cuatro listas, correspondientes a los cuatro grupos profesionales. Y dentro de cada uno, rotarán en atención a su especialidad profesional. Se respetará el orden de rotación de tal manera que todos los trabajadores, dentro de su grupo profesional, realicen el mismo número de turnos ordinarios.

La ordenación de adscripción al trabajo —teniendo en cuenta todo lo expuesto, y en lo que ya no esté establecido y acordado— deberá pactarse con el Comité de Empresa en acuerdo de Régimen interno y será publicado en el tablón de anuncios de la Empresa.

El nombramiento de personal se realizará cubriendo en primer lugar las necesidades del Puerto con el personal de la Sociedad Estatal de Estiba de Gijón y, una vez empleados todos los trabajadores disponibles, se acudirá a los procedimientos de contratación que al efecto están previstos en la legislación y normativa aplicable.

El nombramiento de personal se realizará con arreglo al siguiente horario:

A) A las 7:40 horas para el primer turno, pudiendo repetirse la llamada a las 8:00 horas, 8:30 horas y 12:50 horas atendándose aquellas peticiones que no se hayan presentado con anterioridad por razones imprevisibles.

En todo caso, cualquiera que sea la hora de presentación de la solicitud y comienzo del trabajo, la contratación se entenderá formalizada por jornada completa a efectos del salario del trabajador.

B) Y a las 16:45 horas y 17:15 horas para el segundo y tercer turno.

La plantilla de la Sociedad se distribuirá de tal manera, que cada trabajador tenga un ciclo de dos semanas de mañana y una de tarde y así sucesivamente. Estos equipos se confeccionarán proporcionalmente atendiendo tanto a los grupos profesionales como al número de trabajadores integrantes.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, en la Sociedad Estatal, cada semana habrá en el turno de la tarde un retén de tres trabajadores, que rotativamente, cubrirán el turno de la noche como forzosos, en el caso de que no surjan tres voluntarios como mínimo, para cubrir las categorías de Capataz y Oficiales.

Los trabajadores del turno de la tarde que estén de retén, podrán ser nombrados en el nombramiento de las 16.45 horas para trabajar en el turno de la noche, en el caso de que, como mínimo, no pudiera ser cubierta la petición con personal voluntario en los términos del párrafo anterior.

Los voluntarios para trabajar de noche se nombrarán atendiendo a los grupos profesionales, a la movilidad funcional, y a su orden de rotación, dando preferencia al que se encuentre en desempleo ese día y en caso de igual situación, dando preferencia al del turno de la tarde sobre el de la mañana, y por supuesto, dando preferencia al desempleado sobre el que dobla.

El orden de rotación, dentro de cada grupo profesional, vendrá dado por el número del

trabajador, y partiendo del número siguiente al del trabajador que cerró la noche anterior, aunque hubiera trabajado con categoría de otro grupo profesional distinto al suyo.

Los trabajadores que realicen el turno nocturno se reincorporarán al nombramiento de las 16.45 horas del día siguiente, y al otro día se reincorporarán al nombramiento de su turno semanal habitual.

Todos los trabajadores que realicen el turno nocturno, tanto voluntarios como forzosos (retén), y tanto en sencillo como en doble, percibirán un plus de trabajos especiales nocturnos.

Para los trabajadores en sábados, domingos y festivos, se nombrará en el llamamiento de las 16:45 horas del día anterior laborable a los mismos.

Asimismo también, para los trabajos en sábados y domingos, siempre que las necesidades de trabajo así lo requieran, se cubrirán las peticiones primeramente de forma voluntaria, según el cuadrante que a estos efectos existe en listería.

De no existir voluntarios, se cubrirán las peticiones de forma obligatoria siendo su retribución económica, la estipulada en la tabla anexos I y II, y teniendo derecho el trabajador, a descansar en la semana siguiente un número de días equivalente a los trabajados en fin de semana. Este criterio de voluntariedad así como el cuadrante, se aplicarán de igual forma para todos los festivos.

Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador acuda a los nombramientos obligatorios diarios y no sea nombrado para realizar tarea efectiva o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión tripartita de formación.

Se prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro, que pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.

CAPÍTULO III

Jornada laboral

Art. 12. Jornada de trabajo.—Durante la vigencia del presente Convenio se establece que la jornada de trabajo será de 1.712 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, de acuerdo con los respectivos turnos de trabajo.

Los trabajadores de la Sociedad Estatal y los de las Empresas Estibadoras con relación laboral común incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez que alcancen a lo largo del año natural las 1.712 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, tendrán derecho a permanecer el tiempo restante del año, en situación de permiso compensatorio, siendo su retribución el salario mínimo garantizado, más los complementos por jornada estipulados en la tabla correspondiente del anexo I y II, de cada una de las jornadas que les hubiese correspondido trabajar.

Art. 13. Horario de trabajo.—A) Para el personal de la Sociedad Estatal y de las Empresas Estibadoras que con relación laboral común operan en los muelles comerciales del Puerto del Musel, el horario de trabajo será de lunes a viernes incluidos festivos y de conformidad con la siguiente distribución:

1. De lunes a viernes, excepto festivos, de 8 a 17 h, de 17 a 23 h y de 23 a 5 h. La jornada de 8 a 17 h está partida en horario de 8 a 12 h y de 13 a 17 h.

2. Festivos, sábados y domingos, de 8 a 14 h, de 15 a 21 h y de 22 a 4 h.

En los trabajos de los muelles comerciales para «Arcelor-Mital, S.A.» el horario será:

1. De lunes a viernes, excepto festivos, de 8 a 17 h, de 17 a 23 h, y de 23 a 7 h. La jornada de 8 a 17 h, está partida en horario de 8 a 12 h, y de 13 a 17 h.

2. Festivos (de lunes a viernes) y domingos de 6 a 14 h, de 14 a 22 h y de 22 a 6 h.

3. Sábados, de 8 a 14 h, de 14 a 22 h y de 22 a 6 h.

En los turnos de 8 horas, de trabajo continuado, reglamentariamente se establecerá el descanso correspondiente.

En caso de que surja la necesidad de rematar una operación después de las 23 h de lunes a viernes, a partir de las 14 o 22 h del sábado o domingo, se tendrán que realizar horas extraordinarias con el límite de dos como continuación de jornada completa. La retribución por dichas horas será la estipulada en la tabla correspondiente del anexo I y II.

Tendrán consideración de horas estructurales las que determina el Real Decreto 1851/1981, de 20 de agosto, así como las derivadas del propio régimen de trabajo del personal exceptuado del descanso en días festivos.

C) Personal de la «colla» de Asturiana de Servicios Portuarios, estará sometido al sistema de trabajo denominado 3T5, o al que en su momento se establezca, con los correspondientes días compensatorios, que se deriven del aludido sistema de trabajo.

Las partes firmantes del Convenio, manifiestan expresamente, que para el caso de que, durante el período de vigencia del mismo, se promulgaran disposiciones o normas, que redujeran con carácter general la jornada de trabajo, respecto a la convencionalmente establecida, o alternatively las partes firmantes, llegaran, antes del 30 de junio del año 2010, a acuerdos referidos a la reducción de la jornada y/o a la distribución de los horarios que han quedado reseñados, así lo harán constar, modificando, según proceda tanto el artículo 12, como los párrafos anteriores, y remitiendo el pertinente acuerdo, o conformidad, a la Autoridad Laboral, para que el Convenio que ahora se aprueba, resulte modificado en lo que proceda.

CAPÍTULO IV

Descansos, vacaciones y licencias

Art. 14. Días de inactividad.—Para los trabajadores pertenecientes a la Sociedad Estatal, y para el resto de trabajadores pertenecientes a Empresas Estibadoras que con relación laboral común operan en los muelles comerciales, serán festivos inhábiles a todos los efectos los siguientes días: 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 16 de julio y 25 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre todos los trabajadores de la Sociedad Estatal (con excepción del retén de noche, en el caso de que trabaje), acudirán al nombramiento de la mañana estableciéndose un único turno de trabajo con horario de 8 a 14 h.

Los trabajadores pertenecientes a la «colla» de Asturiana de Servicios Portuarios, sometidos al sistema de trabajo denominado «3T5», estarán exceptuados de trabajo en los turnos de 14 a 22 h y 22 a 6 h en las aludidas fechas de 24 y 31 de diciembre.

Art. 15. Vacaciones.—El personal portuario de la Sociedad Estatal y de las Empresas Estibadoras que con relación laboral común operan en los muelles comerciales, disfrutará de 23 días laborables de vacaciones. A estos efectos de vacaciones, se considerarán laborables los comprendidos de lunes a viernes (incluidos festivos). El salario en el mes de vacaciones para estos trabajadores es el que figura en la tabla anexo I.

El personal portuario de la «colla» de Asturiana de Servicios Portuarios, disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

Art. 16. Fraccionamiento de vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos, siempre que uno de ellos se disfrute fuera del período de vacaciones establecido en el Convenio. En este supuesto el cómputo del período anual de vacaciones será de 30 días naturales, de forma que éstos comienzan el primer día laborable y finalizan el último día natural no trabajado.

El trabajador que desee fraccionar las vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, cursará petición a la Dirección de su respectiva empresa, al menos con un mes de antelación a la fecha en que le corresponda disfrutar sus vacaciones anuales. Las empresas concederán el fraccionamiento solicitado siempre y cuando se respete, en cada caso el cómputo de duración establecido en el presente artículo y lo permitan las necesidades del servicio.

Art. 17. Época de disfrute de vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá como época de disfrute de vacaciones el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, a excepción de los trabajadores de Asturiana de SP, que su período será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En ningún caso, se podrá dar la circunstancia, en cualquier mes del año, que el número de trabajadores de vacaciones, sumado a las ausencias por otras causas, sea superior a un tercio del total de la plantilla de la empresa correspondiente.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, las empresas confeccionarán y publicarán el plan de disfrute de vacaciones que afectará a sus trabajadores.

Las partes firmantes del convenio manifiestan expresamente que negociarán antes del 30 de junio de 2010, la posibilidad de ampliar la época del disfrute de vacaciones actualmente prevista.

En el caso de llegar a un acuerdo en esta materia así lo harán constar remitiendo el pertinente acuerdo a la Autoridad Laboral para que el convenio que ahora se aprueba resulte modificado en lo que proceda.

Art. 18. Vacaciones (casos especiales).—Los trabajadores que causaran baja por enfermedad en el transcurso de sus vacaciones anuales interrumpirán éstas mientras subsista dicha baja. Una vez obtenida el alta, se incorporarán a su tanda de vacaciones.

En el caso de que su tanda ya las hubiera disfrutado, se incorporarán al trabajo, disfrutando los días pendientes de vacaciones cuando lo permitan las necesidades del trabajo a juicio de su Empresa.

Asimismo, en el supuesto de que al iniciarse el período de vacaciones un trabajador estuviera de baja por enfermedad o accidente y no pudiera disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, las disfrutará una vez obtenido el alta, aun cuando se trate de un año natural distinto, si bien, con la salvedad de que la remuneración será la que corresponda al año natural en que las debiera haber disfrutado.

Art. 19. Vacaciones (obligatoriedad).—Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente y no podrán ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos, salvo en aquellos casos que recoge el artículo anterior.

Art. 20. Vacaciones (personal que ingresa o cesa en las empresas).—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuya fecha de ingreso en la plantilla de la empresa correspondiente sea posterior al 1 de enero del 2009, disfrutarán de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado en el año natural.

No obstante, para el personal de las empresas con fecha de ingreso anterior a la indicada en el párrafo anterior, el período anual de devengo de vacaciones se considerará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

Art. 21. Cambios de turno, descanso y vacaciones.— Con carácter general, se autorizan los cambios de turno, descansos o período de vacaciones entre trabajadores adscritos al mismo régimen de horario y que ostenten la misma categoría o función, previa autorización de las Empresas. Una negativa, en este caso, será estudiada por el Comité de Empresa y la respectiva Dirección.

Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá a todos los trabajadores los cambios de turno, en aquellos casos en que no cause ningún perjuicio.

Art. 22. Licencias.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinticinco días naturales en caso de matrimonio, a salario real.
- b) Matrimonio de padres o hijos: Uno o tres días naturales si fuese necesario desplazamiento.
- c) Por muerte, entierro o enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos: Con una duración de cinco días naturales, ampliable hasta siete días en caso de desplazamiento.
- d) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de ascendientes, descendientes o parientes hasta segundo grado de afinidad o de consanguinidad, fallecimiento de tíos y sobrinos carnales: Tres días naturales de permiso o cinco días si fuera necesario desplazamiento.
- e) En el caso de nacimiento de un hijo: Con una duración de tres días naturales o cinco días si fuera necesario desplazamiento. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por

cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

g) Un día laborable por cambio de domicilio.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Un día natural de permiso por bautizo y primera comunión de hijos.

j) Permiso retribuido por el tiempo indispensable en los supuestos de citación judicial y consulta médica de un especialista, aportando el justificante en cada caso.

Los trabajadores de las plantillas portuarias podrán solicitar licencias sin sueldo para atender asuntos propios. Se concederán por un período de hasta 180 días, debiendo solicitarse el paso a la situación de excedencia voluntaria antes de terminar el plazo del mismo, para el caso de continuidad en la situación de ausencia por asuntos propios.

Asimismo, los trabajadores podrán solicitar la situación de excedencia por un período de hasta cinco años, reservándose siempre el trabajador el derecho de volver a la empresa avisando con 30 días de antelación.

CAPÍTULO V

Condiciones retributivas

Art. 23. Retribuciones.—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son las que se indican a continuación:

Año 2009.

a) Para los trabajadores portuarios de la Sociedad Estatal son las que se fijan en las tablas anexo I y II, incrementadas en el 150% del IPC real a 31 de diciembre del 2009 y con una garantía de 1% de incremento en cualquier caso

b) Para los trabajadores de la «colla» Asturiana de Servicios Portuarios, son las que se fijan en la tabla anexo III incrementadas en el 150% del IPC real a 31 de diciembre del 2009, y con una garantía de 1% de incremento en cualquier caso.

Este porcentaje de incremento se aplicará también a las aportaciones de la empresas a los fondos regulados en el Convenio.

Año 2010.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso de negociar antes del 30 de junio de 2010 los incrementos retributivos y la estructuración salarial a aplicar para dicha anualidad.

Dentro del compromiso anterior, se negociará la posibilidad de incluir en el texto del convenio, y como retribuciones propias del mismo, los incentivos y destajos que actualmente se vienen aplicando.

Art. 24. Revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esa circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efecto del 1 de enero del 2010.

Esta revisión, se aplicará tanto a las tablas salariales como a las aportaciones para los Fondos Sociales, y se abonará en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha en que el INE publique el IPC del 2010.

Art. 25. Antigüedad.—Todos los trabajadores con algún quinquenio de antigüedad percibirán mensualmente por este concepto la cantidad fijada por quinquenio en cada tabla salarial anexa que corresponda.

Los trabajadores percibirán el quinquenio completo en el mismo mes en que lo cumplan.

Art. 26. Pagas extraordinarias.—a) Para los trabajadores con relación laboral especial y los que con relación laboral común operan en los muelles comerciales, son las que figuran en la tabla anexo I.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, junto con la denominada de vacaciones, serán iguales e íntegras para todo el personal de las respectivas empresas y sin distinción de grupos profesionales. Serán percibidas por los trabajadores antes del 16 de julio, del 21 de diciembre y del 1 de mayo respectivamente.

b) Para los trabajadores de la «colla» Asturiana de Servios Portuarios, son las que se fijan en la tabla anexo III.

Estas pagas serán iguales e íntegras para todos los trabajadores y sin distinción de grupos profesionales. Serán percibidas por los trabajadores, atendiendo al siguiente calendario:

- Paga de febrero.
- Paga extra de junio (antes del 1 de junio).
- Paga extra de diciembre (antes del 15 de diciembre).
- Paga de vacaciones (durante la semana anterior al inicio del período de vacaciones).

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año natural, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Art. 27. Retribución de vacaciones, excepciones y período de reducción de jornada.—El salario durante el mes de vacaciones para los trabajadores con relación laboral especial y los que con relación laboral común operen en los muelles comerciales es el que se estipula en la tabla anexo I.

La retribución de vacaciones del personal de la «colla» Asturiana de Servicios Portuarios, es el salario mensual del trabajador, que figura en el anexo III.

Art. 28. Complemento por ILT.—Todos los trabajadores de la plantilla de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón con relación laboral especial o de cualquier empresa estibadora con relación laboral común, tendrán derecho durante la vigencia del presente Convenio a percibir en situación de ILT el 90% de las percepciones que les corresponderían de estar en activo.

Las percepciones en esta situación serán las que abona la Seguridad Social, más la ayuda de fondo FAEA y más el complemento que corresponde a cargo de la empresa hasta alcanzar dicho 90%.

Además, se designará por ambas partes un médico que a petición de la empresa elaborará un informe, siendo éste vinculante a los efectos de abonar este complemento.

El 100% del salario para los trabajadores con relación laboral especial, o los que teniendo relación común operen en los muelles comerciales, es el que se contempla en los anexo I y II correspondientes para las vacaciones.

Para el personal de la colla de ASP, es el correspondiente al salario mensual previsto en el anexo III

Art. 29. Garantía de las retribuciones.—Antes del día 10 de cada mes, los trabajadores percibirán sus haberes mediante talón nominativo o transferencia bancaria.

CAPÍTULO VI

Plantillas. Formación Profesional. Grupos profesionales. Polivalencia

Art. 30. Plantillas.—La plantilla de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón es de 40 estibadores portuarios, distribuidos en los siguientes grupos profesionales:

Grupos profesionales	Núm. estibadores	Denominación
GRUPO I	8	Especialistas Gruistas
GRUPO II	25	Conductores de medios mecánicos Amanteros
GRUPO III	3	Controladores de mercancías
GRUPO IV	4	Capataces

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo se jubilará con carácter forzoso en el momento en que contando con la edad de jubilación que le corresponda, de acuerdo con el régimen de Seguridad Social aplicable, haya completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación, en el 100% de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, y disposiciones concordantes.

Art. 31. Clasificación y formación profesional.—La Sociedad Estatal asume la responsabilidad de impulsar y programar las acciones formativas necesarias en colaboración con las Empresas Estibadoras, las Centrales Sindicales con representación en el sector y la Administración Pública.

Las acciones formativas deberán garantizar el principio de igualdad de oportunidades para todos los estibadores. Las empresas, cuando se trate de establecer nuevos métodos de trabajo, tecnologías o maquinaria que precisen especialistas no existentes entre los trabajadores, procederán, si lo consideran oportuno, a la inmediata formación profesional de éstos mediante los cursos correspondientes y facilitando los medios necesarios.

Art. 32. Grupos profesionales.—Las funciones portuarias de los estibadores se agrupan en cuatro grupos profesionales, y es criterio de las partes que las descripciones de dichas funciones coincidan, en su generalidad, con los referidos grupos de tal forma que los únicos límites para la movilidad funcional sean los propios grupos y la cualificación profesional del trabajador en función de la especialización alcanzada para diversas tareas.

La denominación de los grupos profesionales será la siguiente:

GRUPO I	Estibador.
GRUPO II	Gruistas
GRUPO III	Conductores de medios mecánicos y amanteros
GRUPO IV	Controlador de mercancía
	Capataz

Los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su grupo profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará tendiendo a cubrir el máximo empleo.

La existencia de especialidades dentro de un grupo profesional no limita en modo alguno la polivalencia de los trabajadores pertenecientes al mismo y, en todo caso, viene dada por el grado de preparación y formación de los mismos para realizar determinadas tareas.

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

la especialidad pedida.

Solamente los trabajadores de relación laboral especial, podrán desempeñar en régimen de polivalencia, si las necesidades del servicio así lo exigen ocupaciones distintas a las de su grupo profesional cuando tengan acreditada idoneidad profesional para éstas, de acuerdo con las normas de polivalencia existentes en el ámbito de la Sociedad Estatal.

En lo no regulado anteriormente, se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes del Acuerdo Sectorial vigente en cada momento.

Art. 33. Ascensos.—Al prever las vacantes que se produzcan en los diferentes grupos profesionales, se estará a las normas que establece el Acuerdo Marco vigente.

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 Estatal.

Los Comités de Empresa, conjuntamente con las Direcciones de las respectivas Empresas, determinarán el número de trabajadores necesarios en los distintos grupos profesionales, teniendo en cuenta las necesidades de cada Empresa, formación profesional, mérito, antigüedad de los trabajadores y capacidad organizativa de las respectivas Empresas.

Art. 34. Polivalencia.—Se reconoce el principio de polivalencia, de tal modo que si el trabajador no encuentra empleo propio de su grupo profesional y es llamado para realizar otro, se le respetará el salario del grupo profesional que tenga reconocido, o se le abonará el que corresponda si el trabajo a realizar es de un grupo profesional superior.

La polivalencia se aplicará una sola vez al día, salvo que por necesidades del servicio hubiera que efectuar relevos. En cualquier caso serán la Sociedad Estatal quien aplique la polivalencia.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Art. 35. Representación sindical.—La Sociedad Estatal y las Empresas Estibadoras de este Convenio, tal como recoge la normativa vigente, consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

La Sociedad Estatal y las Empresas Estibadoras respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Sociedad Estatal y las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su actividad sindical.

La Sociedad Estatal y las empresas reconocen el derecho del trabajador afiliado a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de los puertos.

Los sindicatos podrán remitir información a los locales de la Sociedad Estatal y las empresas siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que por éstos sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones a sus afiliados, a cuyo efecto dirigirá una copia del mismo previamente a la dirección de la Sociedad Estatal o de las empresas correspondientes.

Los sindicatos o centrales sindicales que posean en las respectivas empresas, una afiliación superior al 15% de la plantilla serán representados por un delegado.

La central o delegado que pretenda tal reconocimiento deberá acreditar ante la empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la empresa reconocerá al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en el respectivo puerto y designado de

acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en el puerto y de servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y los órganos de gobierno de la Sociedad Estatal y las empresas.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Sociedad Estatal y 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.

4) Serán oídos por la Sociedad Estatal y las empresas, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5) Serán oídos por la Sociedad Estatal y las empresas, en su caso, con carácter previo:

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

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

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

6) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, cuya representación ostente el delegado, se dispondrá un tablón de anuncios que deberá colocarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

7) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Siempre que sea materialmente factible, la Sociedad Estatal y las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la sociedad o las empresas un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Sociedad Estatal y las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La dirección de la Sociedad Estatal y las empresas entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia sindical de las centrales reconocidas en el contexto de la normativa vigente, implantadas nacionalmente y que participen en la Comisión Negociadora de un posible próximo convenio marco entre la Sociedad Estatal, y las asociaciones empresariales, en su caso, y que mantengan su vinculación como trabajadores en activo de la Sociedad Estatal, les serán concedidos permisos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

Art. 36. De los Comités de Empresa.—Se reconoce a los Comités de Empresa de la Sociedad Estatal y de las Empresas Estibadoras que operan en el puerto de Gijón como

órganos de representación de los estibadores portuarios de dicho puerto, en los términos y con las funciones, obligaciones y garantías que les atribuye el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Art. 37. Acumulación de horas sindicales.—Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a razón de salario real.

No obstante, podrán acumularse, en uno o varios de ellos las horas de otros miembros sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo los delegados sindicales de los sindicatos presentes en los Comités de Empresa de las Empresas Estibadoras, y la Sociedad Estatal, tendrán el mismo crédito que los miembros del Comité de Empresa.

También, sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas en asistencias de los miembros del Comité a cursos de formación profesional o sindical organizados por los sindicatos, institutos o entidades públicas o privadas.

TÍTULO II

DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECÍFICA A LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

CAPÍTULO VIII

Personal de las Empresas Estibadoras. Dirección y control de la actividad laboral. Normas generales de la organización de trabajo

Art. 38. Personal de las empresas estibadoras.—Las Empresas Estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por la relación laboral común y los trabajadores portuarios pertenecientes a las plantillas fijas de la Sociedad Estatal, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades para realizar las funciones que se describen en el artículo 1.

Asimismo, y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a trabajadores eventuales, y de no haberlos, a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece el Real Decreto-ley 2/1986 y Reglamento de 13 de marzo de 1987.

Art. 39. Dirección y control de la actividad.—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 a tal 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 corresponderán 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, 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.

Art. 40. Normas generales de la organización del trabajo.—La transmisión de las órdenes de las Empresas Estibadoras a los portuarios se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores portuarios, salvo casos de emergencia o en situaciones de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

La Empresa, a través del capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal de la mano donde lo exija la operación del buque para la que ha sido contratado. Asimismo, la Empresa, a través del Capataz portuario, podrá cambiar la mano del buque una vez ésta haya terminado la operación (a criterio de la Empresa para la que fue contratada).

TÍTULO III
FUNCIONES ASISTENCIALES
CAPÍTULO IX
Previsión social

Art. 41. Fondos sociales.—La aportación de la Sociedad Estatal de Estiba del Puerto de Gijón al Fondo FAS será de 2,67 €/jornal, siendo la aportación del trabajador a este Fondo de 0,31 €/jornal.

La aportación de la Sociedad Estatal de Estiba del Puerto de Gijón al Fondo FAEA será de 0,82 €/jornal, siendo la aportación de los trabajadores a este Fondo de 1,72 €/mes.

Art. 42. Reconocimiento médico.—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico una vez al año, por cuenta de las empresas.

Dicho reconocimiento incluirá:

- Exploración clínica (pulso, tensión arterial).
- Exploración neurológica.
- Otoscopia.
- Rinoscopia.
- Boca-Faringe.
- Exploración cardiaca.
- Exploración pulmonar.
- Exploración osteomuscular.
- Electrocardiograma.
- Espirometría.
- Análisis de sangre:
Hematíes, leucocitos, velocidad, glucosa, colesterol, ácido úrico.
- Análisis de orina:
Densidad, bioquímica, sedimento.
- Radiografía de tórax.

La empresa podrá ampliar individual o colectivamente, las pruebas que estime necesarias en el momento que lo crea oportuno.

Art. 43. Seguro colectivo de vida.—Los Fondos FAS, de los distintos colectivos de trabajadores, contratarán un seguro colectivo de vida.

El Fondo FAS, en el Puerto de Gijón, contratará una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes que cubra las siguientes garantías y capitales:

	Euros
Póliza de seguro de vida	
Fallecimiento por cualquier causa	6.000
Fallecimiento accidental (acumulativo)	6.000
Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa	6.000
Póliza de seguro de accidentes personales (acumulable a la anterior)	
Fallecimiento por accidente (24 h)	6.000
Invalidez absoluta y permanente por accidente (24 h)	12.000
Invalidez permanente y total por accidente (profesional) (24 h)	6.000
Invalidez permanente parcial por accidente (24 h) baremo hasta	18.000

La prima de estos seguros será abonada con cargo al Fondo FAS.

Art. 44. Puestos compatibles.—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo

considerarán con el mayor interés, la adscripción de los trabajadores de capacidad disminuida a puestos compatibles, que se mantendría hasta que el trabajador recupere su capacidad o tenga el período de carencia necesario para causar pensión de jubilación con el 100% de su base reguladora.

REGLAMENTO DE FALTAS, SANCIONES Y SEGURIDAD E HIGIENE PARA LOS ESTIBADORES DEL PUERTO DE GIJÓN

Artículo 1. Ámbito.—La finalidad de este Reglamento de estibadores portuarios de Gijón es regular las relaciones de trabajo y asistencia social que se originen con motivo de las labores portuarias entre trabajadores y sus respectivas empresas, definidas en el Convenio Colectivo de Estibadores Portuarios del Puerto de Gijón.

Art. 2. Potestad disciplinaria.—La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por relación laboral común, corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de 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 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.

Art. 3. Procedimiento sancionador.—Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral especial o de relación laboral común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la Jurisdicción Laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral. Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto 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. 4. Prescripción.—A) 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.

B) 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. 5. Extinción de 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. 6. Clasificación de las faltas.—A) 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.

B) 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 tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

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

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

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

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

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

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

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la

disciplina, o de ella 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.

C) Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o diez 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 labores incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o 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 elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.

12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o/o 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 exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o

favores de cualquier naturaleza.

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

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

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

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

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

Art. 7. Sanciones.—A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

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

C) 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.

Art. 8. Cancelación.—Los trabajadores podrán solicitar de sus respectivas empresas la cancelación de las notas desfavorables por correctivos que se les hubiesen impuesto, con excepción del despido y de las que exista constancia en el expediente personal del interesado, siempre que haya transcurrido un año sin haber reincidido en falta leve, tres años si se trata de falta grave y cinco años si fuese muy grave.

Art. 9. Abuso de autoridad.—El abuso de autoridad por parte de los encargados, capataces, etc., será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la empresa respectiva.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio de un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo advertirá a su jefe inmediato y al inspector o vigilante de operaciones, teniendo todos la obligación de tramitar la queja para que llegue a conocimiento de la dirección de la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Garantía *ad personam*.—Se respetará la situación personal con carácter global que exceda del convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Segunda. Denuncia del convenio.—El presente Convenio extenderá su vigencia el día 31 de diciembre del 2010. Si se produce la denuncia, ésta deberá presentarse en el mes de diciembre del año 2010.

La representación denunciante lo comunicará por escrito a la otra parte, enviando copia a la Autoridad Laboral, atendándose en cualquier caso las disposiciones vigentes.

TABLA ANEXO I

TABLA SALARIAL DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE GIJÓN

Año 2008	Euros
Salario garantizado (para todos los grupos profesionales)	1.710,11
Pagas extras (para todos los grupos profesionales)	2.090,07
Paga de vacaciones (para todos los grupos profesionales)	2.090,07
Antigüedad (para todos los grupos profesionales)	106,66

Grupo prof.	Salario de vacaciones	(ILT)
Especialista	2.251,14	1.893,24
Oficial	2.343,78	1.971,14
Controlador	2.403,46	2.021,31
Capataz	2.587,17	2.175,83

Complemento de actividad de lunes a viernes

Grupo prof.	Mañana	Tarde	Noche
Especialista	34,68	49,91	65,33
Oficial	40,37	58,41	76,07
Controlador	47,97	70,03	90,80
Capataz	55,60	81,66	105,54

Complemento de actividad de sábados

Grupo prof.	Mañana		Tarde		Noche	
	A	B	A	B	A	B
Especialista	95,86	111,55	142,27	168,48	174,23	200,44
Oficial	98,84	114,23	148,50	175,56	183,56	210,59
Controlador	103,46	118,35	158,47	186,75	196,17	224,47
Capataz	108,07	122,46	168,38	197,95	208,80	238,33

Complemento de actividad de domingos y festivos

Grupo prof.	Mañana		Tarde		Noche	
	A	B	A	B	A	B
Especialista	95,86	138,63	142,27	168,48	174,23	200,44
Oficial	98,84	143,13	148,50	175,56	183,56	210,59
Controlador	103,46	149,54	158,47	186,75	196,17	224,47
Capataz	108,07	155,92	168,38	197,95	208,80	238,33

A) Muelles comerciales

B) Dársena de San Agustín y Tráfico de Aceralia en los muelles comerciales de Gijón

DOBLES DE LUNES A VIERNES

Grupo prof.	Mañana	Tarde	Noche
Especialista	124,22	125,30	128,09
Oficial	128,71	129,81	129,81
Controlador	131,57	132,72	132,72
Capataz	134,92	136,86	138,92

Para los dobles en sábados, domingos y festivos se abonará el complemento de actividad que corresponda a la jornada más 57,00 euros

PLUSES DE TRABAJOS ESPECIALES. HORAS EXTRAS

Grupo prof.	Diurna	Nocturna	Festiva
Especialista	31,38	35,84	43,01
Oficial	32,49	37,15	44,56
Controlador	33,97	38,82	46,60
Capataz	35,45	40,49	48,64

COMPLEMENTOS DE JORNADA DE BREA

Mañana	Tarde	Noche	Sábado
10,69	10,69	10,69	8,77

TABLA ANEXO II

RETRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD EN LAS JORNADAS DE ENTREGA Y RECEPCIÓN

AÑO 2008

Complemento de actividad de lunes a viernes

Grupo profesional	Mañana	Tarde	Noche
Especialista	26,60	38,29	50,11
Oficial	32,28	46,72	60,85
Controlador	39,90	58,24	75,52
Capataz	47,52	69,79	90,21

Complemento de actividad sábados

Grupo prof.	Mañana		Tarde		Noche	
	A	B	A	B	A	B
Especialista	87,77	103,46	130,26	156,26	159,57	186,36
Oficial	88,70	106,15	136,39	163,15	168,57	196,31
Controlador	95,38	110,26	146,10	174,01	180,85	209,16
Capataz	100,01	114,38	155,81	184,88	193,18	222,60

Complemento de actividad domingos y festivos

Grupo prof.	Mañana		Tarde		Noche	
	A	B	A	B	A	B
Especialista	87,77	130,57	130,26	158,65	159,57	188,77
Oficial	88,70	135,04	136,39	165,65	168,57	198,70
Controlador	95,38	141,46	146,10	178,94	180,85	212,34
Capataz	100,01	147,84	155,81	187,68	193,18	225,98

A) Muelles comerciales.

B) Dársena de San Agustín y tráfico de Aceralia en los muelles comerciales de Gijón.

TABLA ANEXO IV

TABLA SALARIAL AÑO 2008

COLLA

Clave	Capataz	Contador	Oficial	Oficial Palista	Especialista
Salario mensual	3.414,55	3.221,05	3.027,56	3.068,72	2.892,58
Extra diurna (10)	44,95	42,61	40,35	40,89	38,71
Extra nocturna (11)	51,38	48,69	46,10	46,73	44,25
Extra d. festiva (12)	61,66	58,44	55,35	56,08	53,10

	Euros
Paga febrero (diferencia de convenio año 1998)	769,64
Gratificación junio	2.003,08
Gratificación diciembre	2.003,08
Paga vacaciones	2.003,08
Quinquenios	106,59

Las horas extras se incrementarán en concepto de antigüedad por quinquenio en:

	Euros
Extra diurna (10)	1,26
Extra nocturna (11)	1,45
Extra d. Festivo (12)	1,74

DIFERENCIAS CATEGORÍAS

	Euros
Especialista a oficial	5,19
Especialista a contador	12,63
Especialista a capataz	20,08
Especialista a palista	6,79
Palista a capataz	13,32