

HUELVA	Estibadores portuarios (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Huelva, S.A. _ESTIHUELVA, S.A._)
Convenio C. (B.O.P. 27-VII-1996)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 3443/96</i>	

Visto el texto del Convenio colectivo de la "Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Huelva" que fue suscrito con fecha 11 de abril de 1996, de una parte, por los representantes de la Asociación de Consignatarios de Buques y Empresas Estibadoras ESTIHUELVA, S.A., y de otra, por el Comité de empresa de ESTIHUELVA, S.A., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido Convenio colectivo de trabajo en el Registro correspondiente, con notificación, a las partes que lo han suscrito.

Segundo.-Disponer la remisión del texto original de dicho Convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Tercero.-Solicitar la publicación del texto del Convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación al Puerto de Huelva siempre que se realicen actividades de las descritas en el artículo 3.º, según su ámbito funcional.

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

Art. 2.º Ambito personal.- 1. El presente Convenio afectará a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Huelva (en adelante ESTIHUELVA).

2. Asimismo, el Convenio afectará a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba y las complementarias que se describen en el artículo 3.º de este Convenio.

3. Como trabajadores afectará a la totalidad de trabajadores portuarios, bien contratados por la Sociedad de Estiba o por las empresas estibadoras.

4. Igualmente afectará a empresas y trabajadores que, en el espacio físico del puerto, realicen actividades que, sin ser de servicio público, sean de las relacionadas en el artículo 3.º

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

5. También quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio cualquier trabajador de las empresas a que se refiere el apartado 2.4 cuando realicen labores portuarias de las descritas en el artículo 3.º de este Convenio.

6. Asimismo afectará a las entidades que se puedan crear al amparo de lo previsto en el artículo 1.º 2 del Real Decreto-Ley 2/1986 y a sus trabajadores que realicen labores portuarias.

Art. 3.º Ambito funcional.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

1. Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria calificadas como servicio público por el Real Decreto-Ley 2/86 y Real Decreto 371/1987.

2. Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

2.1 La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo.

2.2 Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por los terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una empresa estibadora.

2.3 Las operaciones de carga, descarga y transbordo para el aprovisionamiento y el avituallamiento del buque, su dotación o pasaje, a excepción de las que se realicen por tubería y las que realicen directamente la propia tripulación del buque.

2.4 La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones), excepto si la realizan las tripulaciones de los buques.

2.5 Las labores de sujeción, trincaje y suelta, excepto cuando sean realizadas por la tripulación del buque.

2.6 El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos

mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en este Convenio, excepto cuando dichos medios mecánicos pertenezcan a la Administración portuaria.

2.7 El embarque y desembarque del correo, en las condiciones reguladas en el artículo 2.º c) del Real Decreto-Ley 2/1986.

2.8 El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por los propietarios-usuarios de los vehículos o por los conductores habituales dependientes de aquéllos.

2.9 La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas, tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad de transporte desde el exterior del recinto portuario al buque o viceversa y que por ello quedarán comprendidas en las excepciones del apartado anterior.

2.10 La conducción de vehículos, la carga, descarga y las operaciones de conexión que se realicen desde vehículos que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco y la de los que reciban mercancía a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión.

En los casos anteriores, estará excluida la conducción de vehículos siempre que el transporte se produzca desde o hasta fuera de la zona portuaria sin solución de continuidad.

3. Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987 y el artículo 2.º 3 del II Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales del Sector Portuario, de 3 de noviembre de 1993 (en adelante II Acuerdo Sectorial), a cuyo efecto las empresas estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con trabajadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona portuaria, consistentes en la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento; llenado y vaciado de contenedores; paleo y picado en bodegas de buques; graneles sólidos por tubería y el manejo de las mangas de aspiración en estas operaciones y aquellas otras operaciones que en el futuro se implanten en los puertos y cuyas condiciones de trabajo serán objeto de negociación por las partes.

4. Sin perjuicio de la capacidad de los firmantes para, en futuros Convenios, ampliar, reducir o delimitar la relación de actividades complementarias descritas en el apartado anterior, todo ello dentro de las facultades reconocidas en el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987, es voluntad de los mismos que, durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores portuarios continúen realizando las mismas actividades que venían realizando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 4.º Ambito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el 1 de febrero de 1996 y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 1998.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento. En todo caso, en materia de prórroga, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 5.º Fuentes de las relaciones laborales.- 1. Las normas del presente Convenio

serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

2. Asimismo serán aplicables:

2.1 Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, y 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.

2.2 El II Acuerdo Sectorial, suscrito el 18 de octubre de 1993 (BOE de 16 de noviembre de 1993), que ambas partes dan por reproducido y paccionado.

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

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

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en armonía con lo que disponen los artículos 3.º y 4.º del II Acuerdo Sectorial, ningún otro Convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio, mientras éste se halle en vigor.

A tal efecto, las partes se comprometen a no negociar Convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2.º del II Acuerdo Sectorial, es decir, que no integre a la totalidad de los trabajadores portuarios del puerto de Huelva.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.º del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, lo establecido en los artículos 2.º y 3.º del II Acuerdo Sectorial es materia reservada al ámbito estatal.

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

Art. 6.º 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.º Comisión paritaria.- La Comisión paritaria prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por ocho miembros; cuatro en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes), y otros cuatro en representación de las sociedades y empresas, (dos representantes de la Sociedad de Estiba y dos de la asociación empresarial firmante) que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a la sesiones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, los

asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

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

1. La interpretación auténtica de este Convenio.
2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos, se estimarán "conflictos" los siguientes: el ejercicio del derecho de huelga, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresarios o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas, y aquellos otros que las partes acuerden en el 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 II 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;

3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial cuando así se le solicite por la misma.
4. Para su validez, los acuerdos de la Comisión paritaria, deben ser adoptados por la mayoría de los votos de cada una de las representaciones.

CAPITULO II

Contratación de trabajadores portuarios por

las empresas estibadoras

Art. 8.º Dirección y control de la actividad laboral.- La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio Puerto dictadas al efecto.

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la empresa estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral común o con personal de la Sociedad 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.

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

Art. 9.º Procedimiento de contratación.- De acuerdo con el artículo 8.º del II Acuerdo Sectorial, las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a trabajadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba, 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 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 ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

La contratación se efectuará mediante el modelo de contrato que se establece en el anexo I del presente Convenio. Los contratos reflejarán, en sus cláusulas, el respeto, como mínimo, a las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en Huelva los trabajadores del mismo grupo profesional.

Art. 10. Efectos de la contratación.- Los trabajadores contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijos de plantilla, o con cualquier otra modalidad contractual prevista en la legislación vigente.

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 de artículo 10 del Real Decreto-Ley 2/1986 y en 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 respectiva, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

Art. 11. Condiciones particulares de los trabajadores fijos de empresa.- Los trabajadores fijos de empresa de relación laboral común estarán sujetos al presente Convenio colectivo y a las condiciones de trabajo particulares que se estipulan a continuación:

1. Las empresas procederán a señalar para los trabajadores de relación laboral común, al menos con una antelación semanal, el descanso de dos días, quedando fijado el número máximo de turnos en veintidós mensuales respetando el descanso semanal.

Todos los lunes por la mañana las empresas notificarán, tanto al trabajador como a la Sociedad de Estiba, el descanso de dos días (de los cuales uno y medio, al menos, serán consecutivos) correspondientes a la semana siguiente.

2. Cada empresa, salvo en las labores de entrega y recepción, no podrá completar con trabajadores de RLC los equipos de trabajo solicitados, necesitando incluir en ellos al menos un trabajador de RLE. Cuando la Sociedad de Estiba no pueda proveer en el turno, incluso con trabajadores polivalentes o reenganchados, el personal solicitado por la empresa estibadora, ésta podrá desarrollar la labor para la que efectuó el pedido con sus trabajadores de RLC, siempre que sea posible. En cualquier caso, la empresa estibadora, aun en la necesidad de contratar externamente por falta de personal, deberá dar empleo en primer lugar a los trabajadores de relación laboral común.

4. Las empresas realizarán las labores portuarias en primer lugar con sus trabajadores fijos y, caso de inexistencia o insuficiencia de éstos, con el personal pedido y nombrado de RLE. Si la Sociedad de Estiba no pudiera proporcionar los trabajadores solicitados, las empresas actuarán conforme a la legislación vigente.

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

El cupo global se distribuirá de mutuo acuerdo entre las mismas, si bien deberá crearse en cada empresa una estructura mínima de un trabajador portuario, todo ello de acuerdo con las disposiciones de aplicación.

Las partes podrán acordar, en el seno de la Comisión paritaria del Convenio, la asignación de trabajadores de relación laboral común por duración determinada, siempre que la actividad de la Sociedad de Estiba y de las empresas estibadoras así lo aconsejen.

Art. 13. Control y seguimiento de los acuerdos anteriores.- La Comisión paritaria será el órgano competente para el control del exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores sobre fijos de empresa y su adecuación a las variaciones de la actividad portuaria.

Art. 14. Llamamientos y nombramientos. Procedimiento.- Las empresas estibadoras solicitarán de la Sociedad de Estiba 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.

El jefe de contratación de la Sociedad de Estiba, como máximo responsable, será el directamente encargado de la contratación y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

Para el personal del censo del turno de rotación (RLE), los horarios de la comunicación de su no presencia, así como las peticiones de personal por parte de las empresas estibadoras, serán:

A) Para facilitar que los trabajos puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada y admisión de las peticiones escritas de personal de las empresas para las dos contrataciones diarias se fija:

En los días laborables, de lunes a sábado inclusive, se efectuarán dos llamamientos en presencia de, al menos, un representante legal de los trabajadores: el primero, a las 8 horas, para el primer turno y, el segundo, a las 12,30 horas, para el segundo, tercer y cuarto turno. (Incluyendo domingos y festivos).

El llamamiento para los reenganches se efectuará a la 12,30 horas trabajadores. La Sociedad de Estiba adoptará las medidas necesarias para comunicar a los trabajadores nombrados que estuvieran trabajando la operación que les ha correspondido en el reenganche sin necesidad de su desplazamiento a la sala de nombramiento.

B) Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de trabajadores portuarios como de contratadores de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad de Estiba.

C) Las empresas estibadoras presentarán los pedidos quince minutos antes del nombramiento y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

- Indicación de la operativa o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el puerto; naturaleza de la mercancía a manipular, tipo y características de la unidad de carga y demás características ya especificadas.

- Trabajadores de RLE pedidos, con indicación del grupo profesional y especialidad y, en su caso, puesto de trabajo para los que son requeridos.

- Trabajadores de RLC que se integrarán en la mano con indicación del grupo profesional y, en su caso, especialidad que desempeñarán.

- No se nombrará el personal cuando la empresa estibadora incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

E) Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de la Sociedad de Estiba, salvo causa justificada.

La asignación del trabajo en la Sociedad de Estiba se hará por riguroso orden rotativo

de los distintos grupos profesionales y especialidad.

Las empresas estibadoras y la Sociedad de Estiba elaborarán anualmente el calendario laboral de los trabajadores portuarios debiendo comunicarlo, previa a su aprobación definitiva, a la Comisión paritaria que evacuará el informe que estime pertinente.

F) Entre la finalización de una jornada (incluido el reenganche) y el inicio de la siguiente deberá mediar, como mínimo, doce horas.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Art. 15. Jornada y horario de trabajo.- A) Jornada semanal. La duración de la jornada completa se conviene en cuarenta horas semanales. La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa. Se conviene que la jornada laboral se realizará en turnos de seis horas diarias de trabajo efectivo.

El sábado tendrá la consideración de festivo a partir de las doce horas.

B) El tipo de jornada de trabajo es la intensiva y el horario de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, con las siguientes modalidades:

1) Jornada intensiva diurna:

- Primer turno de 8,30 a 14,30 horas.
- Segundo turno de 14,30 a 20,30 horas.

2) Jornada intensiva nocturna:

- Tercer turno de 20,30 a 2,30 horas.
- Cuarto turno de 2,30 a 8,30 horas.

En el pantalán de fertiberia las jornadas serán: de 0 a 6 horas, de 6 a 12 horas, de 12 a 18 horas y de 18 a 24 horas.

Asimismo, y por acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio, se podrá pactar la fijación de turnos de trabajo en distinto horario al señalado en los párrafos anteriores.

El trabajo en sábados, domingos y festivos, debido al carácter, de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio, excepto el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre que serán, en todo caso, voluntarios.

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

En la distribución de turnos y duración de las jornadas se salvaguardarán los descansos legales entre jornadas y el semanal.

Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva de seis horas en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación antes de las seis

horas. En todo caso, las empresas estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias, sean o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior.

2. Cuando, una vez iniciada, finalice la operación por causa ajenas a la voluntad del trabajador.

3. Cuando en el transcurso de las seis horas del turno para el que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

4. Por el transcurso de las seis horas de trabajo efectivo.

5. Las empresas no podrán dar por terminado ni suspender el trabajo a destajo, antes de finalizar la jornada y mientras quede mercancía en muelle o bodega para seguir efectuando dicho trabajo, salvo causa que lo justifique y siempre y cuando sea posible la terminación del mismo dentro de la jornada normal o pactada.

C) Jornada mensual. Es objetivo del presente Convenio colectivo la máxima ocupación de los trabajadores portuarios de RLC y RLE sin afectar a la productividad. A tal efecto se estima como ocupación adecuada la determinada por el II Acuerdo Sectorial.

La consecución del objetivo antes indicado lleva aparejada la distribución del trabajo entre el conjunto de trabajadores. A tal efecto se dispone lo siguiente:

1. Las empresas estibadoras y la Sociedad de Estiba procederán al nombramiento de trabajadores para atender el trabajo diario conforme a las estipulaciones reguladas en el artículo 14.

2. Los trabajadores de relación laboral común no podrán sobrepasar veintidós turnos mensuales, salvo que concurra el supuesto previsto en el apartado 3 siguiente.

Para el cómputo de los turnos efectuados se contabilizarán los efectivamente trabajados por los grupos profesionales y especialidades, sin tenerse en cuenta las jornadas de inactividad.

3. Cuando los trabajadores de relación laboral especial sobrepasen los veintidós turnos mensuales según grupos profesionales y especialidad, podrán también sobrepasarlos los de relación laboral común de los respectivas grupos profesionales y especialidad, si bien, se distribuirá el trabajo que exceda de veintidós turnos de forma que ninguno de los trabajadores de RLC y RLE realicen más turnos que los otros de su mismo grupo profesional y especialidad.

Una vez equiparados en turnos mensuales, se continuará el nombramiento del trabajador de relación laboral común, alternando el nombramiento con preferencia de los trabajadores de RLE.

4. A tales efectos, tanto para los trabajadores de relación laboral común como los de relación laboral especial, los veintidós turnos se computarán a nivel individual, independientemente del grupo profesional con que, en aplicación de la polivalencia y la movilidad funcional, sean realizados los turnos de trabajo.

5. Dado que el incumplimiento en los nombramientos produce un perjuicio en el coste para el conjunto de las empresas estibadoras y afecta al nivel de empleo de los trabajadores, se considerará infracción de normas laborales.

6. La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos efectuados por los trabajadores de relación laboral especial. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de relación laboral común, para lo cual las empresas estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a la Sociedad de Estiba o, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de RLC, debiendo indicar (el número e identificación de los trabajadores de relación laboral común que por grupo profesional y labor a desempeñar compondrán la mano o manos que vayan a operar.

A tal efecto la Sociedad de Estiba dispondrá de los medios de control necesarios y las empresas estibadoras autorizarán a sus representantes y a la representación legal de los trabajadores el acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias. La Sociedad de Estiba facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

D) Jornada de inactividad. Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador acuda a los llamamientos 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.

F) Control del número de turnos diarios. 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.

Art. 16. Fiestas anuales.- Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores, serán las que establezca la autoridad laboral en el calendario correspondiente de la localidad respectiva. Sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y siempre que se compense el trabajo con el mismo número de días de descanso durante la semana siguiente al festivo.

En las vísperas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, las contrataciones de las intensivas nocturnas serán de carácter voluntario.

Art. 17. Vacaciones.- Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas en la forma en que se indica en el capítulo económico del presente Convenio.

Las vacaciones del personal se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio a octubre, ambos inclusive, correspondiendo disfrutarlas obligatoriamente a un cuarto de las plantillas de las empresas estibadoras y de la Sociedad de Estiba en cada uno de dichos meses.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, la Comisión paritaria del Convenio 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.

Las partes convienen que la Sociedad de Estiba reciba las propuestas de las empresas estibadoras sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de relación laboral común y, en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá el cuadro anual de vacaciones de la

totalidad de los trabajadores portuarios.

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

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios de la Sociedad de Estiba y en los de todas las empresas estibadoras, para general conocimiento de los trabajadores.

Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de quince días, las reclamaciones que estimen pertinentes y, en su caso, proponer el intercambio de vacaciones con otros trabajadores del mismo grupo profesional.

El disfrute de las vacaciones en cualquier otra época del año, fuera de los turnos programados, quedará supeditado al acuerdo individual del trabajador con su empresa.

En los supuestos de disconformidad con el calendario de vacaciones, los trabajadores y, en su caso, la representación legal de los mismos, podrán formular la correspondiente reclamación.

Las vacaciones se disfrutarán de una sola vez continuadamente o en dos períodos, y se iniciarán los días uno y quince del mes correspondiente.

Art. 18. Remate de buques.- Para finalizar la operación del buque o bodega, las empresas estibadoras dispondrán de una prolongación de dos horas (remate) que se retribuirán de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este Convenio y según la naturaleza de dichas horas (diurna, nocturna o festiva):

A los efectos previstos en el presente artículo, se entenderá por "remate de buque" la realización de las operaciones necesarias para finalizar la carga-descarga prevista al inicio del turno. Tal estimación se realizará sobre la hipótesis de obtener un rendimiento igual al promedio del realizado desde el inicio del turno en condiciones normales.

Art. 19. Normas comunes al remate de buques y a las horas extraordinarias.- a) Para realizar las horas extraordinarias a que se refieren los apartados anteriores, será requerida la totalidad de los componentes del equipo de trabajo.

b) Las horas de remate de buques ejecutada serán abonadas a la mano o manos que hubiesen participado en la operación.

c) Cuando se esté efectuando el remate en un buque de bodega corrida, en el que esté trabajando mas de una mano, no podrá retirarse del trabajo a ninguna mano. Si por causa de seguridad e higiene o las condiciones del trabajo no permitiese seguir realizando la operación conjuntamente, como se venía realizando, se despedirán la mano o manos que fuesen necesarias, cobrando cada mano la totalidad de las horas que hubiesen realizado.

Art. 20. Repetición de turnos por necesidades del servicio público (reenganche).- Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las labores portuarias incluidas en el ámbito del presente Convenio y en atención a la plantilla existente, las empresas estibadoras se comprometen y obligan a realizar la totalidad de las mismas sin recurrir a la contratación o utilización de otro personal hasta terminar totalmente el de la Sociedad de Estiba. Por su parte, los trabajadores atenderán el exceso o acumulación de trabajo producido por la irregularidad del tráfico mediante la repetición de turnos. No vendrá obligado a reengancharse el trabajador inscrito en un curso de formación de los

previstos en el artículo 32.

Semanalmente los trabajadores podrán comunicar su no disponibilidad para el reenganche a la Sociedad de Estiba.

A tales efectos, la repetición de turnos (reenganche) se efectuará respetando las siguientes condiciones:

1. La representación legal de los trabajadores podrá acordar no atender colectivamente los pedidos de reenganche de las empresas. En tal caso, deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad de Estiba con un preaviso mínimo de setenta y dos horas, sin perjuicio de la competencia propia de la Comisión paritaria.

2. Las operaciones portuarias con trabajadores reenganchados se podrán iniciar de manera efectiva, a partir del inicio del horario prefijado para cada jornada de trabajo, aun a pesar de que los equipos de trabajo nombrados no estuvieran completos como consecuencia del descanso de los trabajadores reenganchados, siempre que técnicamente sea posible el desarrollo del trabajo encomendado en condiciones de seguridad e higiene.

3. Sólo se podrán repetir turnos cuando se haya agotado el personal de relación especial aplicando la polivalencia pactada.

4. Los turnos que se realicen por repetición se computarán tanto para los trabajadores de relación laboral especial como de relación laboral común a los efectos de los veintidós turnos mensuales previstos en el presente Convenio.

5. Los trabajadores de relación laboral común no podrán reengancharse en los siguientes supuestos:

a) Cuando la totalidad de los trabajadores de RLE de su grupo profesional o especialidad no hubieran sido nombrados en ese día.

b) Cuando hayan realizado veintidós turnos en el mes, en cuyo caso se aplicará lo regulado en el artículo 15.D).3, de este Convenio.

6. Ningún trabajador podrá realizar dos turnos en el mismo día mientras exista otro que pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, salvo que coincidiera en día de descanso.

7. La mayor regularidad en la distribución del trabajo de los trabajadores vinculados por relación laboral común conduce, conforme a lo estipulado en el artículo 6.º c), párrafo 2.º del II Acuerdo Sectorial, a la preferencia del trabajador de relación laboral especial cualificado para la realización de los reenganches.

8. Los trabajadores que hayan de repetir turno para cualquier empresa estibadora, serán solicitados a la Sociedad de Estiba mediante el oportuno y habitual impreso en el que, además, figurarán los vinculados por relación laboral común, que formarán parte de los equipos de trabajo.

9. La aplicación de las anteriores estipulaciones no podrá vulnerar lo dispuesto en el II Acuerdo Sectorial y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 2/1986.

Art. 21. Licencias retribuidas.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán

derecho a solicitar y obtener licencias retribuidas en la cuantía prevista en el capítulo económico en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio propio, veinte días naturales. En caso de matrimonio de padres o hijos de uno a tres días si fuese necesario desplazamiento fuera de la provincia.
2. Nacimiento de hijos, tres días naturales, que se podrán incrementar hasta cinco en caso de desplazamiento fuera de la provincia o en supuestos de intervención quirúrgica.
3. Enfermedad grave del cónyuge, cuatro días naturales.
4. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: de tres a cinco días naturales si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.
5. Fallecimiento del cónyuge, tres días naturales y cinco si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.
6. Fallecimiento de ascendientes o descendientes hasta segundo grado o colaterales, de tres a cinco días si fuera necesario desplazamiento.

Permisos no retribuidos. En casos extraordinarios, debidamente acreditados y no regulados en el artículo anterior, podrán otorgarse licencias por el tiempo necesario. Podrán solicitar permiso sin sueldo con reserva de su puesto de trabajo, con una duración mínima de tres meses y máxima de doce, pudiéndose ampliar dicho plazo hasta veinticuatro en casos excepcionales, debidamente justificados, los trabajadores que lleven en la empresa más de dos años. La Dirección de la empresa resolverá las solicitudes que en este sentido sean formuladas.

Para tener derecho a un nuevo permiso deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación del anterior. El período de permiso con sueldo no se computará a ningún efecto.

Art. 22. Movilidad de los equipos de trabajo.- La movilidad de un equipo de trabajo de una operación a otra, se podrá realizar por las empresas estibadoras en las siguientes condiciones:

1. Que haya finalizado la operación o buque.
2. Se prohíbe que el personal desplazado realice horas extraordinarias en el turno, salvo que por acuerdo de la Comisión paritaria se autorice.
3. El personal afectado por la movilidad percibirá la retribución correspondiente a cada uno de los buques y operaciones en las que hubiera intervenido.

La empresa estibadora deberá notificar previamente al capataz o, en su caso, al responsable general, su intención de desplazar el equipo de trabajo de una operación a otra, de tal forma que pueda comunicarse a los trabajadores afectados.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 23. Grupos profesionales.- En cuanto a los grupos profesionales será de general aprobación la clasificación profesional aprobada por la Comisión mixta del II Acuerdo

Sectorial el 14 de diciembre de 1994, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo.

Art. 24. Movilidad funcional y polivalencia. Las partes se comprometen a facilitar la movilidad funcional y la plena polivalencia establecida en la clasificación profesional aprobada.

1. Al objeto de conseguir el mayor nivel de ocupación efectiva de la plantilla del puerto, la movilidad funcional se realizará de acuerdo con lo regulado en la clasificación profesional y, en lo no regulado en la misma, atendiendo a las siguientes estipulaciones:

a) Los grupos profesionales III y IV de relación laboral especial serán complementarios entre sí y por lo tanto les será de aplicación la movilidad funcional, de tal manera que, cuando las circunstancias impuestas por la propia irregularidad y características del trabajo lo determinen, unos y otros puedan ser nombrados para que realicen labores de éstos y viceversa.

La adscripción de los trabajadores de los grupos mencionados se hará siempre nombrando en primer lugar al grupo correspondiente.

En estos supuestos, los trabajadores que realicen funciones del grupo profesional superior, percibirán la retribución correspondiente al mismo.

Si se efectúa nombramiento para realizar funciones de inferior grupo profesional, el trabajador afectado percibirá la retribución correspondiente a su grupo profesional.

b) Las distintas funciones que integran el grupo profesional de oficiales manipulantes serán complementarias entre sí y, por lo tanto, polivalentes, sin otras limitaciones que las impuestas por la capacitación/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este grupo profesional.

c) El grupo profesional I, estibador, realizará todas las labores de su grupo profesional. Si algún trabajador acreditara de manera fehaciente, imposibilidad física o psíquica para realizar alguna de las actividades correspondientes al mismo, pero pudiera realizar otras, se le relevará de tales actividades y se le nombrará exclusivamente para el resto.

d) La movilidad funcional se aplicará cuando no existan en la empresa afectada trabajadores de relación laboral común de grupos profesionales y especialidades sin ocupación.

2. También podrán realizar la movilidad funcional los grupos profesionales III y IV en los términos previstos en el apartado 1.a) anterior, los trabajadores de RLC de una empresa estibadora cuando no haya trabajadores de RLE disponibles del grupo profesional requerido, aplicando, a tal efecto, la movilidad funcional.

3. El nombramiento de trabajadores de relación laboral especial para la realización de funciones correspondiente a un grupo profesional distinto al que tengan reconocido, sólo podrá realizarse siempre que concurren y se cumplimenten las siguientes condiciones:

3.1 Que no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad demandada por las empresas estibadoras correspondiente al grupo profesional y especialidad solicitada.

3.2 Que el trabajador, no habiendo sido nombrado para realizar funciones correspondientes a su grupo profesional, tenga acreditada la especialidad solicitada.

3.3 Que se le abone la mayor de las retribuciones, la correspondiente a su grupo profesional o al del solicitado.

3.4 Que el nombramiento se efectúe por rotación. En todo caso, se procederá con preferencia al nombramiento del mismo grupo profesional.

4. La Sociedad de Estiba coordinará la organización de los cursos de formación profesional precisos para la cualificación de los trabajadores portuarios.

Se revisará, en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio colectivo, la cualificación profesional de todos los trabajadores y, en su caso, se propondrá a la Comisión paritaria la aprobación de la reclasificación profesional.

Art. 25. Promociones y ascensos.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1.2/3 del II Acuerdo Sectorial, las partes convienen los siguientes criterios a los que deberá ajustarse el sistema:

- Deberá afectar a la totalidad de los trabajadores portuarios independientemente del grupo profesional.
- Deberá respetar la plena igualdad de oportunidades, sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso a un grupo superior.
- Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables.
- Deberá contemplar la situación de los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.
- Deberá contemplar la intervención del órgano calificador de la profesionalidad, que será único y contará con los representantes de los trabajadores y de las empresas estibadoras presidido por un representante de la Sociedad de Estiba.

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

CAPITULO V

Derechos sindicales y régimen disciplinario

Art. 26. Derechos de reunión e información. Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de la Sociedad de Estiba, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, sin más requisitos que no interrumpir los llamamientos diarios.

Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad de Estiba, o de cualquier otro que esta ponga a su disposición.

2. A recibir información a través de sus representantes.

4. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las empresas y la Sociedad de Estiba en los que conste información relativa a su persona.

Art. 27. Derechos de la representación de los trabajadores.- En igual sentido que el indicado en el artículo anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

1. Uso de cuarenta horas mensuales 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 hubiera correspondido trabajar efectivamente.

La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio Puerto dictadas al efecto.

2. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comité de empresa como componentes de la Comisión negociadora de Convenio colectivo que afecten a sus representados y para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las que transcurran tales negociaciones.

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

4. Las secciones sindicales constituidas y aquellas que se constituyan tendrán derecho a nombrar dos Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo de la empresa afectada, con una reserva de veinte horas mensuales retribuidas para la gestión sindical, siempre que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en las elecciones del Comité de empresa. El indicado crédito horario será también acumulable.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a que celebren reuniones, a recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las mismas.

Las empresas no podrán subordinar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 28. Derechos sindicales.- Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 14 del II Acuerdo Sectorial, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo y en los dos anteriores.

Art. 29. Representación para la negociación del Convenio.- De conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del II Acuerdo Sectorial, a los efectos de definir la legitimación para negociar Convenios de ámbito inferior al referido acuerdo sectorial, se atribuye a los representantes de los trabajadores portuarios de relación laboral especial y común incluidos en su ámbito de aplicación, a la Sociedad de Estiba y a la Asociación de Empresas Estibadoras del Puerto de Huelva, por parte empresarial.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de relación laboral común y especial, y a la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias descritas

en el artículo 3.º de este Convenio, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación la establecida en el presente Convenio, sin que pueda modificarse por las partes.

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 3.º, constituirán una unidad independiente de las demás actividades de la misma a la que quedarán adscritos únicamente los trabajadores portuarios de cada empresa contratados para la realización de estos trabajos, por relación laboral común.

Art. 30. Régimen disciplinario.- 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 o 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.

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 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, en 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.

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.

Prescripción 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.

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.

Clasificación de las faltas:

Faltas leves. 1. Faltar a la lista de llamamientos 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 considerará 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 útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves. 1. Faltar a la lista de llamamientos 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 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 permuta 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 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 el o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio colectivo y/o acuerdos sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se 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.

Faltas muy graves. 1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o diez alternas al 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 realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

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

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

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 o desprestigio a la empresa.

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

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

13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

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

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados 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 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 laboral 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.

Sanciones por faltas leves:

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

Sanciones por faltas graves:

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

Sanciones 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 haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

CAPITULO VI

Prestaciones sociales y asistenciales

Art. 31. Seguridad e higiene.- Las partes convienen que mientras no se desarrolle lo estipulado en el artículo 12 del II Acuerdo Sectorial sobre las medidas a adoptar para la mejor protección de los riesgos de seguridad e higiene, se aplicarán con el máximo rigor las normas contenidas en la legislación general sobre la materia y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las del Reglamento de Seguridad, Higiene y Bienestar de los Trabajadores Portuarios, aprobado por Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971, así como todos aquellos Convenios que afectan a dicho Reglamento, suscrito por el Estado español con los organismos internacionales.

La Comisión paritaria del Convenio elevará un informe a la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial, con las medidas que estime necesarias para mejorar la protección.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación general sobre constitución y competencias de los Comités de seguridad e higiene en las empresas, y dadas las especificidades del trabajo portuario en el que realizan labores conjuntamente trabajadores vinculados a diversas empresas, se constituirá un Comité de seguridad y salud con las mismas funciones y competencias que las previstas en la legislación laboral básica sobre la materia y con el mismo ámbito funcional y personal del presente Convenio. Las partes designarán sus representantes en el plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.

Art. 32. Formación profesional.- Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los trabajadores portuarios en concordancia con lo que establece el artículo 11 del II Acuerdo Sectorial, asumiendo el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992.

La Sociedad de Estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión tripartita de formación del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas, en colaboración con las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administración del Estado.

A este fin las empresas pondrán en conocimiento de la Comisión tripartita de formación, creada al amparo de la resolución de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial, 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 o resoluciones que se establezcan por la Comisión tripartita de formación de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión tripartita de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial, a propuesta de la Comisión tripartita de la Sociedad de Estiba, en desarrollo del Plan de Formación aprobado por la Fundación para la Formación Continua para 1994/1995 y los que anualmente se establezcan.

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 II Acuerdo Sectorial.

Las empresas estibadoras se obligan a participar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión tripartita de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial.

Art. 33. Medicina de empresa.- La Sociedad de Estiba y aquellas otras empresas que así lo acuerden, mantendrá un servicio de medicina de empresa que atienda a los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo.

Art. 34. Fondo de asistencia social.- El fondo de asistencia social mantendrá íntegramente la procedencia de sus recursos, fines y estatutos hasta que la representación de los trabajadores acuerde la institucionalización que más convenga al cumplimiento de sus fines.

Las aportaciones de las empresas y de la totalidad de los trabajadores (RLE y RLC) en las cuantías existentes con anterioridad al presente Convenio se mantienen de forma obligatoria, integrando tales recursos un único FAS con prestaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La gestión de este fondo habrá de garantizar la participación de los trabajadores y, en todo caso, será de la competencia de los representantes de los trabajadores portuarios su gestión y administración.

La aportación de las empresas será del 4 por ciento del jornal líquido que realicen los trabajadores portuarios.

La Sociedad de Estiba efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las empresas estibadoras y de los trabajadores y lo ingresará en la cuenta corriente que, al efecto, señalen los administradores del fondo.

En todo caso la representación de los trabajadores o la institución que se cree, deberá informar anualmente a la Sociedad de Estiba y a la asociación empresarial del destino y aplicación de los fondos.

Art. 35. Incapacidad temporal.- En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización en centros sanitarios, se abonará por la Sociedad de Estiba la diferencia necesaria para completar el 100 por ciento de la base reguladora correspondiente mientras dure dicha hospitalización. Asimismo se aplicará lo anterior durante el período siguiente a la hospitalización por el tiempo que duró la misma, hasta un máximo de treinta días.

Art. 36. Ropa de trabajo.- A los trabajadores incluidos en este Convenio se les facilitara juegos de ropa de trabajo, y de calzado, así como los medios de protección adecuados.

El Comité de seguridad y salud de la Sociedad de Estiba, aprobará las características de la ropa y de los medios de protección personal; esta vestimenta será igual para todos los trabajadores de relación laboral especial y común.

Art. 37. Responsable general y controlador de la mercancía.- 1. Cada empresa estibadora, salvo las que operen exclusivamente operaciones de roro interinsular y graneles con chupona, incorporarán a su plantilla, cuando lo estimen necesario, un responsable general que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del puerto, por lo que no podrá realizar las

funciones propias de capataz ni de ningún otro grupo profesional.

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 profesional IV "capataces".

2. La Sociedad de Estiba dispondrá de un número suficiente de capataces cualificados para realizar las funciones de responsable general a fin de poder atender las solicitudes de las empresas estibadoras, originadas por necesidades de personal que no puedan atenderse con personal de relación laboral común.

A tal efecto, los trabajadores realizarán los cursos de formación necesario para obtener la cualificación profesional requerida para el desarrollo de las funciones específicas.

3. La organización y dirección de los trabajadores portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en este Convenio y demás normas de obligado cumplimiento.

4. Las ausencias reglamentarias del responsable general (incapacidad temporal, vacaciones y licencias) se suplirán mediante alguno de los siguientes procedimientos:

a) Empleando un estibador portuario cualificado del grupo profesional IV procedente de la Sociedad de Estiba con contrato de trabajo de relación laboral común bajo la modalidad de interinidad.

b) Empleando un estibador portuario de relación laboral especial cualificado del grupo profesional IV bajo la modalidad de libre designación mientras dure la ausencia prevista.

c) Empleando a un estibador portuario del grupo profesional de capataces de la misma empresa estibadora en funciones de responsable general.

En cualquiera de las anteriores modalidades, el trabajador sustituto tendrá el régimen de trabajo del responsable general sustituido.

En correspondencia con lo anterior, la transmisión de las órdenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores portuarios, según sus grupos profesionales, salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

5. La determinación del horario laboral y descanso semanal del responsable general se acordará de mutuo acuerdo entre la empresa estibadora y el trabajador afectado, en atención a las características del trabajo y a las circunstancias concurrentes en cada empresa por lo que, respetando los mínimos dispuestos en la normativa general y II Acuerdo Sectorial, las partes convendrán anualmente tales condiciones de trabajo.

Art. 38. Medidas para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control del intrusismo.- La Comisión paritaria de este Convenio instará a la autoridad portuaria para el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el II Acuerdo Sectorial para la eliminación del intrusismo, sin perjuicio de la responsabilidad laboral por vulneración de lo dispuesto en las normas sectoriales.

La composición de equipos de trabajo o manos mínimas, perderá su vigencia el 31 de diciembre de 1995, en cuyo momento será competencia de cada empresa estibadora.

CAPITULO VII

Regulación económica

Salario mínimo garantizado. A todos los trabajadores, excepto para la especialidad de "auxiliar" del grupo I, se les garantiza un salario mínimo por doce mensualidades, independientemente de su grupo profesional.

Este salario mínimo garantizado (SMG) será proporcional a los días de disponibilidad efectiva para el trabajo y se abonará cuando el importe bruto de las retribuciones directas mensuales de cada trabajador por el trabajo realizado sea inferior al importe del mencionado salario en cada mes.

El valor del SMG para el año 1996 es de 200.000 pesetas brutas.

Salarios diferidos. La aportación de las empresas a los fondos de retribución diferidas serán, sobre la totalidad de las retribuciones salariales directas del personal afectado por el presente Convenio, de las siguientes cuantías:

- a) Antigüedad 10 por ciento.
- b) Paga extra junio y diciembre 12,5 por ciento.
- c) Paga extra vacaciones 9,18 por ciento.

Los salarios diferidos referidos al salario mínimo garantizado, lo percibirá cada trabajador mensualmente sobre el importe devengado de este último concepto.

La recaudación y distribución de los fondos diferidos se efectuará en la fecha y conforme a los criterios de aplicación a la firma del presente Convenio colectivo.

TARIFAS VIGENTES A PARTIR DE PRIMERO DE FEBRERO DE 1996

GRANELES

Jornales Muelle "Juan Gonzalo"	1.ª y 2.ª Jornada Pesetas	3.ª y 4.ª Jornada Pesetas
Jornal mínimo	6.649	8.311

Estas cantidades irán incrementadas con 1.646 pesetas en concepto de plus de transporte.

Laborables	1.ª y 2.ª jornada Pesetas	3.ª y 4.ª jornada Pesetas	Sábados Pesetas	Domingos y festivos Pesetas
Cinta	13.167	16.459	16.459	18.209
Cemento a granel	8.608	12.890	16.119	18.209
Melaza	8.499	10.624	16.119	18.209
Tolvas:				
Abierta	8.396	10.495	16.119	18.209
Apertura manual	9.041	11.301	16.119	18.209

Apertura hidráulica	11.495	14.124	16.119	18.209
---------------------	--------	--------	--------	--------

	Pesetas
Pantalán de fesa:	
Jornada desde las 12 a 18 h.	5.921
Jornada desde las 18 a 24 h.	6.997
Jornada desde las 24 a 6 h.	8.075
Jornada desde las 6 a 12 h.	6.459

	Pesetas
Sábados:	
Jornada de 0 a 6 h.	9.689
Jornada de 6 a 12 h.	8.075
Jornada de 12 a 18 h.	17.765
Jornada de 18 a 24 h.	19.855

	Pesetas
Domingos:	
Jornada de 0 a 6 h.	19.855
Jornada de 6 a 12 h.	17.765
Jornada de 12 a 18 h.	17.765
Jornada de 18 a 24 h.	19.855

Los trabajadores percibirán 1.646 pesetas como plus de transporte en estas jornadas excepto las voluntarias.

Cuando en graneles se efectúe cambio de bodega se incrementará el salario cobrado en 1.098 pesetas.

	Destajo Pesetas
Jornal de trabajo mínimo en destajo:	
Especialistas	6.120

Diferencias de categoría:	
Conductor, amantero, maquinillero	410
Apuntador	908
Capataz	1.737
Encargado general	2.575

En carga general, en las terminaciones de buques o bodegas se incrementarán los salarios cobrados en 439 pesetas.

Si los trabajadores acudieran al trabajo y no pudieran realizar las labores por causas ajenas a su voluntad para lo que fueron contratados percibirán las siguientes cantidades:

	Pesetas
Laborables en destajo 1. ^a y 2. ^a jornada	6.120
Laborables en destajo 3. ^a y 4. ^a jornada	7.632
Sábados y festivos	9.142
Laborables en jornal 1. ^a y 2. ^a jornada	6.649 + 1.646 (plus tr)
Laborables en jornal 3. ^a y 4. ^a jornada	8.311 + 1.646 (plus tr)
Sábados y festivos	9.973 + 1.646 (plus tr)

Sábados, domingos y festivos

Los destajos en la primera jornada del sábado se incrementarán con el 20 por ciento de las tarifas y la 2.^a, 3.^a y 4.^a jornadas y los domingos y festivos en un 50 por ciento de las tarifas.

Si el destajo realizado no alcanzase la cifra de 14.961 pesetas líquidas, se abonará esta cantidad.

	Pesetas
Horas de espera:	
Especialista	533
Conductor, amantero y maquinillero	568
Apuntador	614
Capataz	686
Encargado general	759

Cuando el jornal rebase las 10.256 pesetas y existan averías de grúas, lluvias o huelgas que afecten al tráfico portuario no se cobrará esta hora de espera.

Cuando el jornal supere las 14.351 pesetas no se cobrarán por ningún concepto.

Los períodos mínimos a computar serán de 10 minutos.

	Días laborables	Domingos y festivos
Horas extras	2.214	2.500

	Día	Noche	Festivos
Mercancías peligrosas:			
Jornal mínimo (buques de ácido)	15.000	18.000	20.000

El trabajo en buques que transporten mercancías peligrosas consideradas explosivas, altamente tóxicas o altamente inflamables, o la manipulación de las mismas, llevará un recargo de 40 por ciento.

	1.ª y 2.ª jornada	3.ª y 4.ª jornada
Jornal en la carga de pertrechos en bahía (canoa)	10.198	12.748

Jornal mínimo del conductor en graneles: 7.481 pesetas + 1.097 pesetas plus transporte.

Mercancía	Rdto. mínimo Tm.	Ptas./Tm. a partir Rdtos. mínimos
Fosfato	900	9,91
Potasa	750	9,91
Bauxita	700	11,33
Carbón:		
Levante a camión	25 camiones	353,00 ptas./cam.
Levante vagón tolva sin alto volteo	9 tolvas	850,00 ptas./tolva
Levante vagón X (20 tm.)	25 vagones	353,00 ptas./vagón
Levante de vagón tolva con alto volteo	12 tolvas	706,00 tolvas/vagón
Concentrado de cobre	1.300 Tm.	9,91
Abonos complejos	900 Tm.	9,91
Superfosfato	750 Tm.	9,91
Remonte de ceniza	1.300 Tm.	jornal: 10.626 + 1.417

Este acuerdo afectará por igual tanto a conductores del turno de rotación como a fijos de empresa.

Conductores:

- Recepción y remonte de clinker.
- Carga a buques de clinker.
- Recepción y remonte de granos.
- Carga/descarga de grano a buques.
- Retranqueo, levante y remonte de barcos de carbón en descarga.
- Retranqueo de grano.
- Remonte de escorias y minerales.
- Trabajos en bodegas sin terminación.
- Retranqueo y trabajos de abordó en barcos de carbón.
- Retranqueo a barcos de clinker.
- Remonte de clinker en segunda zona.

Estos trabajos serán abonados con un jornal de 14.300 pesetas en 1.^a y 2.^a jornada, incrementándose en un 25 por ciento en la 3.^a y 4.^a jornada.

Los conductores en remotes y levantes cuando no vincule a otros trabajadores, se les abonarán las siguientes cantidades:

- En sábados, 19.000 pesetas.
- En domingos, 21.000 pesetas.

MERCANCIAS GENERALES

Operación-mercancía	Ptas./Tm. hombre	Plus extra
Carga a buques de pasta de papel	21,95	
Carga a buques de cátodos de cobre de más de 2.500 kg.	20,72	
Carga a buques de cátodos de cobre de menos de 2.500 kg.	24,92	
Carga a buque de redondos metálicos	23,53	
Carga y descarga torales metálicos (ánodos)	25,46	
Carga a buques cemento preslingado	18,77	2,52
Descarga de tochos de 50 kg.	14,36 (unidad/hombre)	
Carga sacos pallets c/retorno	37,59	
Carga sacos pallets tripo s/retomo	26,10	
Con cinta	26,94	
Carga a buque de bidones de asfalto en izadas de 6 unidades:		

Sin máquina	13,95	1,46
Con máquina	12,58	1,76
Carga a buque con bidones de sosa	18,79	
Carga a buque de bidones de asfalto en izadas de 4 unidades:		
Sin máquina	14,05	1,46
Con máquina	12,93	1,81
Carga de palos rollizos atados a tierra	24,98	
Carga de palos rollizos en atados a vehículos	29,40	
Carga y descarga de atados de tablas y tablillas sin máquina.	68,46 ptas./unidad	
Carga y descarga de atados de tablas y tablillas con máquina.	31,10 ptas./unidad	
Carga y descarga de palos rollizos sueltos	26,97	
Carga a buque de big-bag granalla/escoria y urea preslingada.	24,11	
Carga de troncos de madera	33,59	
Contenedores momiviento	399,13 ptas./unidad/hombre	
Carga de palanquilla y redondos da hierro	24,01	
Descarga de tablones atados	25,00	
Descarga de bobinas de hierro de menos de 16 toneladas	10,39 ptas./unidad/hombre	
Descarga de bobinas de hierro de más de 16 toneladas	8,49 ptas./unidad/hombre	
Carga y descarga de abonos preslingados	23,53	
Carga y descarga de granito	32,29	
Descarga de bobinas de papel a tierra	36,58	
Descarga da bobinas de papel a camión	41,80	
Recepción y levante:		
Recepción de granito	35,89	
Recepción de cemento	47,90	3,79
Recepción de cátodos de cobre de más de 2.500 kg.	39,63	4,45
Recepción cátodos de cobre de menos de 2.500 kg.	44,48	4,45

Recepción tripolifosfato preslingado	51,55
Recepción abono preslingado	51,55
Recepción de bidones	12,54 ptas./unidad/hombre
Levante detorales de cobre	42,53
Levante de troncos de palos	53,91
Descarga de camiones de pasta con grúa	25,96
Descarga de camiones de pasta con máquina	30,57
Descarga de camiones de palanquilla	35,54
Descarga de camiones de redondo	39,56
Levante de atados de madera	41,33
Levante y recepción de atados de tablas y tablillas	59,42 ptas./unidad/hombre

Carga de aceite en latas paletizadas igual que tripolifostato.

Si hay que hacer las izadas pallet a pallet, se incrementará en un 10 por ciento.

Si los buques presentan dificultades de estiba y hubiese que hacer o deshacer el pallet en izadas pallet a pallet, la tarifa tendrá un incremento del 10 por ciento.

PESCA CONGELADA

	1. ^a y 2. ^a jornada	3. ^a y 4. ^a jornada
Salario pesca congelada:		
Jornal de congelado	7.312	9.140
Jornal pertrechos	6.559	8.199
Tonelada congelada hombre en mano	158	198
Diferencia trailer a mano	32	40
Jornal mínimo en recepción de pertrechos en tinglado	10.000	12.500
Pertrechos y provisiones:		
Pallet grande de cartón	191	239
Pallet estibado a mano	109	136
Pallet pequeño víveres, bultos sueltos estibados a mano	96	120
Pallet y contenedores estibados con transpallets	90	113

lizada de contenedores, puertas, artes y rollos de cable grandes	64	80
lizada de bidones cables pequeños y atados varios	31	39
lizada de coches (unidad)	523	654

La carga de pertrechos se sobreentiende por unidad.

La carga en casamatas y bodegas pequeñas llevarán un 30 por ciento de incremento sobre la tarifa.

Todas las mercancías no especificadas en estas tablas serán tarifadas en relación con las análogas.

	1. ^a y 2. ^a jornada	3. ^a y 4. ^a jornada
Pesca congelada:		
Pesqueros congeladores menor 500 TRB		
Jornal mínimo de 0 a 32 Tm.	8.360	10.450
De 32 a 42 Tm: - Descarga a camión normal	314 ptas./Tm./hombre	393 ptas./Tm./hombre
- Descarga a trailers a mano	392	490
De 42 Tm. en adelante: - Descarga a camión normal	261 ptas./Tm./hombre	326 ptas./Tm./hombre
- Descarga a trailer a mano	327	409
c) Pesqueros mayores 500 TRB:		
- Descarga de congelados	236 ptas./Tm./hombre	295 ptas./Tm./hombre
d) Mercante:		
- Descarga de pertrechos jornal mínimo	12.540	15.675
Descarga de pertrechos pesca en tinglado:		
Mercancías movidas con transpallet	73	91
Mercancías movidas a mano	115	144
Mercancías movidas con máquina	47	59

TABLA DE RENDIMIENTOS

	Tm.
Cátodos de cobre	650
Anodos de cobre	328
Tripolifosfato en big-bag	337

Tripolifostado en pallets	328
Palos en troncos	800
Pasta de papel	750
Congelados (marisco y pescado)	60

Las siguientes mercancías:

Sacos en pallet con retorno.

Palanquillas y redondos de hierro.

Bidones de asfalto.

Containers con grúa de muelle.

Tablones de madera.

Granitos y

Bobinas (pasta, etc.)

Al no estar actualmente trabajándose por este Puerto, se dejan los actuales rendimientos con el compromiso de hacer sus rendimientos en cuanto vuelvan a cargarse o descargarse.

Estos rendimientos no guardan relación con los jornales mínimos de destajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Reglas sobre el ámbito funcional.- El ámbito funcional del presente Convenio colectivo, deberá ser interpretado en atención a las siguientes reglas:

1.^a Es labor portuaria la descarga, arrastre hasta lonja y almacén de cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco proveniente de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que, como consecuencia de pacto colectivo, dichas labores sean realizadas por los tripulantes del buque.

2.^a En relación con lo establecido en el apartado 3.2.9, del artículo tercero del presente Convenio, se entenderá que hay solución de continuidad en los siguientes supuestos:

A) Cuando la mercancía sea transportada de una a otra zona del Puerto, o sea transbordada de uno a otro buque, aun cuando para ello salga por una puerta y directamente y entre por otra del recinto portuario.

B) Cuando uno o varios conductores mientras van al exterior del Puerto a buscar otra cabeza tractora, sola o con remolque, dejen en el interior del Puerto, pendiente de embarcar, otra cabeza tractora, sola o con remolque.

C) Cuando uno o varios conductores, mientras van al interior del barco a buscar otra cabeza tractora, sola o con remolque, dejen en el interior del recinto portuario una o varias cabezas tractoras, solas o con remolques, que anteriormente habían desembarcado del mismo barco.

D) Se considerarán incluidas en el ámbito de este Convenio las tareas relacionadas

con la remoción de la carga y descarga de los buques graneleros, aun cuando se realicen mediante tuberías. A tal efecto se considera remoción de la carga las tareas de paleado y barrido y la operativa de sacos conteniendo grano que, junto con la mercancía a granel, transporte el barco por exigencias de la operación para que el producto pueda ser succionado por las tuberías que efectúen la descarga.

E) En todo caso, las labores de entrega y recepción de mercancías desde o hasta la concesión, estarán incluidas en el ámbito del presente Convenio. En los almacenes que las empresas estibadoras tienen instalados fuera del muelle, pero en zona portuaria, se llevarán palistas bien de RLC o RLE, cuando sin solución de continuidad se recepcione en carga o descarga de almacén a buque o viceversa.

3.^a De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º f).1 del II Acuerdo Sectorial, las partes convienen en incluir como labor portuaria afectada por el presente Convenio, la carga y descarga, estiba y desestiba de graneles por tubería.

Segunda. Labores portuarias.- Cumplimentando lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial, las partes acuerdan que en los puertos afectados por el presente Convenio colectivo no existen trabajadores de los referidos en la disposición transitoria segunda 2, párrafo 3, del Real Decreto-Ley 2/1986. Por ello, las partes se obligan a realizar las labores del servicio público y las complementarias asumidas en el presente Convenio, exclusivamente con el personal que integra la plantilla de las empresas estibadoras procedentes de la Sociedad de Estiba (RLC) y con el propio de ésta (RLE).

Tercera. Revisión salarial.- Las tablas salariales de 1996 no se incrementarán respecto a las vigentes en 1995.

La Comisión negociadora revisará cada año, de acuerdo con lo que se disponga legalmente y durante la vigencia de este Convenio, las retribuciones económicas.

Cuarta. Intrusismo.- Los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras, cuando aprecien la existencia real de labores portuarias, sean del servicio público o complementarias, realizadas por no trabajadores portuarios, se dirigirán a la autoridad portuaria y ésta, comprobada la infracción, suspenderá el trabajo de los intrusos.

De persistir la situación, la autoridad portuaria, mediante resolución fundada, suspenderá las actividades en el barco o zona de trabajo, imponiendo las sanciones que procedan. La autoridad portuaria comunicará a las empresas y representantes de los trabajadores los responsables de la función inspectora a que se refiere el apartado anterior, que deberá cubrir toda la jornada operativa del puerto.

ANEXO I

En Huelva a

Reunidos, de una parte y como empleador don en calidad de con DNI, con domicilio en Huelva y núm. de NIF

Y de otra, como trabajador, don con DNI domiciliado en Huelva, calle perteneciente en esta fecha a la plantilla de trabajadores portuarios de las sociedad de estiba y desestiba del Puerto de Huelva, S.A. (en adelante ESTIHUELVA) con antigüedad reconocida desde fecha en la que ingresó en el censo de la organización de trabajadores portuarios con el núm.

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto, acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulará la relación laboral de trabajador portuario, con sujeción a las siguientes cláusulas:

Primera. El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido a tenor de lo preceptuado en el vigente Convenio aplicable. En calidad de trabajador fijo de plantilla vinculado por relación laboral común.

Segunda. El trabajador es contratado con la categoría profesional y/o grupo profesional de

Tercera. El trabajador deberá realizar los trabajos que le sean asignados en la empresa y cumpliendo las órdenes impartidas por ésta.

Cuarta. La retribución estará constituida por un salario base y por los complementos salariales que en cada momento establezca el Convenio colectivo que rija para los trabajadores portuarios del Puerto de Huelva. Respetando el Convenio como mínimo, las partes podrán pactar las condiciones económicas añadidas que estimen pertinentes.

Quinta. La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio colectivo que rija para los trabajadores portuarios del Puerto de Huelva o, subsidiariamente, por las normas de general aplicación.

Sexta. Durante la vigencia del presente contrato de trabajo la empresa ejercerá las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

Séptima. La potestad disciplinaria que dimana de las relaciones laborales fundadas en el presente contrato corresponden exclusivamente a la empresa, de acuerdo con la tipificación establecida en el Convenio colectivo vigente.

Octava. La empresa contratante contribuirá y deducirá las cantidades que hayan sido pactadas en el Convenio colectivo.

Novena. El trabajador contratante tendrá el derecho a participar en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores portuarios en los cursillos de formación o para ascensos de categoría profesional.

Décima. El presente contrato de trabajo se extinguirá por las causas convenidas y las legalmente establecidas teniendo opción el trabajador a reanudar la relación laboral de carácter especial, con la sociedad de estiba y desestiba del Puerto de Huelva, S.A., salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

Undécima. En todo lo no regulado en el presente contrato, las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto-Ley 2 de enero de 1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo, al Convenio colectivo vigente en cada momento y subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

El presente contrato se extiende por cuadruplicado y será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente, firmando las partes en el lugar y fecha supra indicados.