

**MURCIA**

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

Convenio colectivo (BORM 21-X-2005)

*Marginal de Información Laboral (I.L.):* **5613/2005**

Código Convenio : **3001484**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena (Código de Convenio número 3001484) de ámbito Sector, suscrito con fecha 14-9-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28-3-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 6-6-1981), resuelvo:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia .

## CAPÍTULO PRIMERO

### **Ámbito—Prelación y concurrencia de normas. Vinculación a la totalidad. Comisión paritaria**

**Artículo 1.º Ámbito funcional.**—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los Trabajadores Portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

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

La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del Puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al Puerto, o desde el muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; 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 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 del 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 muelle para su recogida por vehículos o medios de transporte horizontal directamente al exterior del Puerto o a zona de depósito o almacén dentro del mismo, y el depósito y apilado de la mercancía en zonas portuarias cubiertas o descubiertas.

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

1.2 Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

1.2.1 La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este pacto sólo podrá suscribirse entre 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. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezca 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 específica de las mismas.

1.2.2 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.

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

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

1.2.5 El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Convenio. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la Administración Portuaria.

1.2.6 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.

1.2.7 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.

1.3 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/descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

1.4 Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º del RD 371/1987, a cuyo efecto las Empresas Estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona de servicio del puerto comercial, tales como 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 de mercancías, llenado y vaciado de contenedores.

**Art. 2.º Ámbito personal.**—2.1 El presente Convenio afectará a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena, S.A. (en adelante SESTICARSA) y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba y las complementarias que se describen en el artículo anterior.

2.2 Como trabajadores afectarán a la totalidad de Estibadores Portuarios, bien contratados por la Sociedad Estatal en régimen de relación laboral especial o por las Empresas Estibadoras, en régimen de relación laboral común, así como trabajadores de la transitoria 2.ª.

2.3 También quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores que sean

contratados de forma esporádica por las empresas estibadoras basándose en el dispuesto en el artículo 12 párrafo último del RDL 2/1986, de 23 de mayo.

2.4 Igualmente afectará, en sus aspectos materiales, de condiciones de trabajo y retributivas a Empresas y Trabajadores que realicen labores que, sin ser de servicio público sean de las relacionadas en el artículo 1.º.

2.5 Queda excluido del presente Convenio, el personal que desempeñe funciones y tareas de administración, así como los mecánicos y demás personal de los talleres que las empresas portuarias tengan para el mantenimiento y reparación de máquinas destinadas a la manipulación de mercancías.

**Art. 3.º Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 2005 y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2009.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes para la redacción o revisión, con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formulará por escrito y se notificará a las partes suscribientes y a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio, y hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya subsistirá la totalidad de su contenido.

**Art. 4.º Ámbito territorial.**—El presente Convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales de las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal y en la zona de servicio del Puerto de Cartagena.

**Art. 5.º Prelación y concurrencia de normas.**—5.1 Las normas del presente Convenio serán aplicables a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación, con la limitación que establece el artículo 5.º del III Acuerdo Marco, por lo que en caso de concurrencia debe interpretarse que lo dispuesto aquí tiene carácter de desarrollo de lo que dispone el citado III Acuerdo Sectorial.

Igualmente serán aplicables:

—El III Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el Sector Portuario, suscrito el 27 de septiembre de 1999 (BOE de 10 de diciembre).

—El RDL 2/1986, de 23 de mayo, sobre servicio público de Estiba y Desestiba de buques, y disposiciones que lo desarrollen.

—El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

—Los usos y costumbres del puerto y demás normas consuetudinarias de tradicional aplicación, siempre que se refieran a materias que no tengan una regulación específica en este Convenio y que no sean contradictorias con lo pactado, no vulneren las disposiciones legales y reglamentarias de preferente aplicación, de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

**Art. 7.º Comisión Paritaria.**—Se crea una Comisión Paritaria, formada por tres miembros de representación empresarial y tres en representación de los trabajadores que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio, que entenderán de las siguientes cuestiones:

7.1 Interpretación y ampliación de las normas del presente Convenio Colectivo así como

corrección de errores y erratas del mismo.

7.2 Propuesta, colaboración y adopción de acuerdos en materia de formación profesional, sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta del III Acuerdo Marco.

7.3 Propuesta, colaboración y adopción de acuerdos en materia de Salud Laboral.

7.4 Otras cuestiones no previstas, de la marcha ordinaria de la vida portuaria y que alguna de las partes de la Comisión Paritaria considere que es preciso resolver para mantener la paz social y el buen funcionamiento de los puertos comprometiéndose las partes a someter a esta comisión cualquier conflicto que pudiese surgir entre Empresas y trabajadores. Ambas partes acuerdan de forma expresa que, sin perjuicio del ejercicio de los derechos de huelga o cierre patronal, la parte que pretenda ejercitarlo deberá, para que el ejercicio sea legítimo, convocar previamente a la Comisión para discutir los puntos que motivan su decisión.

7.5 Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar acciones, 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, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria, podrá designar a un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje de equidad. 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 o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.6 La colaboración de los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del III Acuerdo Marco , cuando así se solicite por la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de parte, mediante convocatoria de SESTICARSA. Ordinariamente convocada con cuarenta y ocho horas de antelación, y en trámite de urgencia convocada con veinticuatro horas de antelación.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores y/o técnicos con un máximo de dos por cada parte.

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

Cuando no se acuerde otra cosa en la reunión correspondiente, los acuerdos de la Comisión Paritaria adquirirán firmeza transcurridos diez días naturales desde el día siguiente al de la formación del acta por secretaria, que necesariamente se haya revisado por las partes, sin que se hayan formulado correcciones, ello sin perjuicio de la aplicación inmediata de los pactos cuando así se acuerde expresamente para cada uno de ellos.

## CAPÍTULO II

### **Contratación de trabajadores portuarios por SESTICARSA y por Empresas Estibadoras**

**Art. 8.º Procedimiento de contratación.**—Contratación por SESTICARSA.

La contratación de trabajadores por SESTICARSA se realizará, cuando sea procedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º del III Acuerdo Marco , y con respecto a las normas del título IV de RDL 2/1986, de 23 de mayo, y título IV del RD 371/1987, de 13 de marzo, que las partes asumen pactadas en este Convenio Colectivo.

La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

- a) Por la Sociedad de Estiba.
- b) Por la representación sindical.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos a los

que se hace referencia el artículo 6.1 del III Acuerdo Marco aquellos otros de especial relevancia.

Ambas partes están obligadas a reunirse, a aportar los datos que sobre la materia obren en su poder y a negociar de buena fe en la consecución de un acuerdo.

El ingreso de nuevo personal se producirá preferentemente por el Grupo 0 Auxiliar, sin perjuicio de que puedan efectuarse incorporaciones de trabajadores a los grupos profesionales restantes para ajustar las plantillas a las necesidades operativas del puerto, en atención a los niveles de ocupación y de empleo.

Las condiciones de ingreso y selección para el ingreso en SESTICARSA se realizarán según el artículo 6.º y artículo 7.º del III Acuerdo Marco de 27 de septiembre de 1999.

Contratación por las Empresas Estibadoras.

De acuerdo con el artículo 9.º del III Acuerdo Marco, las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a SESTICARSA, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, o innominada, con detalle de la categoría y función a desarrollar.

SESTICARSA comunicará esta oferta a los Delegados de Personal, y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurren las condiciones de la propuesta. En caso de que la propuesta fuera innominada, lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis días.

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofrecido lo comunicarán a la Sociedad, y ésta, una vez transcurridos los seis días ofertará el contrato a aquel que, reuniendo los requisitos solicitados figure en primer lugar en la lista de la especialidad o de llamamientos, trasladando a la empresa solicitante los datos del trabajador.

La empresa solicitante podrá proceder a aceptar la contratación del trabajador propuesto o solicitar que se le proporcione la lista de los que han optado y reúnen los requisitos solicitados para elegir libremente. Una vez aceptada la contratación de un trabajador la empresa entregará a SESTICARSA, trabajador y Comisión Paritaria copia del contrato para que en el plazo de dos días efectúen observaciones.

Caso de no existir voluntarios que acepten la oferta de contratación o de no aceptar la empresa a los que aparezcan en la lista se aplicará lo regulado por el III Acuerdo Marco.

La contratación se efectuará mediante modelo de contrato que respetará el contenido mínimo de las condiciones retributivas y laborales que fija el Convenio del Sector.

**Art. 9.º Efectos de la contratación.**—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 la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de la suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el RD Ley 2/1986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la empresa estibadora reintegrándose en la sociedad de estiba y desestiba con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta correspondientes a su 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 la sociedad de estiba y desestiba.

**Art. 10. Control y seguimiento de los compromisos de contratación.**—El control, cumplimiento y desarrollo de la normativa referente a los fijos de empresa, se ejercerá por la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO III

### Solicitud y adjudicación de trabajadores. Partes de trabajo

**Art. 11. Procedimiento.**—Las empresas estibadoras solicitarán de SESTICARSA los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, en los horarios que más adelante se establecen y ésta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación de conformidad con las normas de la propia sociedad, a las 07.45 y a las 13.45 horas.

11.1 Las empresas formularán la solicitud por escrito con determinación del número de trabajadores y especificación de los grupos profesionales interesados y con mención de los siguientes particulares, que como mínimo fije el impreso.

- 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 utilizar.
- G) Modalidad de jornada a realizar.
- H) Indicación aproximada del tiempo previsto para la realización de las tareas.

Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la SESTICARSA. En el caso de que el conflicto afecte a una Empresa Estibadora y a los trabajadores, SESTICARSA dará audiencia a ambas partes.

11.2 Las empresas estibadoras habrán de presentar la petición de personal a SESTICARSA antes de las 07.30 h de la mañana y antes de las 13.30 h de la tarde.

Pasada esta hora no se considerarán otras peticiones que las que no se encuentren en uno de los supuestos previstos como excepcionales a la regla general.

11.3 A las 07.30 horas se hará el sorteo de los buques para saber el orden de nombramiento.

A continuación se nombrará cada una de las especialidades por el siguiente orden:

- a) Capataces.
- b) Controladores.
- c) Gruistas.
- d) Manipuladores.
- e) Especialistas.

Se nombrará cada una de las especialidades con el personal fijo de las mismas hasta agotarlas.

Si al finalizar el nombramiento no existen disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará entre los del Grupo Profesional que no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes al suyo, tengan acreditada la especialidad requerida.

La polivalencia entre grupos se implantará siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada sólo por la acreditación profesional del trabajador. Así, el nombramiento deberá efectuarse para trabajar en otro grupo, cuando se haya

agotado la lista del grupo de referencia y se tenga la especialidad requerida para desempeñar las tareas específicas del otro grupo.

La realización de ocupaciones alternativas sobre la base de lo anteriormente expuesto no implicará en ningún caso variación en el grupo profesional del trabajador o en la clasificación profesional de éste.

Cuando esté toda la plantilla trabajando y en el nombramiento de las 13 h 45 min. se necesite un Capataz para una operación que se superponga con alguna de las que se está realizando se hará cargo de dicha operación el capataz más próximo por muelle y frente. En caso de coincidir los dos anteriores se hará cargo de la operativa el último capataz nombrado.

Los capataces estarán obligados a comunicar por escrito a listería, en el nombramiento de las 13 h 45 min. el personal de su barco que está disponible para posteriores jornadas.

Todos los trabajadores en situación de disponibilidad y de las listas a los que se les designe para un puesto, están obligados a aceptar el puesto que por este nombramiento les corresponde.

La distribución de los puestos de trabajo en cada equipo de trabajo corresponde al Capataz de la operación a su criterio y a fin de obtener la mayor eficacia en la operación.

#### 11.4 Nombramientos de personal para sábados, domingos y festivos.

Las empresas deberán presentar su solicitud de personal para sábados, domingos y festivos antes de las 14.00 horas del viernes o el último día anterior al festivo en que haya nombramiento.

A la vista de las peticiones el Encargado de Distribución de Personal pondrá el personal que deberá presentarse en el nombramiento para esos días. Cuando haya peticiones para ocupar a más del 50% de la plantilla se presentará todo el personal para el nombramiento de esos días.

#### 11.5 Trámite obligatorio antes de iniciar la operación.

Ninguna empresa estibadora podrá iniciar las operaciones comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio sin haber designado el personal a emplear en la misma a través del trámite siguiente.

—Mediante adjudicación de fijos de empresa o petición a SESTICARSA.

—En el caso de no ser posible lo anterior se le emitirá certificado por parte de SESTICARSA, pudiendo la Empresa Estibadora contratar el personal que necesite libremente.

La realización del trámite, mediante la documentación reseñada, deberá justificarla, ante la Autoridad Portuaria o ante los representantes de los trabajadores, el encargado de la empresa en cualquier momento de la operación, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1.a), b) y c) del III Acuerdo Marco.

#### 11.6 Control de asistencia.

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control, que la empresa en cada momento estime más adecuado oída la representación de los trabajadores. En el caso de que un trabajador no asista a su trabajo por enfermedad u otra causa justificada deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad antes de la asignación y distribución de los trabajos de cada uno de los nombramientos diarios.

**Art. 12. Excepciones a la regla general de nombramiento.**—12.1 En los casos de necesidad de refuerzo del equipo de trabajo o en los de tener que completar el mismo por imposibilidad de trabajo de alguno de los componentes nombrados a las 7 horas 45 min. las empresas solicitarán este personal de SESTICARSA en el momento que lo necesiten pero dicho personal no se le nombrará hasta las 13 horas 45 min.

Si a esa hora no existe personal de SESTICARSA se le emitirá Certificado por parte del Encargado de Distribución de Personal de la no disponibilidad de trabajadores de SESTICARSA para realizar dicha operativa.

En los casos de necesidad de refuerzo del equipo de trabajo o en los de tener que completar el

mismo por imposibilidad de trabajo de alguno de los componentes nombrados entre las 14.00 y las 15.00 horas las empresas solicitarán este personal de SESTICARSA en el momento que lo necesiten no existiendo posibilidad de nombrar personal distinto al de la Sociedad.

En el caso de que las necesidades anteriores, así como la necesidad de realización de una jornada no prevista, se produzcan después de las 15.30 horas no podrá realizarse el trabajo sino mediante oferta al personal que se encuentre trabajando en ese momento por lo que no será antes de que finalice aquél para el que esté trabajando.

#### 12.2 Retén para necesidad de trabajadores fuera del nombramiento.

Al objeto de que no se realice ninguna operación sin cubrir las condiciones mínimas de seguridad, como consecuencia de la imposibilidad de nombrar personal en el momento en que por alguna causa el equipo quede incompleto, durante la hora posterior a cada nombramiento permanecerá en el salón de nombramiento con la obligación de ocupar el puesto si es solicitado por una empresa estibadora cinco trabajadores del grupo profesional I y uno de cada uno de los restantes grupos profesionales capacitado para desarrollarla. Estos trabajadores serán los primeros números que queden pendientes de nombrar una vez finalizado el último nombramiento.

12.3 En los casos en que al producirse el nombramiento de la mañana esté lloviendo de forma fehaciente a juicio del encargado de distribución de personal de la Sociedad, el nombramiento se retrasará hasta las 09.00 horas.

En los casos en que amenace lluvia y todas las empresas demandantes de personal lo soliciten de forma expresa, en sus escritos de solicitud de trabajadores, se producirá el mismo retraso en el nombramiento que cuando llueva fehacientemente.

El retraso previsto en los dos párrafos anteriores no dará lugar a una ampliación del horario de trabajo.

**Art. 13. Parte de trabajo.**—Finalizado el trabajo la empresa estibadora elaborará un parte de trabajo que deberá contener los datos de: buque, horario de trabajo, tipo de operación realizada, cantidad de unidades manipuladas, condiciones económicas, trabajadores a los que afectan éstas, horas de demora, horas extras, así como el resto de datos que SESTICARSA necesite, debiendo elaborar tantos partes como sea necesario para distinguir las distintas condiciones que afectan a distintos trabajadores.

Este parte de trabajo debe de ir firmado por el representante legal de la empresa acreditado ante la Sociedad, por tanto el mismo que firmó la recepción de personal, así como por el capataz y controlador, si los hubiere, o por el componente del equipo de trabajo de mayor categoría o antigüedad y debe incluir las anotaciones que se consideren necesarias al momento de la firma.

El parte servirá para que la Sociedad facture a la empresa estibadora y pague a los trabajadores componentes del equipo de trabajo debiendo ser presentado a la Sociedad por el trabajador firmante del parte de mayor categoría antes de las 07.45 horas del día siguiente a la realización del trabajo.

La falta de datos, discrepancia de los contenidos con los obtenidos por otros medios, o la falta de presentación del parte, independientemente de la acción disciplinaria, dará lugar a la no facturación y pago, debiendo los trabajadores intervinientes comunicar el hecho al no aparecer el trabajo en su relación de buques trabajados.

## CAPÍTULO IV

### **Jornada. Horarios. Fiestas. Vacaciones. Licencias retribuidas**

**Art. 14. Jornada.**—La duración de la jornada será de lunes a viernes en los turnos estipulados.

El trabajo en festivos será voluntario a título individual y obligatorio colectivamente.

El puerto permanecerá de servicio las 24 horas del día los 365 días del año.



Dada la irregularidad de la prestación de trabajo en el puerto el control o cómputo de jornadas se realizará anualmente, conforme a las disposiciones del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.2 apartado b) del III Acuerdo Marco.

Cuando el trabajador habiendo acudido a los llamamientos no hubiera sido nombrado para realizar tarea alguna se le considerará tiempo de presencia no computable como trabajo efectivo (artículo 20 RD 371/1987 y analógicamente el artículo 9.º RD 1561/1995, de 23 de septiembre BOE 26-9-1995).

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. Por su parte los trabajadores atenderán el exceso o acumulación de trabajo producido por la irregularidad del tráfico mediante la obligación de repetición de turnos.

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

1. Los estibadores portuarios manifiestan su voluntad de atender los turnos que se ofrezcan por las empresas estibadoras.

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

3. Ningún trabajador podrá realizar dos turnos en el mismo día mientras exista otro, que pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación en el día.

**Art. 15. Turnos de trabajo.**—La jornada se distribuirá según las siguientes modalidades:

A) De 08.00 a 12.00 y de 13.30 a 17.30 horas.

B) De 18.00 a 24.00 horas.

C) De 08.00 a 14.00 horas.

D) De 14.00 a 20.00 horas.

E) De 20.00 a 02.00 horas.

F) De 02.00 a 08.00 horas.

G) De 00.00 a 06.00 horas.

Cualquier otra modalidad deberá ser acordada por la Comisión Paritaria del Convenio.

En sábados, domingos y festivos no se podrá realizar la modalidad de horario tipo A ni la del tipo B y siempre respetando los descansos legales establecidos.

Los días 24 y 31 de diciembre sólo se podrán nombrar para las modalidades de horario tipo C y D.

**Art. 16. Remate de buques.**—Se podrá realizar una hora, sobre las modalidades de horario previstas para la finalización de la operación.

En el caso de que la operación sea de graneles y en la modalidad tipo A (partida) el tiempo sobre la misma a realizar para la finalización de la operación podrá ser de dos horas. En este caso se cobrará la segunda hora como extra.

Los tiempos de remate de buque se realizarán sólo en el caso de que el resto pendiente de mercancía a manipular sea inferior al promedio de rendimiento por hora realmente trabajada en la jornada por el tiempo de remate establecido.

En el caso de que se supere el tiempo de remate se considerará realizado un segundo horario de trabajo con las consecuencias económicas y disciplinarias que conlleve.

**Art. 17. Vacaciones.**—Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas según lo dispuesto en el anexo 2.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, SESTICARSA y las empresas confeccionarán y publicarán un plan de disfrute de vacaciones del puerto, con los diversos turnos por grupos profesionales.

Dichos turnos se extenderán del 01 de junio al 30 de septiembre con la condición de que en ningún momento podrá permanecer de vacaciones más de un 25% de la plantilla.

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

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios de SESTICARSA.

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

En estos casos el trabajador deberá solicitar las mismas con 15 días de antelación a la Dirección de SESTICARSA.

El no disfrute de las vacaciones en el año en curso dará lugar a la pérdida de las mismas sin que se pueda compensar económicamente.

**Art. 18. Licencias Retribuidas.**—El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica:

—20 días naturales en caso de matrimonio.

—3 días por nacimiento de hijo/a. Si se produjera gravedad en el parto el tiempo será de 5 días.

—2 días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos consanguíneos o afines. 5 días en caso de desplazamiento a otra provincia.

—2 días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, consanguíneos o afines. 5 días en caso de necesidad de desplazarse a otra provincia.

—1 día por cambio de domicilio.

—1 día para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En todos en los que se produzcan licencias retribuidas el tiempo será considerado como de presencia y los plazos serán prorrogables a criterio de la dirección.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo para atender asuntos propios por un período máximo de noventa días, la cual será concedida, o no, a criterio de la Dirección de la empresa, por una sola vez al año y de forma improrrogable.

## CAPÍTULO V

### Condiciones retributivas

**Art. 19. Estructura de la retribución.**—En cumplimiento a lo establecido en el artículo 10.5 del III Acuerdo Marco se fija la siguiente estructura retributiva:

—Salario Base.

—Complemento personal.

—Complemento de puesto de trabajo.

—Complemento de calidad o cantidad.

—Complemento de vencimiento periódico superior al mes, consistente en dos pagas extras.

—Retribución de las vacaciones.

**Art. 20. Salario base.**—El salario base será fijado en el anexo II.

Este salario se percibirá en los días que el trabajador haya tenido situación de presencia o de trabajo efectivo y en los domingos y festivos, siempre que estos últimos no se encuentre en situación que no dé derecho a percepciones.

**Art. 21. Complemento personal.**—De acuerdo con el artículo 10.5.e) del III Acuerdo Marco el complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respetan las cantidades vigentes, y el devengo de los futuros tramos temporales en la forma hasta ahora pactada, a que tenga derecho el personal del censo existente a la firma de este Convenio. El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible. El personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad. El valor de dicho complemento es el reflejado en el anexo II.

**Art. 22. Complemento de cantidad o calidad y complemento de puesto de trabajo.**—Éste contempla los conceptos de plus de actividad por incentivos, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, suciedad, penosidad, etc.

Su cuantía mensual resultará de aplicar a todos los buques en que intervenga el trabajador lo establecido en el anexo II para este concepto y, tras sumar los resultados obtenidos en el mes, la cantidad que exceda de 901,52 euros es la que percibirá el trabajador por este concepto. En los casos de períodos de disponibilidad laboral del trabajador inferior al mes, la cantidad a percibir se calculará de la forma siguiente:

Se multiplican los días en que hubiera podido trabajar por 30,05 euros y la cantidad que exceda de esa cantidad será la que perciba el trabajador.

Cuando los representantes de los trabajadores a los que da derecho a créditos de horas el III Acuerdo Marco y según el artículo 48 de este Convenio utilicen las citadas horas, percibirán la cantidad fijada en el anexo II al objeto de compensar el complemento dejado de percibir pero sólo en el caso de que las horas tengan el carácter de ocasionadas por viaje conforme a lo dispuesto en el artículo 16.C).I) del III Acuerdo Marco.

**Art. 23. Horas extraordinarias.**—Dadas las características del trabajo portuario, las horas extras a realizar por los trabajadores serán fijadas para el remate de buques. Su cuantía será fijada en el anexo II.

En los casos de percepción por el trabajador de la cantidad prevista por la realización de limpieza en buques de graneles, dado que ésta tiene la consideración de cantidad a tanto alzado por la realización del trabajo, sólo habrá lugar al abono de horas extraordinarias cuando se trabaje en jornada de la modalidad tipo A (partida) y sólo sobre la segunda hora realizada de remate de buques.

**Art. 24. Pagas extraordinarias.**—Todos los trabajadores portuarios percibirán dos pagas de cuantía alzada e igual para todas las especialidades, determinadas en el anexo II.

En el supuesto de ingreso de un trabajador en el curso del año éste percibirá la parte proporcional correspondiente al período que se considere como de devengo de la paga. A estos efectos la de julio se considerará devengada desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

**Art. 25. Retribución de las vacaciones.**—Todos los estibadores portuarios percibirán un importe por vacaciones de cuantía alzada e igual para todas las especialidades según determina el anexo II.

Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso hasta la que se considere como inicio de devengo de un nuevo período de vacaciones. A estos efectos la fecha de consideración será la de 1 de enero de cada año.

**Art. 26. Cotización a la Seguridad Social.**—Los trabajadores portuarios, tanto los vinculados

por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, cotizarán a la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

## CAPÍTULO VI

### Formación profesional

#### Definición de categorías profesionales, equipos de trabajo y rendimientos

**Art. 27. 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.

SESTICARSA, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con las Empresas Estibadoras, los Trabajadores Portuarios y la Administración Pública. En esta colaboración las empresas estibadoras facilitarán la utilización para prácticas y/o pruebas de los equipos de que disponen según el Contrato del Servicio Público de Estiba.

A este fin las empresas pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria y de SESTICARSA cualquier proyecto e 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 del personal capacitado antes de iniciarse la implantación de la innovación.

Se crea una Comisión de Formación constituida por dos miembros de las Empresas Estibadoras, dos miembros de SESTICARSA y dos miembros de la parte social, que será la encargada de realizar todo lo concerniente a la impartición de la formación de acuerdo con los criterios de necesidades formativas en la Sociedad de Estiba.

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

La solicitud, realización y superación por parte de un trabajador de un curso de formación para poder figurar en la lista de otra especialidad y para desempeñar tareas específicas de otro grupo profesional, supondrá la obligación por parte del trabajador de figurar de forma inmediata en la lista al efecto.

**Art. 28. Grupos Profesionales.**—Las partes firmantes contemplan, conforme al artículo 12 del III Acuerdo Marco los siguientes grupos profesionales para los trabajadores con capacidad para realizar las labores de servicio público a efectos de trabajo y retribución.

Grupo 0. Auxiliar.

Grupo I. Especialista.

Grupo II. Oficial Manipulante.

Grupo III. Controlador de mercancía.

Grupo IV. Capataz.

No existe obligación por parte de la empresa de tener provistos los Grupos Profesionales y especialidades que aparecen en Convenio Colectivo.

Grupo 0. Auxiliar. Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al artículo 14 del Real Decreto–Ley 2/1986, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías.

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

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

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

4. Grupaje y recuento de mercancías.

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.

Especialista. Es el profesional portuario que según el artículo 12 del III Acuerdo Marco, realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.

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

1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.

2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas.

3. 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.

4. Llenado y vaciado de contenedores.

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

6. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta la 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.

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

8. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas del 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.

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

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.

Oficial Manipulante. Es, dentro del grupo II del artículo 12 del III Acuerdo Marco, el profesional portuario manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias.

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, 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 vancarries.
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 Poclain 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.

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 de inspección ocular, etc.

Para todo ello 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.

Capataz de operaciones. Es, dentro del grupo IV de artículo 12 del III Acuerdo Marco, 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 (sin perjuicio de lo establecido en el RD Ley 2/1986) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa

portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.

2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.

3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.

4. La atención, y en su caso, adopción de las órdenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### **Régimen disciplinario. Faltas y sanciones**

**Art. 29. Régimen disciplinario.**—La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por Relación Laboral Común corresponde única y exclusivamente a éstas.

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

**Art. 30. Normas para la imposición de sanciones.**—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 podrá 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 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.

**Art. 31. Faltas leves.**—Son faltas leves:

a) 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 la empresa.

b) 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.

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

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

e) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.



**Art. 32. Faltas graves.**—Son faltas graves:

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

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

c) La falta de asistencia al trabajo después de haber sido nombrado 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 sería considerada como muy grave.

d) 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.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria en el rendimiento habitual o el inducir a los compañeros a tal fin o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas por sus superiores.

f) No comunicar a la empresa, inmediatamente que se produzcan, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

g) La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas o narcóticos cuando no sea habitual.

h) La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de la sociedad de Estiba.

i) 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.

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

k) Exigir o aceptar el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en este Convenio por la práctica de determinadas faenas.

l) Negligencia en la observación y cumplimiento de las 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.

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

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

o) La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por sus trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes así como las empresas estibadoras para las que trabajan. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave y si la falta fuese de este tipo como sancionable con el despido.

p) 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.

q) La negativa a efectuar un trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

r) El abuso de autoridad por parte de los capataces respecto al personal que le esté subordinado.

s) La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en el Convenio.

t) La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional en los términos pactados en el Convenio.

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

v) La negativa del trabajador a contestar estando en el salón de nombramiento.

**Art. 33. Faltas muy graves.**—Son faltas muy graves:

a) Faltar a cualquiera de las listas de llamamiento cuatro veces consecutivas o diez alternas en el mes, sin justificación suficiente o no habiéndolo hecho dentro de los tres días siguientes a cada falta.

b) Más de diez faltas, no justificadas suficientemente, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o doce durante el año.

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

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

e) Permitir los 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.

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

g) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

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

j) Revelar a elementos extraños a las empresas y SESTICARSA datos de reserva obligada.

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

l) 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.

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

n) 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 dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

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

p) Causar desperfectos intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

q) El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones constitutivas del accidente.

r) El contrabando de mercancías y/o divisas.

s) El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él

una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

v) La negativa durante la huelga a la prestación de los servicios mínimos.

**Art. 34. Sanciones por faltas leves.**—Por faltas leves podrá imponerse las siguientes sanciones:

—Amonestación por escrito.

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

**Art. 35. Sanciones por faltas graves.**—Por faltas graves podrá imponerse las siguientes sanciones:

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

**Art. 36. Sanciones por faltas muy graves.**—Por faltas graves podrá imponerse las siguientes sanciones:

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

—Despido disciplinario.

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

**Art. 37. Infracciones de las Empresas.**—Las infracciones del presente Convenio cometidas por las empresas estibadoras o personas que las representen habrán de ser puestas en conocimiento de la dirección de SESTICARSA, a los efectos oportunos, sin perjuicio de su denuncia ante las autoridades competentes.

Se considerará como infracción la falta de comunicación de algún incumplimiento por parte de los trabajadores asignados.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

**Art. 38. Principios generales.**—Las partes firmantes de este Convenio consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de seguridad y salud laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de accidentes es el objetivo prioritario de la política empresarial.

La regulación de la seguridad y salud laboral obliga a la empresa a planificar las medidas, a estudiar e investigar los riesgos, a evaluar las capacidades profesionales de los trabajadores y, en definitiva, a organizar la producción en función de políticas preventivas. Se procurará que en toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

Se potenciarán los servicios de protección y prevención en materia de primeros auxilios, evacuación de los trabajadores y supuestos de riesgos graves e inminentes; deberes de información; de formación; de consulta y participación de los trabajadores.

La formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de

trabajo o por acuerdo en otro horario.

Las responsabilidades en la gestión de prevención alcanzan a los distintos niveles de la empresa, cada uno, según su función y jerarquía.

La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y, por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa de prevención podrá tener carácter adjetivo o lateral.

**Art. 39. Comité de Seguridad y Salud Laboral.**—De acuerdo con el artículo 14 del III Acuerdo Marco se constituye un Comité de Seguridad y Salud y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba.

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

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

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

Competencias:

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

c) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.

d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

e) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. Delegado de prevención:

El Delegado de prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El Delegado de prevención será designado por y entre los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas.

Las competencias y facultades del delegado de prevención son las recogidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 40. Obligaciones de las empresas en materia de Seguridad y Salud Laboral.**—Son

obligaciones del empresario:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y de los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

**Art. 41. Obligaciones y derechos de los trabajadores.—Obligaciones.**

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación de riesgo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad y Salud y sobre el salvamento y socorrismo que le sean facilitadas por la empresa.

h) Someterse a los reconocimientos médicos que de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, serán obligatorios para todos los trabajadores de la Sociedad de Estiba debido a las especiales características de los trabajos portuarios.

i) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

Derechos.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

**Art. 42. Equipo de seguridad y ropa de trabajo.**—En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Sociedad Estatal se compromete a entregar a todos los trabajadores, siempre que sean necesarios, los siguientes medios de protección y seguridad:

- 1 par de zapatos/botas de seguridad al año.
- 1 par de botas de agua cada tres años.
- 6 pares de guantes de cuero al año.
- 4 camisas, dos de manga corta y dos de manga larga, cada dos años.
- 1 jersey cada dos años.
- 2 pantalones o 2 buzos cada dos años.
- 1 chaquetón de abrigo cada tres años.
- 1 equipo de frío a la presentación del anterior deteriorado con un intervalo de cinco años.

Aquellos elementos que requiera la operación tales como mandiles de cuero, mascarillas de celulosa, etc.

## CAPÍTULO IX

### **Derechos de reunión e información Derechos de los representantes de los trabajadores Derechos sindicales**

**Art. 43. Derechos de reunión e información.**—Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

1. La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de la sociedad. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la sociedad de estiba, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

2. Recibir información a través de sus representantes.

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

4. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir

información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

**Art. 44. Disfrute de horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical.**—Éstas deberán solicitarse con 48 horas de antelación. En el caso de solicitud en menor plazo con carácter de urgencia ésta deberá ir acompañada con pruebas de la urgencia y la posibilidad de disfrute o no queda a juicio de la Dirección. En el caso de convocatoria urgente por la Dirección también deberá solicitarse el correspondiente disfrute.

Cada representante tendrá derecho a 40 horas mensuales que deberán ser justificadas a requerimiento de la Dirección y aquellas que por su condición devenguen cantidad por este ejercicio lo serán necesariamente con prueba suficiente.

**Art. 45. Fondo de Asistencia. Formación y Cultura.**—Con objeto de realizar mejoras sociales a los trabajadores portuarios se constituye un Fondo que será nutrido mediante un canon a pagar por las empresas estibadoras. La administración y gestión de este fondo corresponde a la representación legal de los trabajadores que informará anualmente a SESTICAR, S.A. del destino y aplicación del fondo siendo intervenido las disposiciones de fondos por la Gerencia de la Sociedad.

El 90% del Fondo se destina a financiar un Plan de Pensiones y un Seguro de Accidentes para cada uno de los trabajadores.

El importe del canon fijado para nutrir el fondo es el siguiente:

- A) En carga general 0,01803 euros por tonelada.
- B) En graneles 0,009016 euros por tonelada.
- C) En contenedores 0,21 euros por contenedor.
- D) En bidones 0,01 euros por bidón.
- E) En Cemento con kovaco 0,09 euros por tonelada.
- F) En pescado 2,66 euros por tonelada.

**Art. 46. Plan de pensiones.**—Con la denominación de Plan de Pensiones se establece un fondo con la finalidad de asignar complementos económicos a las pensiones de los trabajadores portuarios y de sus causahabientes en quienes concurre la condición de pensionista de la Seguridad Social.

La financiación del Fondo se efectuará con las cuotas o aportaciones dinerarias de los trabajadores del Fondo de Formación y Cultura y por aportaciones de las Empresas Estibadoras a través de la Sociedad de Estiba.

**Art. 47. Publicidad del Convenio.**—La publicidad de este Convenio se efectuará publicando su contenido en el BORM.

## TÍTULO II

### CAPÍTULO PRIMERO

#### **Personal de las empresas estibadoras Dirección y control de la actividad laboral Normas generales de la organización del trabajo Condiciones laborales de los Trabajadores Portuarios de las Empresas Estibadoras**

**Art. 48. Personal de las empresas estibadoras.**—Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de SESTICARSA, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades que se servirán por el sistema de rotación pactado.

La Contratación de las Empresas Estibadoras de personal propio, se ajustará a lo que se establece en el capítulo II y la solicitud de personal fijo de SESTICARSA se realizará de acuerdo con lo previsto en el capítulo III.

**Art. 49. Dirección y control de la actividad laboral.**—La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia y responsabilidad de las Empresas Estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los Reglamentos y disposiciones públicas y del propio Puerto dictadas al efecto.

Lo indicado en el párrafo anterior tendrá vigencia, en lo que respecta al personal de SESTICARSA, durante el tiempo en que los trabajadores se encuentren realizando el trabajo para el que fueron asignados a esa empresa.

**Art. 50. Normas generales de la organización del trabajo.**—50.1 La transmisión de las órdenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los Capataces, salvo en casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

50.2 Respetando la composición de mano mínima obligatoria, es potestativo de la empresa el cambio de trabajo de los manipulantes de Medios Mecánicos en el mismo buque. En caso de ser necesaria la participación de algún medio mecánico en tareas no superiores a dos horas, dentro de la operativa del propio buque, la empresa podrá destinar al medio mecánico que está prestando servicios en tareas de recepción y entrega, siempre que no haya personal disponible de SESTICARSA o no se pueda nombrar en ese momento, debiendo reintegrarse a su anterior tarea al concluir su labor o cuando hayan transcurrido las dos horas.

Se conviene la polivalencia entre el personal de las secciones de bordo y tierra perteneciente a las plantillas de las Empresas Estibadoras, cuando la empresa haya acudido al llamamiento de trabajadores de SESTICARSA.

**Art. 51. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.**—Las condiciones laborales de los Trabajadores Portuarios de las Empresas Estibadoras, serán las que para ellos se regulan en este Convenio. En lo no previsto serán de aplicación subsidiaria las disposiciones que se describen en el artículo 5.º, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes, en aspectos concretos de sus relaciones, que, en ningún caso, podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Todas las referencias realizadas en este Convenio al III Acuerdo Marco se entenderán hechas al IV Acuerdo Marco o el que le sustituya cuando entre en vigor.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La revisión salarial correspondiente al período 2005–2009 será anual, con las limitaciones establecidas legalmente, lo anterior no será de aplicación al salario base, plus de especialidad, complemento personal, plus mando, horas extras y plus ejercicio actividad sindical, hasta la superación del período formativo del grupo 0 Auxiliar y su posterior ingreso a la lista de rotación del grupo profesional que se acceda.

El salario del Grupo 0 Auxiliar será revisado anualmente conforme lo establecido en el artículo 6.3.g) del III Acuerdo Marco.



ANEXO I  
GRUPOS DE MERCANCÍAS

**Tipo. Conceptos. Subtipos**

Grupo I. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de bloques de gran peso calzados con madera (Hojalata, Plomo, Zinc, Bobinas de Hojalata, Bobinas de Papel).

Grupo II. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de maquinaria y piezas sueltas o en cajas.

a) Sin enganche.

b) Con soportes para enganche.

Grupo III. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de hierros. (Carriles, Vigas, Chapas, Tubos, Varillas, Perfiles, angulares, etc.).

a) A embregar.

b) Embragado o con soporte de enganche.

Grupo IV. Fardos y balas (algodón, cáñamo, sisal, pieles, tabaco, etc.).

a) A estrobar o embregar.

b) Listos para enganche.

Grupo V. Barriles y bidones.

Grupo VI. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de sacos o cajas según grupo con estiba suelta:

a) Cajas paletizadas de menos de 15 kg.

b) Cajas paletizadas de más de 15 kg y Sacos sueltos.

c) Sacos eslingados y paletizados.

Grupo VII. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de madera.

a) A embregar.

b) Lista para enganche.

Grupo VIII. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de contenedores.

a) Con ramales.

b) Con Spreader automático.

c) Grúa puente.

Grupo IX. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de paletizado y preslingado.

a) Unidad hasta 500 kg.

b) Unidad entre 500 y 1.500 kg.

c) Unidad de más de 1.500 kg.

Grupo X. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de Buques Roll-On/Roll-Off.

Grupo XI. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de graneles sólidos.

a) Buque convencional.

b) Buque autodescargante (no tubería) y en cinta.

c) Limpieza de bodegas.

d) Limpieza de tanques.

Grupo XII. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba mediante plataformas con cuatro enganches.

Grupo XIII. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de vehículos.

a) Buque especial.

b) Buque convencional.

Grupo XIV. Carga/Estiba y Descarga/Desestiba de congelados.

a) Cajas.

b) Piezas sueltas.

c) Paletizado.

Grupo XV. Entrega y recepción.

## ANEXO II

AÑO 2005

### Salario Base

Grupos profesionales y especialidades	Salario mínimo (euros)	Plus especialidad (euros)	Salario base/día (euros)	Salario base/mensual (euros)
Capataz Operaciones	43,56	6,70	50,26	1.507,80
Controlador	43,56	2,68	46,24	1.387,20
Manipulador	43,56	2,68	46,24	1.387,20
Gruista-Maquinillero	43,56	2,68	46,24	1.387,20
Amantero	43,56	2,35	45,91	1.377,30
Especialista	43,56	—	43,56	1.306,80

### Complemento de Calidad o Cantidad y puesto de trabajo

Nota.—Los subgrupos que no aparecen en la anterior clasificación tienen la misma consideración que el grupo contemplado.

Grupo de Mercancía	Unidad a Considerar	Plus por Unidad/Euros		Horario de trabajo	
		A-C-D	B	E	F-G
I-10	Toneladas	0,1135	0,1445	0,1754	0,2270
Ila y b-20-21	Id.	0,1548	0,2064	0,2477	0,3096
IIla-50	Id.	0,1548	0,2064	0,2477	0,3096
IIlb-40	Id.	0,1032	0,1342	0,1651	0,2064
IVa-60-61	Id.	0,2064	0,2786	0,3406	0,4231
V-70	Bidones	0,0516	0,0722	0,0929	0,1135
VIa-80	Toneladas	0,1961	0,2580	0,3199	0,3922
VIb-81	Toneladas	0,2374	0,3096	0,3922	0,4850
VIIa-120-121	Toneladas	0,1651	0,2064	0,2580	0,3199
VIII-140 150 152	Contened.	100(1.20) -101(0.42)	100(1.38) -101(0.48)	Lo mismo que en el horario B	Lo mismo que en el horario B 101(0.96)
	Contened.	100(1.20) -101(0.42)	100(1.38) -101(0.48)		
	Contened.	100(1.20) -101(0.42)	100(1.38) -101(0.48)		
IXa-160	Toneladas	0,1961	0,2580	0,3199	0,3922
IXb-170	Toneladas	0,1651	0,2064	0,2580	0,3199
IXc-180	Toneladas	0,1135	0,1445	0,1754	0,2270
X-220	Jornada	72	93,60	115,20	144
XIa/b-230-250	Jornada	85	85	136	170
XIc/d-255-256	Bodega	105	105	168	210
XII-75					

Según la mercancía manipulada

XIII-270-280	Jornada	44,9539	58,4422	71,9304	89,9078
XIV-90XIV-91	Toneladas	0,6192	0,8050	0,9907	1,2384
XV-258	Jornada	44,9539	44,9539	44,9539	89,9078

En los casos que en una operación de los grupos cuyas unidades a considerar no son jornadas, se produzcan interrupciones en la misma ajenas al trabajador que hagan disminuir el total de unidades manipuladas las empresas abonarán la cantidad de 4,21 euros por hora o fracción superior a treinta minutos de interrupción.

En el grupo de mercancía VIII contenedores para los sábados a partir de las 14 h, domingos y festivos se pagará del contenedor 101 en adelante a 0,96 euros por contenedor.

En los grupos XI a/b/c y d las cantidades establecidas se incrementarán, cuando el trabajo se realice en jornada tipo B, después de las 22.00 horas en un 30% y en jornada tipo E después de las 24.00 horas un 60%.

El plus por ejercicio de actividad sindical será de 84,14 euros por cada ocho horas de esta actividad.

El plus de mando para el grupo profesional IV que se devengará cuando se ejerzan las funciones de dicho grupo profesional y dicha cantidad será de 6,70 euros por jornada realizada.

Horas Extraordinarias.

La hora extraordinaria tendrá un importe de 12,02 euros para graneles.

Para los demás tipos de mercancía la hora extraordinaria tendrá un importe que será el resultado de sumarle a 12,02 euros la cantidad resultante de multiplicar por 0,25 el resultado obtenido de multiplicar las unidades manipuladas durante el horario por el precio establecido para cada una de ellas, siendo su valor como mínimo de 12,02 euros.

Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Pagas Extras.

El importe de cada una de las dos pagas extras será de mil seiscientos cincuenta y ocho euros con cuarenta y siete céntimos cada una (1.658.47 euros).

Vacaciones.

La retribución por vacaciones será de mil novecientos nueve euros con cuarenta y nueve céntimos (1.909,49 euros).

Complemento personal.

El valor del quinquenio será de 40,21 euros.

Nota aclaratoria final.—Todas las cantidades que se fijan tienen la consideración de brutas.