

GRANADA

Estibadores portuarios Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Motril (SESTIMOSA)

Convenio colectivo (BOP 29-I-2008)

Marginal de Información Laboral (I.L.): 209/2008

Código Convenio : 1801394

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de trabajadores portuarios del Puerto de Motril de la provincia de Granada (código de convenio 1801394), acordado de una parte por la Sestimosa, Estibadora de Motril, S.L.; y Logística López Guillén, S.L., y de otra por el Delegado de Personal y el enlace sindical del sindicato coordinadora, presentado el día 22 de octubre de 2007 ante esta delegación provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones pertinentes, esta delegación provincial, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial.

Segundo.—Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.—Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE MOTRIL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.—El presente Convenio es de aplicación en la zona de servicio del Puerto de Motril siempre que se realicen actividades de las descritas en el artículo 3, según su ámbito personal.

Se entenderá por «zona portuaria» la definida como tal por el órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del respectivo Puerto, de acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto 371/87, de 13 de marzo.

Art. 2. Ámbito personal.—2.1. El presente Convenio afectará a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Motril (en adelante SESTIMOSA).

2.2. Asimismo, el Convenio afectará a las Empresas Estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba de buques y las complementarias que se describen en el artículo 3 de este Convenio.

2.3. Como trabajadores afectará a la totalidad de los trabajadores portuarios, contratados por SESTIMOSA, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la disposición transitoria segunda del Real Decreto Ley 2/1986.

Art. 3. Ámbito 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:

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

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

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

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

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

3.2.1. La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, proveniente 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. Este pacto sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su Empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En muchos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezcan en Convenio Colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución especificada de las mismas.

3.2.2. 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 dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una Empresa Estibadora.

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

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

3.2.5. 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. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la Administración Portuaria.

3.2.6. El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos.

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

buque y viceversa.

3.3. Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóbiles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

3.4. Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 371/87 y el artículo 3.4 del III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales del Sector Portuario, de 19 de noviembre de 1999, 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 movimiento horizontal que no sean de servicio público, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento; llenado y vaciado de contenedores (anexo IV).

3.5. 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 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. Ámbito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien las cláusulas económicas serán a partir del día el 1 de enero de 2006, y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2007.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, continuará vigente en su totalidad, aun denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio.

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

5.2. Asimismo serán aplicables:

5.2.1. El 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.

5.2.2. El III acuerdo regulador de las relaciones laborales (en adelante Acuerdo Nacional de Estiba), suscrito el 28 de septiembre de 1999 (BOE de 10 de diciembre de 1999), que se tiene aquí por íntegramente reproducido y pacciado, salvo en aquellas materias en que el III Acuerdo hace remisión al ámbito local.

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

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

5.3. Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2 del Acuerdo Nacional de Estiba, es decir, que no integre a la totalidad de

los trabajadores portuarios del puerto de Motril.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio Colectivo es materia reservada al ámbito estatal del Acuerdo Nacional de Estiba.

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

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

Art. 7. Comisión Paritaria.—La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por ocho (8) miembros; cuatro (4) en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes en la proporción de la composición de la comisión negociadora), y otros cuatro (4) en representación de SESTIMOSA y Empresas, (2 representantes de SESTIMOSA y 2 en representación de las Empresas Estibadoras firmantes) 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:

7.1. La interpretación auténtica de este Convenio.

7.2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los conflictos que puedan surgir, excepto para los casos de preaviso de huelga, que se estará a lo que se establece en el artículo 20 del Acuerdo Nacional de Estiba. A los indicados efectos, se estimarán «conflictos» los siguientes: 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 Acuerdo Nacional de Estiba.

La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales, administrativos o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

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

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

CAPÍTULO II

Estructura de personal e ingresos

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

a) Atendiendo a los criterios adoptados en el artículo 6 del III Acuerdo Marco Estatal, en materia de Nivel Óptimo de Empleo, en SESTIMOSA. se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial, el 85% de la jornada máxima convencional. A este respecto la jornada antes dicha supondrá un máximo de 228 turnos anuales en jornada de 8 horas y de 274 en jornada de 6 horas.

b) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad funcional establecidas en el III Acuerdo Marco.

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

8.2. Control de Absentismo.

Las partes acuerdan tomar todas las medidas necesarias para que el absentismo laboral no exceda del 5% de la totalidad de los turnos realizados por los estibadores portuarios anualmente.

A tal efecto, se entiende por absentismo las consignadas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

8.3. Nivel Óptimo de Empleo y de Ocupación del Grupo 0.

El nivel de ocupación de los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar se determinará teniendo en consideración toda su ocupación, sea en formación o en trabajo efectivo de su Grupo y no se computarán en los apartados anteriores.

Art. 9. Selección de personal portuario.—La selección y contratación de personal portuario por parte de SESTIMO, S.A. deben inspirarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

9.1. Convocatoria.

La oferta de puestos de trabajo se publicará en el tablón de anuncios de SESTIMO, S.A. y de la Autoridad Portuaria, así como en los dos diarios de mayor difusión de la provincia, dando un plazo de, al menos, 15 días para el recibimiento de las solicitudes.

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

9.2. Requisitos de admisión al proceso de selección.

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

- Ser mayor de edad.
- Estar en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente.
- Permiso de conducir C1.

Para los Grupos II, III y IV, se requerirá:

- Estar en posesión del Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
- Permiso de conducir C.

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

SESTIMO, S.A., podrá establecer otros requisitos y/o méritos que considere oportunos, siempre que no vulnere los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

9.3. Pruebas de selección.

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

- Pruebas físicas.

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

- Pruebas psicotécnicas.

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

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de: Inteligencia general, Aptitudes especializadas, Personalidad.

- Pruebas médicas.

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

Estas pruebas consistirán como mínimo en: Análisis de sangre y orina, Visual, Auditivo, Cardiovascular, Vértigo.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras

Art. 10. Suspensión de la Relación Laboral Especial.—1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Común con una Empresa Estibadora conservará los derechos económicos de antigüedad en SESTIMO, S.A., anteriores a la fecha de suspensión.

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

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión

de la especial se computará a efectos de antigüedad por SESTIMO, S.A.

Art. 11. Procedimiento de incorporación de trabajadores en Relación Laboral Común.— Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a trabajadores portuarios vinculados a SESTIMOSA, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa Estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del Grupo Profesional, especialidad y función a desarrollar.

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

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

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

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

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

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

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

La contratación se efectuará mediante el modelo de contrato que se establece en el anexo II del presente Convenio.

Art. 12. 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. SESTIMOSA proporcionará a las empresas estibadoras los trabajadores de RLE que sean necesarios para el desarrollo de aquellas tareas que no puedan ser cubiertas por el personal

propio (de RLC o de Transitoria Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto Ley 2/1986) de cada empresa.

Cuando SESTIMOSA no pueda proveer en el turno, incluso con trabajadores polivalentes o reenganchados, el personal solicitado por la Empresa Estibadora, expedirá de forma inmediata certificación expresiva de la imposibilidad de proporcionar trabajadores de su plantilla a la empresa estibadora y ésta podrá desarrollar la labor con trabajadores contratados directamente por la propia empresa. 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.

2. Los trabajadores de relación laboral común percibirán la retribución señalada en el capítulo económico y demás condiciones económicas reguladas en el presente Convenio Colectivo.

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

4. Las Empresas procederán a señalar para los trabajadores de Relación Laboral Común, con antelación suficiente, el descanso de dos días naturales consecutivos, quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal. Cuando las Empresas no lo comuniquen a SESTIMOSA, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

5. SESTIMOSA controlará los turnos efectuados por los trabajadores de Relación Laboral Común, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar en SESTIMOSA o, en su caso, notificarán a la misma los turnos realizados por los trabajadores de Relación Laboral Común, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de Relación Laboral Común que por Grupo Profesional, especialidad y labor a desempeñar compondrán el equipo de trabajo que vaya a operar.

Art. 13. Cupo de Contratación de trabajadores fijos de plantilla.—Cada Empresa Estibadora ocupará como personal de Relación Laboral Común o de la Transitoria Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto-Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio público, de conformidad con lo establecido en la Base 3.e de la Orden 15 de abril de 1987, de Bases para la Gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General. En caso de que no tenga contratado dicho porcentaje, podrá completar el mismo con trabajadores procedentes del Grupo o Auxiliar y ya encuadrados en su nuevo Grupo Profesional, al objeto de completar su formación y por un período no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional.

Art. 14. 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.

CAPÍTULO IV

Solicitud de trabajadores portuarios

Art. 15. Llamamientos y nombramientos. Procedimiento.—Las Empresas Estibadoras solicitarán de SESTIMOSA los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos —o emitir certificado de no disponibilidad—, 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) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

El Jefe de Contratación de SESTIMOSA, como máximo responsable, será el directamente encargado de la contratación y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

Queda prohibida la permanencia dentro de la oficina de contratación de SESTIMOSA, tanto de estibadores como de contratadores de las Empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad de Estiba. En el supuesto de que el conflicto afecte a una Empresa Estibadora y a los trabajadores, SESTIMOSA dará audiencia a ambas partes.

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos durante los quince minutos previos a la hora de los llamamientos, 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, así como el resto de particularidades detalladas anteriormente.

— Trabajadores de RLE pedidos, con indicación del grupo profesional y especialidad.

— Trabajadores de RLC que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñarán.

No se nombrará el personal cuando la Empresa Estibadora incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

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:

— En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, se efectuarán dos llamamientos en presencia de, al menos, un representante legal de los trabajadores: el primero, a las 07:45 horas para el primer turno y, el segundo, a las 12:45 horas, para los turnos sucesivos.

— El nombramiento para el trabajo de los sábados y domingos se realizará a las 18:00 horas del viernes anterior. El nombramiento para los festivos se llevará a cabo a las 18:00 horas del día laborable anterior.

— El llamamiento para los reenganches se efectuará a las 12:45 horas de lunes a viernes, en presencia de al menos, un representante legal de los trabajadores. SESTIMOSA 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 nombramientos.

Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de SESTIMOSA salvo causa justificada.

La asignación del trabajo en SESTIMOSA se hará por riguroso orden rotativo de los distintos grupos profesionales y especialidad.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Art. 16. Jornada y horario de trabajo.—A) Jornada semanal: La duración de la jornada completa se conviene en 40 horas semanales.

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

B) Tipos de jornadas: El horario de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, con las siguientes modalidades:

1) Jornada partida:

— de 08:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 17:00 horas

2) Jornada intensiva diurna:

— de 08:00 a 14:00 horas.

— de 14:00 a 20:00 horas.

3) Jornada intensiva nocturna:

— de 17:00 a 23:00 horas (sólo podrá nombrarse cuando no se perjudique el posible doblaje de turno por parte de los trabajadores de SESTIMOSA. Se retribuirá como la jornada de 20:00 a 02:00)

— de 20:00 a 02:00 horas.

— de 02:00 a 08:00 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 el párrafo anterior.

Las empresas estibadoras podrán transformar la jornada normal en intensiva (previo acuerdo entre empresa y trabajadores antes de las 12.00 horas), pero no así la intensiva en normal.

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, Viernes Santo, la festividad de la Virgen del Carmen y el 25 de diciembre que serán, en todo caso, voluntarios). Igualmente en estos días sólo podrá realizarse operaciones en jornadas intensivas, en las cuatro modalidades previstas tanto diurnas como nocturnas.

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

Los trabajos a partir de las doce horas del sábado y hasta las ocho horas del lunes se considerarán festivos a efectos de remuneración económica, pero podrá trabajarse en las condiciones establecidas en el apartado C) de este artículo.

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 efectivo en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación antes de hora normal de terminación. 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 causas 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.

C) Descanso semanal:

Los trabajadores de RLE disfrutarán de un día y medio consecutivos y retribuidos de descanso semanal. Los días de descanso se distribuirán rotativamente entre los trabajadores a fin de procurar el descanso en diferentes días de la semana.

Dada la disponibilidad pactada del personal vinculado por relación laboral especial, en supuestos de necesidad por falta de personal para atender el servicio público, SESTIMOSA podrá nombrar a los trabajadores con descanso semanal señalado en número necesario y por orden de rotación, quienes deberán atender el nombramiento de forma obligatoria. En compensación, el personal afectado en su descanso semanal deberá disfrutar durante la semana siguiente del día o días correspondientes de descanso.

D) 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 III 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 SESTIMOSA 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 (22) 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 respectivos Grupos Profesionales y especialidad, si bien, se distribuirá el trabajo que exceda de 22 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 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 el empleo de mano de obra por las empresas estibadoras para acometer servicios o tareas dentro del ámbito de aplicación de este convenio, sin haber realizado la preceptiva y previa comunicación y solicitud de mano de obra a SESTIMOSA.

6. La Comisión Paritaria de este Convenio 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

SESTIMOSA 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 el equipo de trabajo que vayan a operar.

A tal efecto la Comisión Paritaria dispondrá de los medios de inspección 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. SESTIMOSA facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

E) 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 cuanto 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. 17. 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, el día 1 de enero, Viernes Santo, 25 de diciembre, la festividad de Nuestra Señora del Carmen, sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y 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 serán de carácter voluntario.

Art. 18. 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.

Durante el mes de diciembre del año anterior, SESTIMOSA confeccionará y publicará antes del día 15 de enero de cada año, un plan de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por Grupos Profesionales, a los que optarán todos los trabajadores afectados (Relación Laboral Especial y Relación Laboral Común y disposición transitoria segunda) por el Convenio Colectivo.

Las partes convienen que SESTIMOSA reciba las propuestas de las Empresas Estibadoras sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de relación laboral común y disposición transitoria segunda y, en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá, antes del 15 de enero de cada año, el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

SESTIMOSA, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público y dando preferencia para elegir los turnos, 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 SESTIALSA 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 15 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 se realizará preferentemente de una sola vez, o en dos períodos, procurándose que se inicien los días 1 y 15 del mes correspondiente.

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.

Art. 19. Remate de buques.—Para finalizar la operación del buque, cuando ésta se realice por medio de jornada partida, las Empresas Estibadoras dispondrán de una prolongación de dos horas (remate) que se retribuirá de acuerdo con lo regulado en el Capítulo económico de este Convenio y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva).

En caso de sobrepasarse la segunda hora entrará otra jornada.

Art. 20. Repetición de turnos por necesidades del servicio público.—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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Ley 2/1986. Por su parte, los trabajadores atenderán el exceso o acumulación de trabajo producido por la irregularidad del tráfico mediante la repetición de turnos.

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

1. Los estibadores portuarios manifiestan su voluntad de atender los reenganches que se ofrezcan por las Empresas Estibadoras. A tal objeto, el reenganche no podrá exceder de un turno de trabajo al día ni de un total de treinta turnos mensuales, salvo que el trabajador aceptara voluntariamente otros nombramientos.

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 22 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 22 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 11 del III Acuerdo, 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 SESTIMOSA mediante el oportuno y habitual impreso en el que además figurarán los vinculados por relación laboral común que formarán parte del equipo de trabajo.

9. El reenganche dará derecho a los trabajadores a la percepción de un plus de 4,55 euros con cargo a las empresas para cubrir el coste de un bocadillo correspondiente y suficiente.

Art. 21. Licencias retribuidas.—Los trabajadores portuarios disfrutarán de los permisos retribuidos con la misma cantidad que el día de vacaciones que se fijan a continuación, y subsidiariamente serán de aplicación los que establece el Estatuto de los Trabajadores:

1. Matrimonio propio: 20 días naturales. En caso de matrimonio de padres o hijos de 1 a 3 días si fuese necesario desplazamiento fuera de la provincia.

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

3. Enfermedad grave del cónyuge, de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, que se podrán incrementar a 5 días en el caso de que fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

4. Fallecimiento del cónyuge, de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días que se podrá incrementar a 5 días si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

También podrán disponer de permisos para atender asuntos propios, hasta un máximo de diez días en cada año natural. Sólo cuatro de estos permisos serán remunerados.

La concesión de estos permisos se solicitará con una antelación mínima de 7 días, salvo supuestos de urgencia acreditada, y su concesión quedará supeditada a las necesidades operativas de su empresa.

CAPÍTULO VI

Clarificación profesional

Art. 22. Grupos profesionales.—Grupo 0: Auxiliar.

Grupo I: Especialista.

Grupo II: Oficial Manipulante.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Grupo IV: Capataz.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo no presupone la obligatoriedad de su existencia en el Puerto de Motril.

Grupo 0. Auxiliar.

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

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías.

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

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

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

4. Grupaje y recuento de mercancías.

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

anteriormente, pero de semejante función que se segreguen de entre las reconocidas al Grupo Profesional I.

Grupo I. Especialista.

Es el profesional que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, trasbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto de Motril, bajo las órdenes de su superior.

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

1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios, cuando así lo determine el Convenio Colectivo para este Grupo.

2. Manipulación de traspaleas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.

3. El manejo de grúas a bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilice en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.

4. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 t siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del Grupo 0 Auxiliar para su desempeño.

5. Llenado y vaciado de contenedores.

6. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.

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

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

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

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

Grupo II. Oficial Manipulante.

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

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

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 t de potencia de elevación.

2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.).

3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 t de potencia de elevación.

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

5. Conductores de camión y trailer.
6. Manipulación de vancarriers.
7. Manipulación de trastainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Conducción de vehículos no comprendida en el artículo 2.d) del Real Decreto Ley 2/1986.
13. Manipulación de Reach Stacker.
14. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.

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

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

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

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

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

Grupo III. Controlador de Mercancía.

Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (Capataz, Empresa Estibadora, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

Grupo IV. Capataz.

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

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

Entre sus funciones destacan:

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

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

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

Art. 23. Sistemas de clasificación y promoción profesional.—La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a SESTIMOSA.

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

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

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

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

b) En cada Puerto, el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores y de las Empresas Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre SESTIMOSA.

c) SESTIMOSA, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento acreditará las especialidades correspondientes, con informe—consulta de la representación de los trabajadores. Los actos de adscripción o denegación de la misma podrán ser objeto de recurso ante la Jurisdicción Social.

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

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) Todos los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su Grupo Profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador.

La existencia de especialidades dentro de un Grupo Profesional no limita, en modo alguno la movilidad funcional de los trabajadores pertenecientes al mismo y solo está limitada por la acreditación del trabajador, para realizar determinadas tareas.

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) Los estibadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán, por el carácter formativo de su propio Grupo Profesional, ejercer funciones y tareas de los Grupos I, II, III y IV, salvo en tareas complementarias y para los trabajos concretos que hayan de desarrollar dentro de su plan de formación, percibiendo en todo caso, las retribuciones correspondientes al Grupo 0 Auxiliar.

e) Los trabajadores de Relación Laboral Común, para ejercer la polivalencia con tareas de otro grupo distinto al suyo, deberán acreditar, además de su capacitación profesional, la no disponibilidad de trabajadores de Relación Laboral Especial del Grupo Profesional requerido.

2. 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 cumplan las siguientes condiciones:

2.1. 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.

2.2. Que el trabajador, no habiendo sido nombrado para realizar funciones correspondientes a su Grupo Profesional, tenga acreditada la especialidad solicitada.

2.3. Que el nombramiento se efectúe por rotación. En todo caso, se procederá con preferencia al nombramiento del mismo Grupo Profesional.

2.4. SESTIMOSA coordinará la organización de los cursos de formación profesional precisos para la cualificación de los estibadores.

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.

CAPÍTULO VII

Regulación económica

Art. 25. Estructura retributiva.—La retribución de los trabajadores incluidos en este Convenio tendrá la consideración de mixta, donde se combine la retribución por unidad de tiempo y la retribución por rendimiento.

A tales efectos, dicha retribución queda estructurada en los siguientes conceptos:

1) Salario base.

- 2) Retribución trabajos tarifados.
- 3) Salario Mínimo para el día de ocupación.
- 4) Retribución operaciones a jornal.
- 5) Salario Garantizado.
- 6) Complementos Salariales:
 - Complemento por nocturnidad.
 - Complemento por jornada intensiva.
 - Complemento de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.
 - Complemento por horas Extraordinarias.
- 7) Complemento personal de Antigüedad.
- 8) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas Extras.
- 9) Retribución Vacaciones.
- 10) Horas de Espera.
- 11) Retribución para los trabajadores del Grupo 0.

Art. 26. Salario Base.—El salario base para toda clase de operaciones de carga y descarga de trabajos a destajo y tarifados queda fijado en las siguientes cuantías para los distintos grupos profesionales:

Grupo profesional	Salario bruto	Salario líquido
Grupo IV. Capataz	33,18	31,07
Grupo III. Anotador	30,89	28,93
Grupo II. Oficial. Manip.	26,94	25,23
Grupo I. Estibador	24,51	22,95

A este salario base diario se le añadirán o sumarán los distintos complementos o incentivos retributivos por cantidad y calidad de trabajo.

Art. 27. Salario rendimiento o incentivo.—Es la retribución añadida al salario base que, con carácter de incentivo percibe cada uno de los trabajadores que interviene en una operación portuaria a destajo, según el rendimiento obtenido y la tabla de salarios rendimiento o incentivo contenida en el anexo I.

Se establece un rendimiento mínimo, tanto en jornada normal como en intensiva y para cada tipo de mercancía, recogido en la Tabla de Salarios Rendimiento o Incentivo contenida en el anexo I. Este salario mínimo establecido no será aplicable cuando no se pueda prestar servicio en parte o en la totalidad de la jornada, por causa de la lluvia, otras incidencias del tiempo, avería de la grúa u otros medios mecánicos, falta de despacho, espera del buque, por falta de condiciones de seguridad e higiene, instrucciones de la oficialidad del buque, etc.

De conformidad a lo previsto en el artículo 10.5.c) del III Acuerdo Marco, en relación a la adecuación de los sistemas de primas o incentivos con la introducción de nuevas tecnologías y/o sistemas de organización se abonará un 50% del incentivo o del tonelaje cargado y/o descargado a partir de 2.200 toneladas en jornadas de 8 horas y de 1.650 toneladas en jornadas de 6 horas.

Art. 28. Salario mínimo para el día de ocupación.—Constituye la retribución del trabajador para los supuestos en que teniendo nombramiento para desarrollar ocupación efectiva, la suma de los conceptos de salario base y los distintos complementos de rendimiento y/o condiciones de

trabajo, en ese día, no supere el importe fijado como salario garantizado para cada grupo profesional.

Grupo profesional	Salario bruto	Salario líquido
Grupo IV. Capataz	59,36	55,59
Grupo III. Anotador	56,04	52,48
Grupo II. Oficial. Manip.	53,22	49,84
Grupo I. Estibador	50,72	47,50

Art. 29. Salario jornal.—Constituye la retribución del trabajador cuando el mismo realice trabajos no tarifados. Su cuantía se establece en el anexo I para los distintos Grupos Profesionales, jornadas y operativa.

Art. 30. Salario garantizado.—Se establece una garantía salarial de treinta turnos mensuales. Los turnos no trabajados hasta completar los treinta se percibirán a 44,78 euros. En el cómputo de los treinta turnos se tendrán en cuenta los doblajes, así como los permisos retribuidos.

Art. 31. Complementos salariales.

— Complementos de nocturnidad.

El complemento de nocturnidad se devengará por los trabajadores portuarios por el desarrollo de sus trabajos en horario de la jornada intensiva nocturna (las comprendidas entre las 20.00 horas y las 08.00 horas) y consistirá en un incremento del 50% del salario base y salario rendimiento devengados en esa jornada.

— Complemento por jornada intensiva.

El complemento de jornada intensiva se devengará por los trabajadores portuarios en el desarrollo de la jornada de forma intensiva, y consistirá en un incremento del 25% del salario base y salario rendimiento devengados en esa jornada, y será compatible siempre con el percibo del complemento de nocturnidad.

— Complemento de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.

Se abonará el tiempo que se dedique a tareas o manipulación de mercancías que encierren dichas características y fueran consideradas como tales por la Comisión Paritaria de este Convenio o Informe de la Inspección de Trabajo, con un incremento del 20% del salario base y los complementos de calidad o cantidad de trabajo.

Horas extraordinarias.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias tendrán un recargo de un cincuenta por ciento (50%), que se abonará por horas completas, aunque sólo se hubiera trabajado parte de una hora.

Plus Gruista.

Se establece un plus de 25 euros para las grúas de 6 toneladas (con efectos económicos desde el 1 de junio de 2006) y de 11,26 euros para el resto de grúas, que se abonará a los trabajadores nombrados en el manejo de dichas grúas.

Art. 32. Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias.—Los trabajadores portuarios percibirán dos pagas extraordinarias anuales en los meses de junio y diciembre.

El importe de cada paga extraordinaria se obtendrá calculando para cada trabajador el 12% del total del salario devengado por prestación de servicios en las empresas estibadoras más la antigüedad, en el período de 6 meses. Para la paga extraordinaria de junio se contabilizará desde el 1 de diciembre al 30 de mayo, y la paga extra de diciembre del 1 de junio al 30 de noviembre.

El importe de cada una de las pagas extras no será inferior a 1.902,41 euros brutas.

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del año, las pagas de referencia se percibirán en proporción a los meses trabajados en el semestre anterior a la fecha de su vencimiento.

El devengo de las pagas extraordinarias no se suspenderá durante el período de Incapacidad Transitoria de los trabajadores portuarios.

Art. 33. Retribución de las Vacaciones.—Las vacaciones y los días de asuntos propios remunerados se abonarán conforme al promedio de lo obtenido por el trabajador en los devengos de periodicidad mensual durante el período comprendido desde el 1 de enero al 30 de diciembre del ejercicio anterior.

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

Art. 34. Horas de espera.—Todas las horas de espera o de suspensión durante la jornada, cualquiera que sea el número de ellas, se abonarán a razón de cuatro euros con dieciocho céntimos.

Art. 35. Retribución para los trabajadores del Grupo 0.—El trabajador percibirá las retribuciones que se establecen en el III Acuerdo, con los incrementos que se pacten anualmente por la Comisión Mixta para el Grupo Auxiliar, sin perjuicio de los complementos que por cantidad de trabajo se establezcan en el Convenio Colectivo del Puerto, sin que, en virtud, del artículo 6.3.g) puedan superar el 30% de salario mensual establecido por la Comisión Mixta, y que para el año 2006 de 866,36 euros brutas mensuales, más dos pagas extras por el mismo importe.

Art. 36. Momento y Lugar de Pago de las Retribuciones.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a SESTIMOSA.

La determinación, liquidación y pago de las retribuciones se hará mensualmente.

SESTIMOSA y las Empresas entregarán mensualmente a los trabajadores afectados por el presente Convenio, hoja de salario en la que se detallarán, además de los datos exigidos por la legislación general, los indicados en el apartado anterior y, en particular, los siguientes:

— Nombre y apellidos del trabajador; Grupo Profesional; número de censo; lista; n.º de la Seguridad Social del trabajador y n.º patronal de la empresa, grupo de cotización a la Seguridad Social; fecha de ingreso o antigüedad reconocida; período liquidado; n.º de faltas al trabajo.

— Además, para identificar las operaciones realizadas, se indicará, fecha de cada operación; tipo de jornada; n.º de liquidación; Empresa Estibadora en la que se prestó cada servicio; nombre del banco; salario, prima y pluses liquidados en cada operación; el total bruto y la cantidad ingresada por cuenta corriente o abonada en el plazo convenido. Asimismo, se indicará los días sin ocupación efectiva; el salario mensual, la antigüedad, dietas y los descuentos efectuados en concepto de retención por IRPF (con indicación del porcentaje de retención), cuota obrera a la Seguridad Social, cuota sindical o anticipos percibidos a cuenta. Por último, se indicará el total líquido y la cantidad neta a percibir.

— Igualmente se detallarán los datos de cotización a la Seguridad Social mensual, indicando las Bases de cotización por contingencias comunes y accidentes de trabajo y de IRPF.

— Dado que las partes pretenden facilitar la máxima información a los trabajadores que posibilite el adecuado control de sus percepciones salariales y extrasalariales, se adoptarán las medidas complementarias para alcanzar el objetivo antes indicado.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales y asistenciales

Art. 37. Seguridad y Salud Laboral.—Se crea un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y SESTIMOSA.

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

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

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

Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995.

Art. 38. Formación profesional.—Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios, asumiendo el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

SESTIMOSA, 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 estibadores 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 SESTIMOSA, en desarrollo del Plan de Formación aprobado por la Fundación para la Formación Continua para 1994/95 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. 39. Reconocimiento médico.—SESTIMOSA se obliga a que sus trabajadores efectúen un reconocimiento médico periódico, ya sea mediante solicitud al Centro de Seguridad e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o con cualquier otro servicio médico, que libremente sea concertado por las empresas.

Art. 40. Ropa de Trabajo.—A los trabajadores incluidos en este Convenio se les facilitará ropa de trabajo y calzado de acuerdo con las necesidades, así como los medios de protección adecuados.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, constituido conforme al artículo 38 del Convenio, 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. 41. Fondo de Asistencia Social.—El Fondo de Asistencia Social (FAS) 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.

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 de 1 euro por turno y trabajador. La aportación de la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será de 1 euro por jornal.

SESTIMOSA efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las Empresas Estibadoras y de los trabajadores y las 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 SESTIMOSA del destino y aplicación de los fondos.

Art. 42. Fondo Social Portuario.—El Fondo Social Portuario (FSP) constituido por los estibadores portuarios en el puerto de Motril, se mantendrá, con respecto a sus estatutos, reglamentos y origen de sus recursos.

Este fondo se nutrirá con una aportación por parte de las empresas estibadoras consistente en 0,012 euros por tonelada de cualquier mercancía cargada o descargada en el Puerto de Motril.

SESTIMOSA efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las empresas estibadoras y la 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 SESTIMOSA y a las empresas estibadoras del destino y aplicación de los fondos.

Art. 43. Complemento personal.—Todos los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, que forman parte del censo de SESTIMOSA desde la firma del III Acuerdo Marco, seguirán percibiendo la cantidad vigente en el complemento personal de antigüedad, consistente en Quinquenios con un tope máximo de siete, de una cuantía alzada e igual para todos los grupos profesionales de cuarenta y ocho euros con setenta y ocho céntimos.

El personal de nuevo ingreso desde dicha fecha no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad.

Art. 44. Complemento en caso de incapacidad temporal.—1. Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

— En procesos de duración superior a los 10 días, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.

2. Cuando la IT obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Art. 45. Seguro de vida colectivo.—Todos los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por Relación laboral Común como los vinculados por Relación Laboral Especial, tienen cubierto un seguro de accidente a cargo de las empresas estibadoras y con los siguientes riesgos cubiertos:

- Muerte, Gran Invalidez e Invalidez Permanente Absoluta: 48.000 de euros.
- Invalidez Permanente Total para su profesión habitual: 30.000 de euros.

Art. 46. Medidas para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control de intrusismo.—Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas Estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirigirán a la Gerencia de SESTIMOSA y ésta, comprobada la infracción, advertirá a la Empresa Estibadora del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

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

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y régimen disciplinario

Art. 47. 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 SESTIMOSA, 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 SESTIMOSA, o de cualquier otro que ésta 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 SESTIMOSA en los que conste información relativa a su persona.

Art. 48. 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 40 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.

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 20 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical, siempre que

hayan obtenido el 10% 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. 49. 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. 50. Representación para la negociación del Convenio.—De conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 del III Acuerdo Sectorial, con relación con los derechos que se regulan en el presente artículo y en los dos anteriores.

Art. 51. Régimen disciplinario.—Según establece el artículo 17 del III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, será de aplicación el texto de Régimen Disciplinario del Sector de Estiba aprobado por la Comisión Mixta de Estiba del 26 de marzo de 1996 y que figura en el anexo III de este Convenio.

En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de Carácter Especial.

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 52. Jubilaciones.—Los estibadores portuarios incluidos en el ámbito personal del presente convenio, causarán baja obligatoriamente cuando cumplan la edad de jubilación que les corresponda de acuerdo con el régimen de seguridad social aplicable, siempre y cuando el trabajador hubiese completado los períodos de carencia necesarios para percibir el 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación.

Art. 53. Garantía de cumplimiento global del acuerdo.—Es voluntad de los firmantes que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente convenio lo sean en su totalidad, de tal forma que el incumplimiento parcial por cualquiera de las partes, dará lugar a la suspensión del resto de las medidas de polivalencia y movilidad funcional, salvo por acuerdo de la Comisión Mixta se suspenda exclusivamente en el Puerto afectado por el incumplimiento o, en su caso, se adopten todas las resoluciones complementarias.

Asimismo, las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal de cada Puerto (Estibadores de Relación Laboral Especial, de Relación Laboral Común y de la Transitoria Segunda del Real Decreto Ley 2/1986); el sistema de distribución de trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 3 del presente Acuerdo a los estibadores indicados en su ámbito personal (artículo 2), configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del Sistema Portuario.

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales Empresas Estibadoras, así como de las futuras Empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias descritas en el artículo 3 del presente Acuerdo, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en éste. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

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. 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, o de los que superen dicho registro salvo que, como consecuencia de pacto colectivo, dichas labores sean realizadas por los tripulantes del buque.

Para que surta efectos, el Convenio sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones empresariales correspondientes, según el ámbito del pacto. En ambos casos, deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos.

2. 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 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.

Segunda. Labores portuarias.—Cumplimentando lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial, las partes acuerdan que en los Puertos afectados por el presente Convenio Colectivo existen trabajadores de los referidos en la Disposición Transitoria Segunda 2, párrafo 3, del Real Decreto–Ley 2/1986, que se recogen en el anexo IV. Por ello, las partes se obligan a realizar las labores del servicio público y las complementarias asumidas en el presente Convenio, con el personal afectado por la Disposición Transitoria Segunda 2, párrafo 3, del RD Ley 2/1986, con el personal que integra la plantilla de las Empresas Estibadoras procedentes de la SESTIMOSA (RLC) y con el propio de ésta (RLE).

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

ANEXO II

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE RELACIÓN LABORAL COMÚN

En Motril, a ... de de

Reunidos

— De una parte, como empresario, con domicilio social en, y CIF:, y en su nombre y representación don....., con DNI:....., en calidad de

— De otra parte, como trabajador, mayor de edad, con DNI:, con domicilio en, perteneciente en esta fecha a la plantilla de estibadores portuarios de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Motril, S.A. (en adelante SESTIMOSA) con antigüedad reconocida desde el

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto,

Acuerdan otorgar el presente Contrato de trabajo que regulará la Relación laboral de estibador portuario, con sujeción a las siguientes cláusulas:

Primera.—El contrato de trabajo se establece con una duración de a tenor de lo preceptuado en el artículo 11 del vigente Convenio Colectivo. En calidad de trabajador fijo de plantilla vinculado por Relación Laboral Común.

Segunda.—El trabajador es contratado para el Grupo Profesional

Tercera.—El trabajador deberá realizar los trabajos que le sea 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 Estibadores Portuarios del Puerto de Motril. Respetando el Convenio como mínimo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del III Acuerdo Marco, 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 aplicable en vigor, que en ningún caso, podrá contradecir lo preceptuado en el III Acuerdo y 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 y procedimiento establecido en el anexo III del Convenio Colectivo.

Octava.—La empresa contratante contribuirá y deducirá las cantidades que hayan sido pactadas y establecidas en el Convenio colectivo, para con las mejoras asistencias, fondos de formación o cultura y complementos de la acción protectora de la Seguridad Social.

Novena.—El estibador contratante tendrá el derecho a participar en igual condiciones que el resto de estibadores 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 Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Motril, SA, 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 III Acuerdo Marco Sectorial, el Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo y sus normas de desarrollo, el Convenio Colectivo vigente en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

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

El Trabajador

La Empresa Estibadora

Fdo.

Fdo.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO

Grupo 0. Auxiliar. Relación laboral especial de estibador portuario.

En Motril, a ... de de

Reunidos:

— De una parte, como empresario, la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Motril, S.A. (en adelante, SESTIMOSA), con domicilio social en Recinto Portuario, s/n, de Motril, y en su nombre y representación ..., en calidad de Administrador Único.

— De otra parte, mayor de edad, con DNI:, y domicilio en, en calidad de trabajador estibador portuario (en adelante, el trabajador o el estibador portuario).

Las partes se reconocen capacidad bastante para suscribir contrato especial de trabajo de estibador portuario, conforme a los siguientes,

Antecedentes

La evolución tecnológica que experimenta el transporte marítimo en general y los trabajos en la estiba y desestiba en concreto, hicieron necesario un expreso acuerdo sobre clasificación profesional plasmado en el III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario. Tal estructura clasificatoria exige una notable cualificación, plasmada en una trayectoria profesional fundada en una formación profesional continua que arranque desde el Grupo 0–Auxiliar y llegue hasta el Grupo IV, capataces. De esa exigible realidad se desprende la importancia que para el Grupo 0. Auxiliar tiene la fase formativa como objeto principal de su relación de trabajo. En su virtud las partes comparecientes someten su contrato de trabajo a las siguientes,

Cláusulas

Primera. Naturaleza.—El contrato de trabajo suscrito tiene naturaleza de relación laboral especial, así considerada por el artículo 2.h) del Estatuto de los Trabajadores y regulada por el Real Decreto Ley 2/1986, por su Reglamento, aprobado por Real Decreto 371/1987 y, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación. Le es de aplicación el III Acuerdo y el convenio colectivo en vigor para los estibadores portuarios del Puerto de Motril.

Segunda. Duración.—El contrato de trabajo se considera por tiempo indefinido y con un período de prueba de seis meses.

Tercera. Grupo profesional.—El trabajador es contratado para el Grupo Profesional 0–Auxiliar.

Cuarta. Formación.—El trabajador vendrá obligado a realizar un conjunto de acciones formativas, según el plan de formación de la Sociedad de Estiba.

Quinta. Objeto del contrato.—De entre las funciones adscritas al Grupo 0–Auxiliar por el artículo 12 del III Acuerdo, el trabajador realizará las determinadas en el convenio o pacto colectivo del Puerto, con ratificación de la Comisión Mixta.

Sexta. Movilidad funcional y polivalencia.—El trabajador ha de efectuar movilidad funcional en el interior de su grupo, pero queda expresamente excluido de la polivalencia con otros Grupos Profesionales.

Séptima. Poder de dirección.—Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora y siempre dentro del perímetro de la zona portuaria, corresponderá a esta el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral. Durante las fases de formación del Grupo 0–Auxiliar, las facultades de dirección y control de la actividad laboral de carácter formativo corresponderán a la Sociedad de Estiba.

Octava. Retribución.—El trabajador percibirá las retribuciones que se establecen en el III Acuerdo, con los incrementos que se pacten anualmente por la Comisión Mixta para el Grupo Auxiliar, sin perjuicio de los complementos que por cantidad de trabajo se establezcan en el Convenio Colectivo del Puerto, sin que, en virtud, del artículo 6.3.g) puedan superar el 30% de salario mensual establecido por la Comisión Mixta, y que para el año 2006 es de 866,36 euros brutos mensuales, más dos pagas extras por el mismo importe.

Novena. Otras condiciones de trabajo.—La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable en vigor, que en ningún caso, podrá contradecir lo preceptuado para el Grupo 0–Auxiliar en el III Acuerdo y

subsidiariamente por las normas de general aplicación.

Décima. Pruebas objetivas. Ascensos.—Al término del período de formación, el trabajador será sometido a las pruebas objetivas, previamente acordadas en el seno de la Comisión Paritaria de Formación y conocidas por el trabajador. Si existen vacantes y supera las pruebas referidas, el trabajador será ascendido al Grupo II–Manipulante de Medios Mecánicos, novándose este contrato en todo aquello que sea necesario para que se corresponda con las tareas, remuneración y demás derechos y obligaciones propias de su nuevo Grupo Profesional, conforme al convenio colectivo de aplicación y al propio III Acuerdo.

Undécima. Suspensión del contrato.—El trabajador, mientras permanezca en la categoría del Grupo 0–Auxiliar, no podrá suspender su contrato con la Sociedad de Estiba por causa de incorporación a una empresa estibadora como estibador de relación laboral común.

Duodécima. Extinción.—El contrato se extinguirá por las causas y con los procedimientos legales y convencionalmente establecidos.

Como causa de extinción de naturaleza individual (artículo 49.b) del Estatuto de los Trabajadores) y mientras permanezca en el Grupo Profesional 0–Auxiliar, se pacta lo siguiente: Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acreditan el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentándose no las superara, el contrato de trabajo quedará extinguido. Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. La Sociedad Estatal comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

Decimotercera.—El presente contrato, que será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente y se enviará copia básica al Comité de Empresa, se firma por triplicado en el lugar y fecha indicadas.

El Trabajador El Administrador Único de Sestimo, SA.

ANEXO III RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL SECTOR DE ESTIBA

Procedimiento.

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

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con SESTIMOSA, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de SESTIMOSA puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a SESTIMOSA para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que SESTIMOSA 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, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la Empresa.

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

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

Prescripción.

De las faltas:

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

De las sanciones:

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

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

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 llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta.

Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el puerto.

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

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.
8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de SESTIMOSA.
9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.
10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar.
Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.
12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en convenio colectivo.
13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.
14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en convenio colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

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

11. Revelar a 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 las lesiones consecutivas al accidente.

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

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común.

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

22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en

el régimen normal de trabajo.

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

Sanciones.

Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

— Despido.

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

ANEXO I
TABLA DE RENDIMIENTOS Y SALARIOS
RENDIMIENTOS/JORNAL 2006

Código	Mercancía	Normal	Intensiva	2006
1	Dolomita	600	450	0,02754
2	Blenda	600	450	0,02754
3	Pirita	400	300	0,02754
4	Fosfato natural de cal	400	300	0,04127
5	Minerales hasta 7 cm	400	300	0,04127
6	Ortofosfato monoamónico	300	225	0,05646
7	Carbón menudo	350	263	0,04335
8	Clinker	350	263	0,04335
9	Caolín	350	263	0,04335
10	Asfalfa	340	255	0,05218
11	Sulfato amónico o potasa	330	248	0,05383
12	Trigo y maíz—carga	300	225	0,05943
13	Trigo y maíz—descarga	250	188	0,07150
14	Carbón grano	300	225	0,05943
15	Mineral mayor de cm	300	225	0,05943
16	Turba	300	225	0,05549
17	Sal gruesa y sal gema	300	225	0,05943
18	Nitro sulfato amónico o urea	300	225	0,05943
19	Sal fina	300	225	0,05943
20	Legumbres secas—descarga	250	188	0,07150
21	Legumbres secas—carga	200	150	0,08917
22	Semilla de lino	250	188	0,07150
23	Cebada y centeno—descarga	250	188	0,06688
24	Nitrato de chile	250	188	0,07150
25	Astillas madera con máquina	250	188	0,07150
26	Cáscara de almendra	225	169	0,07923
27	Cebada y centeno—carga	200	150	0,08917
28	Pasta papel preslingada	185	139	0,09007
29	Superfosfato cálcico	180	135	0,09917
30	Carriles y chapas	180	135	0,09917
31	Merc. paletizada no recuperable	180	135	0,09262
32	Cajones y container de 1.500 a 5.000	180	135	0,09917

	kg			
33	Chapas, cables en rollo y perfiles	160	120	0,11146
34	Flejes y llantas redondas	160	120	0,11146
35	Bidones de más de 150 kg menos p. sag.	160	120	0,11146
36	Cajones y container de 100 a 1.500 kg	160	120	0,11146
37	Piritas	150	113	0,11878
38	Madera en tronco flejada	150	113	0,11104
39	Pasta papel nacional	145	109	0,12319
40	Mercancía prelingada no recuperab.	145	109	0,11512
41	Mercancía paletizada recuperable	140	105	0,12319
42	Sacos de más de 30 kg	140	105	0,12762
43	Terrazo y similares	140	105	0,11927
44	Cal hidratada paletizada	140	105	0,12762
45	Bidones entre 50 y 150 kg (no asfálticos)	140	105	0,12762
46	Bidones de más de 200 kg	140	105	0,12762
47	Sacos de plástico de 50 kg	125	94	0,14307
48	Cajas y jaulas entre 50 y 100 kg	125	94	0,14307
49	Madera en astillas con máquina bordo	250	188	0,07150
50	Madera en astillas sin máquina	185	139	0,09628
51	Pasta papel suelta extranjera	140	105	0,12762
52	Corcho, trapos y desperdicios papel	125	94	0,14197
53	Bobinas de laminados de papel	120	90	0,13894
54	Purulentos de menos de 60 kg	120	90	0,14866
55	Purulentos de más de 60 kg	120	90	0,14866
56	Barricas de productos no frágiles	120	90	0,14866
57	Traviesas de madera	110	83	0,16530
58	Bidones de menos de 60 kg	110	83	0,16530
59	Chatarra	100	75	0,17593
60	Yute y esparto	100	75	0,17593
61	Algodón	100	75	0,24419
62	Bacalao	100	75	0,17593
63	Botellas metálicas llenas	100	75	0,17593
64	Cajas y jaulas entre 50 y 30 kg ferr.	100	75	0,17593
65	Tablas, tableros, tablillas y duelas madera	90	68	0,19545
66	Sacos de menos de 30 kg	90	68	0,19545
67	Cajas y jaulas entre 50 y 150 kg	90	68	0,19545
68	Botellas metálicas vacías	85	64	0,20712
69	Conservas pescado y desperdicios	75	56	0,23460
70	Troncos y postes sueltos	75	56	0,23460
71	Cok	125	94	0,14307
72	Chatarra a granel	75	56	0,23460
73	Desperdicio de papel, paja y forraje	60	45	0,29333
74	Bidones de asfalto	60	45	0,29333
75	Bidones vacíos	55	41	0,31817
76	Conservas de pescado y desperd. 50 t	50	38	0,14900
77	Ajos	120	90	0,14900
78	Desp. papel y cartón (balas más 650 kg)	100	75	0,24784
79	Patata prelingada y lingada	—	—	0,19428
80	Harina de sémola preling. y lingada	—	—	0,17199
81	Bidones de aceite de 200 kg	—	—	0,20788
82	Madera cuadrada, presl. o flejada	—	—	0,15446
83	Azúcar	—	—	0,16101
84	Hierros, cavillas y ángulos sueltos	100	75	0,20264
85	Cemento preslingado	—	—	0,14784
86	Cebollas	—	—	0,24680
87	Bobinas y papel en remas paletizadas	140	105	0,13941
88	Hierros, cavillas y ángulos flejados	140	105	0,11830
89	Bobinas acero	140	105	0,11919
90	Hierros sin atar	140	105	0,17918
91	Cemento a granel con grúa	350	263	0,04659

	S. Base laborales (Euros)	25% S. Base (Euros)
Capataz	31,07	7,77
Anotador	28,93	7,23
Amantero	25,23	6,31
Maquinillero	25,23	6,31
Especialista	22,95	5,74
Arrumbo	22,95	5,74

	S. Base laborales Sábado (Euros)	25% S. Base (Euros)
Capataz	36,25	9,06
Anotador	32,46	8,12
Amantero	29,43	7,36
Maquinillero	29,43	7,36
Especialista	26,77	6,69
Arrumbo	26,77	6,69

	S. Base laborales Festivo y nocturno (Euros)	25% S. Base (Euros)
Capataz	46,61	11,65
Anotador	41,74	10,43
Amantero	37,85	9,46
Maquinillero	37,85	9,46
Especialista	34,41	8,60
Arrumbo	34,41	8,60

	S. Base laborales 25% (Euros)	S. Base (Euros)
Capataz	62,16	15,54
Anotador	55,64	13,91
Amantero	50,46	12,61
Maquinillero	50,46	12,61
Especialista	45,89	11,47
Arrumbo	45,89	11,47

	Salario mínimo día ocupación (Euros)	Dif. categoría (Euros)
Capataz	55,59	8,08
Anotador	52,48	4,98
Amantero	49,84	2,34
Maquinillero	49,84	2,34
Especialista	47,50	—
Arrumbo	47,50	—

ANEXO I

TABLA RENDIMIENTOS Y SALARIOS RENDIMIENTOS JORNAL–EJERCICIO 2006

Embarque de graneles con cinta

Jornal 50%	Nocturno	50% Festivo

Capataz	76,69	38,35	38,35
Maquinillero	66,78	33,39	33,39
Especialista	64,49	32,25	32,25

Mercancías Líquidas Laborables

	De 08:00 a 20:00	De 20:00 a 08:00
Capataz	62,99	70,71
Especialista	54,85	62,57

Mercancías líquidas sábados–domingos Festivos

	De 08:00 a 20:00	De 20:00 a 08:00
Capataz	70,71	94,95
Especialista	62,57	85,70

	Jornal (Euros)
Jornal orujillo solo con grúa o con grúa y cinta	
Capataz	103,56
Anotador	100,46
Amantero/m. mecánicos	97,82
Especialista	95,48
Jornal arrumbo	
Maquinillero	66,83
Especialista	64,49
J. especialistas	
Maquinaria pesada	69,53
Aceite	57,33
Limpieza bodega	
Box	33,55
Cuaderna con rampa	40,25
Cuaderna sin rampa	53,63
Entrepuentes	17,85
Serretas	7,16
Limpieza bodega cemento	154,20
Limpieza bodega caolín	121,83
Limpieza bodega carbón	145,48
Hora de espera	4,18
Plus gruista	11,26
Bodega fosfato	
Box	43,00
Cuaderna con rampa	57,33
Cuaderna sin rampa	78,84
Entrepuentes	21,50
Serretas	8,63
Bodega de cemento kowaco limpieza 1 Bodega diurna	
Capataz	159,15
Maquinillero	153,44
Especialista	151,18
Si la bodega se limpia en jornada nocturna y/o festiva se añadirá a este jornal un complemento obtenido de aplicar el % correspondiente de nocturnidad y/o festividad a 23,23 euros.	
Limpieza 1/2 bodega diurna	
Capataz	103,26
Maquinillero	100,40
Especialista	99,27

Si la bodega se limpia en jornada nocturna y/o festiva se añadirá a este jornal un complemento obtenido de aplicar el % correspondiente de nocturnidad y/o festividad a 23,237 euros.

Sin limpieza diurna

Capataz	78,57
Maquinillero	71,20
Especialista	63,24

Sin limpieza nocturna

Capataz	117,87
Maquinillero	106,79
Especialista	94,84

Operación descarga de estroncio con utilización de grúa y cinta

	Jornal
— Jornada diurna solo grúa	
Capataz	140,75
Anotador	137,65
Amantero/m. mecánicos	135,01
Especialista	132,67
— Jornada diurna con grúa y cinta	
Capataz	114,21
Anotador	111,11
Amantero/m. mecánicos	108,47
Especialista	106,13
— Jornada diurna solo cinta	
Capataz	87,68
Amantero/m. mecánicos	81,94
Especialista	79,60