

**GUIPÚZCOA**

Estibadores portuarios Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba de  
Puerto de Pasajes, S.A.

Convenio colectivo (BOP 12-III-2002)

*Marginal de Información Laboral (I.L.): 1259/2002*

Código Convenio : **2001382**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Pasajes, S.A. (SESPA) (Código de Convenio número 2001382) de Pasaia, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 29 de enero de 2002, suscrito por la Dirección de la Empresa y los miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores el día 15 de enero del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2209/1979, de 7 de septiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 23 de agosto), por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositara una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL ENTRE LA SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y  
DESESTIBA DEL PUERTO DE PASAJES, S.A. (SESPA) , LAS EMPRESAS ESTIBADORAS Y  
LOS TRABAJADORES PORTUARIOS PARA LOS AÑOS 2000, 2001, 2002, 2003 Y 2004**

**Artículo 1.º Ámbito Territorial.**— El presente Convenio Colectivo, es de aplicación a las relaciones laborales de las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal, en la zona de servicio del puerto de Pasaia.

**Art. 2.º Ámbito Personal.**— 2.1 Afectará, como Empresas, a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Pasajes, constituida al amparo del Real Decreto Ley 2/1986, y a las Empresas Estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba de buques y las complementarias, conforme al artículo 3.º del presente Convenio.

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

2.3 Por otro lado, y en el tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación en los ámbitos inferiores en cuantas materias hayan sido abordadas en el presente Convenio.

**Art. 3.º Ámbito Funcional.**— El presente Acuerdo regula las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los estibadores 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:

3.1 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; 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 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.

3.2 Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

3.2.1 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.

3.2.2 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.

La carga y descarga, estiba y desestiba de los buques graneleros, aun cuando se realicen mediante tubería, incluyéndose la remoción de la carga que comprende las tareas de paleado y barrido, y la operativa de sacos conteniendo grano que, junto con la mercancía a granel, transporte el barco por exigencias de la operación, para que el producto pueda ser succionado por la tubería que efectúe la descarga, siempre que tales actividades sean desarrolladas por una empresa estibadora.

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

3.2.4 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.

La manipulación de grúas, tanto de la Autoridad Portuaria, como las del propio buque, siempre que sean realizadas por una empresa estibadora.

3.2.5 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.

3.2.6 La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractores que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractores 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 tractores 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.º del Real Decreto 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 de los puertos comerciales, 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. 4.º Ámbito temporal.**— El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2004, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para los años posteriores.

Hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio del mismo ámbito territorial, continuará vigente en su totalidad, aún denunciado.

**Art. 5.º Estructura de Personal.**— 5.1 Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación. Al objeto de conseguir unos criterios objetivos para tomar decisiones acerca de nuevos ingresos de personal, deberán tenerse en cuenta las siguientes estipulaciones:

a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a relación laboral especial, el 85% de la jornada máxima convencional, computada a nivel de puerto, anualmente, y a rendimiento habitual. A este respecto la jornada antes dicha supondrá 225 turnos anuales en jornada de 7 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 pactadas en este Convenio.

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

5.2 Ingresos en la Sociedad de Estiba.

a) Las partes firmantes del presente Convenio plantearán a la Comisión Mixta los ingresos de personal necesario en la Sociedad de Estiba y Desestiba, siempre que se den las condiciones establecidas en el apartado 5.1 anterior.

La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

1. Por la propia Sociedad de Estiba.
2. Por la Representación Sindical.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos reverenciados en el artículo 5.1 del presente acuerdo, 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.

**Art. 6.º Fijos de Empresa.**— 6.1 Suspensión de la Relación Laboral Especial.

1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Común con una Empresa afectada por el presente Acuerdo, conservará los derechos económicos

de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

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

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

La Sociedad de Estiba comunicará de forma inmediata la 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.

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

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

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

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

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

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.

6.3 Normas específicas para la contratación de fijos de plantilla. La duración de los contratos vendrá supeditada a la condición de que en todo momento habrá un tercio de la plantilla de SESPA con Relación Laboral Común. Para ello se efectuará revisión después de un período de tres años contado a partir de la firma de los contratos.

Tendrán preferencia para ser contratados como fijos de empresa aquellos trabajadores del Censo de SESPA que vienen trabajando de forma permanente como habilitados en las diferentes Empresas Estibadoras.

Si durante el período de tres años de contrato se produjera algún cese de fijos de empresa, serán repuestos inmediatamente con personal de SESPA .

La contratación de fijos de empresa será únicamente de los Grupos Profesionales de Capataces de Operaciones y Oficiales Manipulantes.

El modelo de contrato es el que figura en el Anexo I del Convenio Colectivo.

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 se reintegrará a SESPA, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta de su mismo Grupo Profesional al que pertenecía en el momento de la suspensión.

El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común, con suspensión de la especial, se computará a efectos del Complemento de Garantía Personal, para aquellos trabajadores que tengan derecho a tal complemento.

**Art. 7.º Condiciones de trabajo.— 7.1 Llamamientos y nombramientos.** Las Empresas Estibadoras solicitarán de la Sociedad de Estiba los estibadores 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:

- Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- Naturaleza de los servicios a prestar.
- Tipo de medio de transporte empleado.
- Naturaleza de las mercancías a manipular.
- Tipo y características de la unidad de carga.
- Medios mecánicos a emplear.
- Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

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

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos a las 6,30 de la mañana y a las 12 del mediodía, con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

a) 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.

b) Trabajadores de Relación Laboral Especial pedidos, con indicación del Grupo Profesional y especialidad.

c) Trabajadores de Relación Laboral Común 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.

La Sociedad de Estiba es la responsable de la distribución diaria de los trabajadores fijos de la Sociedad Estatal, según las peticiones de las Empresas Estibadoras, comprometiéndose ambas partes a no entorpecer y acatar la labor de los empleados que realicen la distribución del personal.

SESPA mantendrá un único centro de nombramiento de personal para atender el tráfico de mercancías, organizando diariamente la distribución de sus trabajadores mediante el sistema de

rotación.

Los trabajadores quedan obligados a acudir a los nombramientos a las 6,45 de la mañana y a las 13,45 de la tarde.

Dentro de una jornada de trabajo, los trabajadores no contratados en el turno de mañana tienen la obligación de estar disponibles para el otro turno y para ello deberán obligatoriamente estar localizados entre las 13,30 y las 14,00 horas, para que se les comunique si van a trabajar. Cuando un trabajador portuario, que no haya sido contratado por la mañana, no pueda estar localizado a estas horas deberá presentarse al nombramiento de la tarde. En estos casos se les abonará un plus de 8.414 pesetas si son contratados.

Los trabajadores que estén nombrados para el turno de tarde, en el supuesto de no ser contratados, ocuparán en el turno de mañana de la semana siguiente el orden numeral que le corresponda en la rotación de la lista, es decir, el primero que se contratará será el primero que no fue contratado en el turno de la semana anterior. Los trabajadores del turno de tarde de la siguiente semana serán nombrados el último día laborable de la semana anterior.

La jornada nocturna es la comprendida entre las 20,00 horas y las 08,00 de la mañana.

El nombramiento para la jornada partida se efectuará la víspera a las 06,45 y su distribución será mediante el sistema de rotación.

Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que adopte la Comisión Mixta en materia de Calidad, y en todo caso, a los que se aprueben con la normativa ISO-9002, en SESPA .

## 7.2 Ordenación de la jornada de trabajo.

a) En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máximos y los descansos legales entre jornadas y el semanal.

b) Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el puerto, el control y cómputo de las 225 jornadas de trabajo efectivo se realizará anualmente para cada trabajador.

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

d) Las Empresas Estibadoras 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 la Empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

## 7.3 Organización del Trabajo.

a) Las Empresas 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 que integran el ámbito funcional del presente Convenio, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso de que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la Empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderá a la rotación del empleo, y especialidad requerida, siendo designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

b) 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.

c) No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) serán preferentes, aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera el reenganche, siempre que los trabajadores de Relación Laboral Especial de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.

d) La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyéndolos doblajes. También controlará el número de 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 a la Sociedad de Estiba o, en su caso, notificarán a la misma los 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.

e) A tal efecto la Sociedad de Estiba 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. La Sociedad de Estiba facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

f) La organización del trabajo es competencia de SESPA y de las Empresas Estibadoras, cada una dentro de su ámbito, respetándose lo establecido en el presente Convenio.

Siguiendo las directrices de la Empresa Estibadora, el Capataz de Operaciones es el responsable directo de la operación que esté a su cargo, tanto en lo que se refiere a su ejecución material como a la distribución del personal que componga la operación, teniendo en cuenta para esto último las condiciones y aptitudes profesionales y físicas de los trabajadores a su cargo, con el fin de evitar al máximo posible los riesgos de accidente de trabajo.

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

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que les sean asignadas, en cualquiera de las Empresas Estibadoras cumpliendo las órdenes impartidas por éstas siempre que dichas órdenes respeten lo negociado en el Convenio Colectivo con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores.

g) Los trabajadores que componen la mano de obra para una operación portuaria podrán efectuar trabajos en otro buque siempre que el inicio de la nueva operación haya supuesto la finalización de la anterior.

h) Los trabajadores portuarios contratados para la jornada partida realizarán labores complementarias de entrega y recepción (levante y depósito).

i) Los sábados, domingos, festivos y jornadas intensivas no habrá movilidad de trabajadores, dándose por terminada la jornada de trabajo cuando finalice la operación o faena para la que fueron contratados.

#### 7.4 Vacaciones.

a) Los estibadores portuarios, tanto vinculados por Relación Laboral Común como por Relación Laboral Especial, disfrutarán de 30 días naturales retribuidos de vacaciones anuales, siendo su percepción de una mensualidad del salario base correspondiente a cada grupo profesional.

b) En el primer trimestre del año, los trabajadores entregarán a SESPA sus solicitudes de fechas de vacaciones. La dirección de SESPA será quien asigne los períodos vacacionales, garantizando siempre la cobertura del servicio público de estiba y desestiba.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en el año natural.

c) 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.

d) En el supuesto de que un trabajador de R.L.E. cambie a R.L.C. o viceversa, y tenga pendiente de disfrute los días de vacación devengados en el período trabajado, disfrutará de los mismos antes de efectuar el cambio a SESPA o a la empresa estibadora.

e) En el supuesto de que se produjera algún conflicto colectivo en la fijación del período vacacional, para la resolución del mismo se aplicará lo dispuesto en el art. 20 del presente Convenio.

7.5 Excedencias. Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores con una antigüedad de 2 años como mínimo.

Las peticiones se dirigirán a la dirección de SESPA que resolverá dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Dicha excedencia se entenderá prorrogada de año en año e indefinidamente, previa comunicación del interesado, por escrito y con presencia personal, 30 días antes de la finalización de la excedencia o de cualquiera de sus prórrogas, siempre que éstas no excedan de cinco años, siendo garantizado su puesto de trabajo en cualquiera de los períodos de excedencia.

Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el art. 48 de dicho texto legal.

**Art. 8.º Movilidad funcional y polivalencia.**— 1. 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 el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden establecido.

En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador.

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

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

4. 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.

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

6. Las Sociedades de Estiba dispondrán de trabajadores suficientes en los distintos Grupos Profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para el nuevo Grupo. La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará según normas objetivas pactadas en Convenio o acordadas por la Comisión Paritaria del convenio de ámbito inferior.

**Art. 9.º Salarios.**— 9.1 Tabla salarial. Se fija un incremento salarial para el año 2000 del 2% sobre la masa salarial homogeneizada del año 1999.

En el mes de enero de los siguientes años de vigencia de este Convenio se negociarán los incrementos salariales a que, en su caso, hubiere lugar, con el límite máximo autorizado por Puertos del Estado.

El día 15 de cada mes y con arreglo a la nómina del mismo, los trabajadores portuarios tendrán derecho a percibir un anticipo por la cuantía que resulte de dividir por dos el sueldo base de la mensualidad de cada trabajador.



9.2 Complemento de Garantía Personal. El complemento de Garantía Personal se abonará mensualmente junto con la nómina (14 pagas) por el sistema de puntos, reconociéndose a cada trabajador un punto por cada 5 años de antigüedad en SESPA, estimándose a estos efectos como fecha de ingreso la que figure en la nómina de pago de salarios oficiales.

Durante los períodos de incapacidad temporal por enfermedad común también se percibirá el complemento de Garantía Personal que aquí se estipula.

De otra parte, el trabajador portuario que suspenda la relación laboral especial, para iniciar una relación laboral común, o viceversa, conservará el cómputo de Garantía Personal y derechos económicos que personalmente tenga acreditados a la fecha de suspensión de la relación laboral.

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

9.3 Trabajos en el muelle pesquero. Debido a su especificidad cuando se realicen trabajos en el sector pesquero con trabajadores de R.L.C. procedentes de SESPA, los conceptos económicos a aplicar (salario, Complemento de Garantía Personal, vacaciones y pagas extras) serán los establecidos en las tablas salariales anexas al Convenio.

9.4 Garantía salarial. Los días en que los trabajadores de R.L.E. no obtengan colocación por no ser contratados por las Empresas Estibadoras, SESPA les abonará el 100% del salario diario correspondiente a cada grupo profesional.

9.5 Pagas extraordinarias. Todos y cada uno de los trabajadores portuarios vinculados al presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre.

9.6 Doblajes. 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.

No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) serán preferentes aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera el reenganche, siempre que los trabajadores de Relación Laboral Especial de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.

Los trabajadores que hayan de efectuar esta jornada para cualquier Empresa Estibadora serán solicitados a la Sociedad de Estiba mediante el oportuno y habitual impreso en el que, además, figurarán los vinculados por relación laboral común que formarán parte del equipo de trabajo.

La nueva jornada se efectuará con los siguientes derechos:

1. El trabajador que efectúe esta jornada tendrá derecho a una hora para comer, garantizando siempre la no interrupción del trabajo y el mantenimiento de la productividad propia de cada operación.

2. Este nuevo turno, se considerará como una jornada de trabajo que conllevará una dieta de 1.100 ptas.

3. SESPA comunicará al trabajador esta jornada antes de las 13,00 horas.

**Art. 10. Jornadas de trabajo.—** 10.1 Tipos de jornadas:

— La jornada ordinaria de trabajo en el Puerto de Pasaia es la constituida, en los días laborables, por un turno desde las 7,00 de la mañana hasta las 14,00 horas y otro desde las 14,00 hasta las 21,00 horas, con una hora de remate cada uno.

Además, se pueden contratar las siguientes modalidades:

— La jornada partida de 8 horas, para la entrega y recepción de mercancías (depósito y levante), que será de las 8,00 de la mañana a las 12,00 del mediodía y de las 14,00 a las 18,00 horas, en los días laborables. Esta jornada partida se retribuirá como una jornada ordinaria de 7 horas, con una dieta de 1.100 pesetas.

— La jornada partida para operaciones en buques de mercancía a granel, desde las 07,00 de la

mañana hasta las 12,00 del mediodía y desde las 14,00 hasta las 17,00 horas, con una hora de remate, abonándose una dieta de 1.100 ptas.

Esta jornada partida se podrá contratar inicialmente para las siguientes mercancías: Abonos, cereales, carbones, magnesitas, caolín y toda clase de graneles que vayan directamente de buque a camión o a vagón, a través de muelle o tolva, o viceversa.

El personal contratado para esta jornada, no tendrá movilidad funcional, realizando únicamente las funciones para las que fueron contratados en ese buque.

Para la finalización del buque se establece una jornada continuada desde las 17,00 hasta las 21,00 horas, con una hora de remate.

Esta jornada no podrá ser trabajada por el gruista que hubiera cubierto la jornada partida, debiendo efectuarse el llamamiento de un nuevo gruista y del resto del personal, si hubiera existido inactividad, a las 13,45 horas.

— En los sábados, domingos y festivos las jornadas serán intensivas de 6 horas, siendo la habitual de 8,00 de la mañana hasta las 14,00 horas, con 2 horas de remate.

Para las operaciones de carga y descarga de automóviles la jornada será de 7 horas con una de remate.

— Cuando una Empresa Estibadora necesite trabajar una jornada especial de 18,00 a 24,00 horas, el nombramiento del personal se realizará a las 13,45 horas.

— Las jornadas intensivas para descarga de graneles de doce de la noche a 06,00 de la mañana, por razones de seguridad y salud laboral, solamente se podrán contratar para adelantar faena y no para finalizar bodegas. El nombramiento para este tipo de jornada se realizará la víspera a las 06,45 horas.

Esta modalidad de jornada se trabajará obligatoriamente con personal de SESPA , excepto los gruistas que podrán ser de las Empresas Estibadoras en régimen de Relación Laboral Común, procedentes de SESPA .

Los trabajadores que hayan realizado esta jornada habrán cubierto la correspondiente a ese día, debiendo presentarse al nombramiento del día siguiente en el turno que le corresponda.

La jornada intensiva de 6 horas se computa como de 7 horas a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del art. 9.2.b).

Finalmente, constatar que tendrán la consideración de horas extraordinarias, a todos los efectos, las de remate de buque o faena.

10.2 Finalización de la jornada de trabajo. Se considera cumplida la jornada de trabajo efectiva de 7 o de 6 horas en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación de 7 o 6 horas. En todo caso, las Empresas Estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de R.L.C. como R.L.E., 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 7 o 6 horas del turno para el que fue nombrado, o para cualquier otra operación que tuviera la Empresa Estibadora, no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

4. Por el transcurso de las 7 o 6 horas de trabajo efectivo.

10.3 Festivos. Tendrán la consideración de festivos los establecidos como tales en el calendario laboral aprobado por el Gobierno Vasco para la Comunidad Autónoma.

Como fiestas locales se establecen las del 7 de julio (San Fermín) y el 16 de julio (Virgen del Carmen).

En Nochebuena y Fin de Año, la jornada ordinaria y única será de 7,00 de la mañana a 14,00 horas.

De otra parte, las Empresas Estibadoras se comprometen a no realizar operaciones portuarias los siguientes días: 1 de mayo, 25 de diciembre y 1 de enero.

10.4 Debido a la naturaleza de servicio público de estiba, deberá regularse la realización de labores portuarias todos los días del año, en jornadas que cubran las 24 horas del día.

**Art. 11. Licencias retribuidas.—** 11.1 Relación. El trabajador, previo aviso y con justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días naturales en caso de nacimiento de hijo/a (5 días en caso grave).
- 3 días naturales en caso de enfermedad grave de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días en caso de desplazamiento a otra provincia.
- 2 días en caso de fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; 5 días en caso de desplazamiento a otra provincia.
- 1 día por cambio de domicilio.
- 1 día para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1 día por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En todos estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del salario base correspondiente a su grupo profesional, y se abonará en la nómina correspondiente del mes en que se produzcan dichas licencias.

11.2 Para acudir al médico. Cuando un trabajador necesite acudir al médico (de cabecera o especialista enviado por este último), si el horario de consulta coincide con el turno de trabajo, cambiará el turno de trabajo percibiendo en concepto de licencia retribuida el salario correspondiente a dos horas de salario más la parte proporcional por ese mismo tiempo del Complemento de Garantía Personal.

En los supuestos en que el horario de consulta fuese al mediodía, y por esta causa no pudiera el trabajador presentarse al otro turno, no se aplicará este apartado rigiéndose el derecho a la licencia retribuida como hasta ahora.

**Art. 12. Clasificación Profesional.—** 12.1 Grupos Profesionales.

Grupo I: Especialista.

Grupo II: Oficial Manipulante.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Grupo IV: Capataz.

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

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo son las siguientes:

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

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

1. Preparación, manipulación y retirada del material auxiliar en las operaciones de carga, incluido el material auxiliar de carga utilizado por todo tipo de medios mecánicos (eslingas, bragas, estrobos, redes, palets, tacos de madera, calzos, caballetes, etc.), realizando las operaciones

complementarias con el mismo: Eslingado, atado, etc.

2. Formación de unidades de carga (palets) y bultos sueltos en buques, tinglados o explanadas, así como el vaciado y llenado de contenedores tanto a bordo como en tierra.

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

4. Realización de operaciones de trincaje, tanto en bodega como en la cubierta de los buques, siempre y cuando no las realicen los tripulantes de los buques.

5. Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, realizará funciones de oficial de cubierta dirigiendo los movimientos de elevación, traslado en suspensión, hasta el posterior estibado en bodega o depósito en muelle de mercancías y continentes mediante la emisión de señales manuales u otros medios, a los operadores de grúas, puntales, dispositivos de succión/extracción, aparejos y elementos similares.

6. Y en general, cualquier labor complementaria de las anteriores incluidos cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 Tns., siempre y cuando no exista pacto en la tripulación de los mismos.

7. Llenado y vaciado de contenedores.

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

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

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

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

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

4. Manipulación de cabezas tractores 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 cargadera y pala de bodega.

9. Manipulación de grúas eléctricas.

10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.

11. Manipulación de grúas pórtico.

12. Conducción de vehículos no comprendida en el art. 2.d) del Real Decreto Ley 2/1986.

13. Manipulación de Reach Stacker.

14. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.

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

capacitación/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este Grupo Profesional.

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Entre sus funciones destacan:

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

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

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

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

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

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

En todo caso, se entenderá que el Responsable General, caso de que la Empresa Estibadora

estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV Capataces.

12.2 Sistemas de Clasificación y promoción profesional. La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a la Sociedad de Estiba.

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

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

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

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

b) El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será la Comisión Paritaria.

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

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

**Art. 13. 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.

**Art. 14. Prevención de Riesgos Laborales.**— Se constata que en SESPA ya existe un Comité de Seguridad e Higiene que, a partir de este Convenio, cambia su denominación por la de Comité de Seguridad y Salud , y que actuará como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedades de Estiba.

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

En todo caso, el número de miembros del Comité será de dos representantes por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada una de ellas.

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

Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995, y el Anexo 3 de este Convenio.

**Art. 15. Representación.**— A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada tal

representación a los representantes de los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2.º

En virtud de la polivalencia profesional y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (Técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral.

Debido a la interpelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de Relación Laboral Común y Especial, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación los referidos al ámbito de este Puerto y al personal indicado en el artículo 2.º del presente Convenio, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

**Art. 16. Derechos Sindicales.**— A) 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 de Estiba. 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. A recibir información a través de sus representantes.

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

B) 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 perjudicarlo 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.

Delegados Sindicales. Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementará con los siguientes:

1. Derecho a que en aquellas Sociedades de Estiba cuya plantilla exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.

2. Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de las Sociedades de Estiba de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

3. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.

4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los

delegados sindicales las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

C) En las Empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:

1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. 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. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.

3. 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 Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Los miembros de los comités de Empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

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

**Art. 17. Régimen disciplinario.**— 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.

— Procedimiento. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por



Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora 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.

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, que cause perjuicio a la Empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

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

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

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se

derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de 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 de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

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

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

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

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

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

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

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

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo Profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.

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

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

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

— 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.

**Art. 18. Comisión Paritaria.**— Con objeto de resolver todas las cuestiones que pudieran surgir respecto de la interpretación y desarrollo del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la parte empresarial, y otros tres del colectivo de trabajadores afectados por el mismo.

Esta Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos de negociación de todas las materias objeto de este Convenio, siendo competente para tratar cuantas cuestiones le hayan sido atribuidas por el mismo.

Igualmente, la Comisión Paritaria intervendrá como mediadora, con carácter obligatorio y previo a la vía judicial, para evitar situaciones de conflicto colectivo que pudieran surgir entre las partes con motivo de la aplicación de este Convenio. Corresponderá a la parte que vaya a emprender las acciones legales que se estimen como más oportunas, el planteamiento previo del conflicto ante esta Comisión Paritaria.

La organización sindical convocante de una huelga deberá obligatoriamente comunicarla, con un plazo mínimo de 10 días previos a la fecha establecida para el inicio de la misma, a la Comisión Paritaria, quien reunirá a las partes afectadas para intentar bien un arreglo pacífico del conflicto, o bien la adopción de medidas encaminadas a minimizar los efectos negativos de la huelga.

En materia de formación del colectivo incluido en el ámbito personal de este Convenio, la

Comisión Paritaria cuidará de que se desarrollen los Planes de Formación Profesional que se aprueben al amparo del contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

Todo lo anterior con independencia de las facultades otorgadas a la Comisión Mixta por el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.

**Art. 19. 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 por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirigirán a la Gerencia de la Sociedad de Estiba 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 la Sociedad de Estiba lo comunicará a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en el art. 113 y siguientes de la Ley 27/1992, de Puertos del Estado. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta y de la Paritaria.

**Art. 20. Fuentes aplicables.**— Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

Igualmente, serán aplicables:

— 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 reglamentarias del Estado, con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

— El III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, suscrito el 27 de septiembre de 1999 (Boletín Oficial del Estado de 10 de diciembre de 1999).

— 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 a aquellos expresados en los apartados anteriores.

— En cuanto a los usos y costumbres locales y profesionales sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, según se recoge en el art. 3.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes acuerdan la incorporación automática al contenido de este Convenio de aquella normativa que en el futuro pueda aprobar la Comisión Mixta en desarrollo del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.

**Art. 21. Mejoras Sociales.**— SESPA mantendrá las mejoras sociales que disfrutarán los trabajadores portuarios, consistentes en:

1. La suscripción de un seguro de vida y accidentes con las siguientes prestaciones:

- a) Dos millones de pesetas en caso de muerte natural.
- b) Cuatro millones de pesetas en caso de muerte por accidente.

2. Se solicitarán estudios para la ampliación de la cobertura a nuevos riesgos como son los de invalidez absoluta y total por importe de dos millones de pesetas.

3. Se establecen 875 pesetas en caso de baja por accidente de trabajo a partir del decimosexto día, siempre que no rebase el 100% del salario base de una mensualidad de su grupo profesional, y durante un período máximo de 12 meses.

4. En caso de baja por enfermedad, durante la vigencia de este Convenio, se abonará igual cuantía que el accidente de trabajo, desde el primer día hasta un período máximo de 12 meses.

5. Un premio en los casos de jubilación, para aquellos trabajadores que aporten a las mejoras sociales, de 257.500 pesetas.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única.**— Durante la vigencia de este Convenio, 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.

Las partes se comprometen a no presentar expedientes de regulación de empleo o amortizaciones de puestos de trabajo durante la vigencia de este Convenio, salvo que el nivel de actividad de la Sociedad de Estiba y Desestiba descienda por debajo del 75% durante seis meses, siendo la Comisión Mixta quien adoptará los acuerdos que procedan.

Asimismo, las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2.º, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores del puerto.

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.

## ANEXO I

### CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN LABORAL COMÚN AL AMPARO DEL R.D.L. 2/1986, DE 23 DE MAYO

Por la Empresa:

Don .....

D.N.I. ....

En calidad de .....

Empresa .....

Domicilio .....

Actividad: Estibadora de Buques.

N.º Seguridad Social .....

El Trabajador:

Don .....

D.N.I. ....

Fecha de nacimiento .....

Domicilio .....

N.º de censo .....

Antigüedad .....

Categoría .....

Declaran:

Primero: Que D. . . . . es trabajador de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Pasajes, S.A. (en adelante SESPA ) con relación laboral especial al amparo de lo establecido en el art. 10 del RDL 2/1986.

Segundo: Que por el presente contrato la Empresa . . . . . y el trabajador . . . . . establecen una relación laboral común, suspendiendo la relación laboral especial con SESPA .

Tercero: Que por el presente contrato, la Empresa . . . . . se obliga a garantizar el trabajo de forma permanente al trabajador, y éste a trabajar en exclusiva para la Empresa, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

Primera: Este contrato comenzará a regir el día . . . . y tendrá una duración de tres años, quedando extinguido automáticamente a la finalización del mismo, salvo que con 15 días de antelación se acuerde expresamente su prórroga.

En cualquier supuesto, al finalizar el contrato de trabajo, el trabajador reanudará la relación laboral especial con SESPA , según establece el art. 10 del RDL 2/1986, de 23 de mayo. Para ello se comunicará de forma fehaciente con 15 días de antelación, la finalización o prórroga del contrato.

Este contrato deberá ser debidamente visado por SESPA , que conservará una copia firmada.

Segunda: El trabajador prestará los servicios propios del grupo profesional de . . . . . , por el que ha sido contratado, en el centro de trabajo de la Empresa Estibadora, sito en el puerto de Pasaia.

En los días en que el trabajador no tenga ocupación en su grupo profesional, la Empresa podrá destinarle a funciones de cualquier otro grupo profesional inferior para el que esté capacitado (Gruísta, Conductor, Especialista), siendo el límite por lo tanto la capacitación profesional, siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 10 del vigente Convenio.

Tercera: La jornada, salarios, complementos salariales, antigüedad, vacaciones, gratificaciones y demás condiciones económicas y laborales, serán las señaladas en el Convenio Colectivo de SESPA , Empresas Estibadoras y Trabajadores portuarios de Pasaia.

Cuarta: Respetando lo regulado en el correspondiente Convenio Colectivo, la Empresa y el trabajador podrán establecer las específicas condiciones de trabajo adecuadas a la estructura de la Empresa.

Quinta: Ambas partes se comprometen a acatar la interpretación que sobre las cláusulas de este contrato realice la Comisión Paritaria establecida en Convenio Colectivo.

Sexta: Cuando se extinga la relación laboral común por causas ajenas a la voluntad del trabajador, se reanudará la relación laboral especial con SESPA , conforme establece el art. 10 del R.D.L. 2/1986, de 23 de mayo.

Séptima: En todo lo no pactado en este contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, en la Legislación vigente y en el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.

En prueba de conformidad, firman el presente contrato, por cuadruplicado a un solo efecto, en Pasaia a . . . . . de 200 . . . . .

El Trabajador.

El representante de la Empresa.  
Visto Bueno "SESPA".

ANEXO II  
TABLAS SALARIALES RETRIBUCIONES ANUALES

Categorías	Pesetas
Capataz de Operaciones	4.566.238
Controlador	4.121.782
Gruísta	4.121.782
Conductor	3.936.329
Especialista	3.666.403

MEREKATAL PORTUGUNEKO LANSATIOEN ORDAINSARIAK/ RETRIBUCIONES JORNADA  
MUELLE COMERCIAL

Lansatio motak/Tipos de jornadas	Kapataza Capataz	Kontrolatzailea Controlador	Ofizial Gabari-gidaria Oficial gruísta	Ofizial gidaria Oficial conductor	Especialista Especialista
8 orduko lansatioa edo 6 orduko trinkoa/Jornada laboral 8 horas o intensiva de 6	14.755	13.314	13.314	12.728	11.864
Lansatio trinkoa, ordubeteko errekaruarekin/Jornada laboral intensiva con 1 hora de recargo	15.948	14.396	14.396	13.748	12.806
Lansatio trinkoa 2 orduko errekaruarekin/Jornada laboral intensiva con 2 horas de recargo	17.202	15.513	15.513	14.819	13.804
Lansatio trinkoa 4 orduko errekaruarekin/Jornada laboral intensiva con 4 hora de recargo	22.850	20.598	20.598	19.717	18.301
Lansatio trinkoa 6 orduko errekaruarekin/Jornada laboral intensiva con 6 hora de recargo	28.657	25.810	25.810	24.749	22.937
Laneguneko aparteko ordua, egunez/Hora extra laborable diurna	3.254	2.925	2.925	2.908	2.846
Laneguneko aparteko ordua, gauez/Hora extra laborable nocturna	4.416	3.932	3.932	3.840	3.749
8 orduko jaieguna edo 6 orduko trinkoa/Jornada festiva 8 horas o intensiva de 6	25.492	22.866	22.979	21.941	20.428
Jaiegun trinkoa 2 orduko errekaruarekin/Jornada festiva intensiva con 2 hora de recargo	29.781	26.834	26.834	25.619	23.850
Jaiegun trinkoa 4 orduko errekaruarekin/Jornada festiva intensiva con 4 hora de recargo	36.995	33.302	33.302	31.829	29.553
Jaiegun trinkoa 6 orduko errekaruarekin/Jornada festiva intensiva con 6 hora de recargo	44.358	39.893	39.893	38.166	35.388
Jaieguneko aparteko ordua, egunez/Hora extra festiva diurna	4.139	3.774	3.774	3.660	3.522
Jaieguneko aparteko ordua, gauez/Hora extra festiva nocturna	6.185	5.655	5.655	5.454	5.287

ANEXO III  
SEGURIDAD E HIGIENE

SESPA y las Empresas Estibadoras se comprometen a respetar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (Boletín Oficial del Estado de 10 de noviembre), Ley de Prevención de Riesgos Laborales del Reglamento de Seguridad e Higiene de los Trabajadores Portuarios (O.M. de 16 de febrero de 1971), así como los acuerdos de ámbito superior ratificados por España.



En cumplimiento del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se designarán los Delegados de Prevención por y entre los representantes del personal.

Asimismo, en relación al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los Delegados de Prevención de las Empresas Estibadoras y por SESPA en número igual al de los Delegados de Prevención.

SESPA mantendrá un servicio médico de empresa mancomunado con la Autoridad Portuaria de Pasaia. La organización de dicho servicio se remite a la Comisión Rectora de la Mancomunidad, así como aquellas otras materias que sean competencia del Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

— Protección personal. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de uso obligatorio.

— Ropa de trabajo. La Empresa facilitará a cada trabajador:

Un par de botas de cuero al año.

Un par de botas de agua cada dos años.

Seis pares de guantes de cuero al año como mínimo.

Una cazadora de trabajo al año.

Un pantalón de trabajo, tipo bombacho, cada seismeses.

Un traje de agua cada año.

— Protección de la cabeza. Los cascos de seguridad estarán compuestos del casco propiamente dicho, y del arnés o atalaje de adaptación a la cabeza el cual constituye la parte en contacto con la misma y va provisto de un barboquejo o accesorio similar ajustable para su sujeción. Este atalaje será recambiable con su deterioro.

— Protección de la vista. La protección de la vista se efectuará mediante el empleo de gafas que reúnan las condiciones mínimas siguientes: Serán ligeras, indeformables al calor, cómodas y de diseño anatómico sin perjuicio de su resistencia y eficacia.

— Protección de los oídos. Cuando el nivel de ruidos en un puesto o área de trabajo sobrepase el margen de seguridad establecido, y en todo caso, cuando sea superior a 80 decibelios, será obligatorio el uso de elementos o aparatos individuales de protección auditiva (casquetos auriculares regulables homologados).

— Protección de las extremidades inferiores. Para la protección de los pies se dotará al trabajador de botas de seguridad adaptadas a los riesgos a prevenir. En trabajos con riesgos de accidentes mecánicos en los pies será obligatorio el uso de botas de seguridad con refuerzo metálico en la puntera.

Frente al riesgo derivado del empleo de líquidos corrosivos o frente a riesgos químicos se usará calzado con piso de caucho.

La protección frente al agua y humedad se efectuará con botas altas de goma.

Siempre que las condiciones de trabajo lo requieran, las suelas serán antideslizantes.

En los lugares en que exista en alto grado la posibilidad de perforación de las suelas por clavos, virutas etc., es recomendable el uso de plantillas de acero flexibles incorporadas a la misma suela.

— Protección de las extremidades superiores. Estos elementos de protección serán de goma, caucho o cuero curtido, según las características de los riesgos a cubrir, sin perjuicio de su máxima ligereza y flexibilidad.

— Protección del aparato respiratorio. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

Serán de tipo apropiado al riesgo.

Ajustarán completamente el contorno facial para evitar filtraciones.

Determinarán las mínimas molestias al trabajador.

Las partes en contacto con la piel deberán ser de goma especialmente tratada o de neopreno, para evitar la irritación de la epidermis.

Los riesgos a prevenir del aparato respiratorio serán los originados por:

Polvos, humos y nieblas.

Vapores metálicos u orgánicos.

Gases tóxicos industriales.

Óxido de carbono.

Las normas aquí enumeradas como las más usuales, no exime del cumplimiento de la normativa de seguridad e higiene de los estibadores portuarios y de los acuerdos internacionales (OIT) ratificados por el Estado español en todo su contenido genérico.

— Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto paritariamente por los representantes de la Empresa y los Delegados de Prevención de acuerdo con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La presidencia recaerá en la figura del Gerente de la Empresa y la Secretaría en el Jefe de Operaciones.

Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

A petición de cualquiera de las partes, podrá ser solicitada la presencia de un técnico del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

— Convocatoria. Se hará por la Dirección con 48 horas de antelación y se incluirá el orden del día en el que figurarán los asuntos a tratar que procedan de la reunión anterior o que hayan sido enviados por los miembros al Secretario antes de la convocatoria.

— Temario. En el orden del día podrán figurar todos aquellos temas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud de los trabajadores en el Puerto, tales como revisión de los dispositivos de seguridad de trabajo y desarrollo de éste bajo el punto de vista de su seguridad, vestuarios, cascos, botiquines, cursillos de socorrismo y medicina preventiva, cadenas, revisión de máquinas, humos y techos, así como aquellas otras materias que sean competencia del Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con el establecido en la Ley.

— Desarrollo de las reuniones. Las reuniones serán deliberantes y solamente serán vinculantes los acuerdos que se tomen de conformidad, tanto por parte de la Dirección como de la representación social. De cada reunión se levantará acta firmada por los asistentes, copia de la cual se insertará en el tablón de anuncios para conocimiento de los trabajadores, y otra se remitirá al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene de la Delegación Provincial de Trabajo.

— Periodicidad. Las reuniones tendrán lugar normalmente cada tres meses. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Dirección, a iniciativa de esta o de la representación social, con una antelación de 24 horas, si la urgencia e importancia del asunto así lo requiere.

El Comité de Seguridad y Salud deberá hacer observar en cada centro de trabajo las medidas legales y reglamentarias sobre la materia, y en particular el contenido en el art. 19, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores. En todo supuesto de riesgo de accidente que fuera inminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser refrendada por el Presidente o por persona en quien delegue.

— Atribuciones. En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene de los Estibadores Portuarios, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones concordantes.

En toda modificación de instalaciones y equipos o modificaciones del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no suponga incrementos de

riesgo en los puestos de Trabajo, y se pasará información previa al Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y la seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado al mismo.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Empresa se establecerá el sistema de dotar a cada centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que puedan resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

Cuando exista peligro para la salud física o mental de los trabajadores, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad y Salud, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

El Comité de Seguridad y Salud podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

El Comité de Seguridad y Salud, recibirá información periódica sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales y resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

La información que se refiera al estado del trabajador será facilitada por el servicio sanitario directamente al interesado. Se establecerán los planes de sensibilización y formación teórica y práctica en materia de seguridad e higiene en el trabajo generales y específicos, para crear el ambiente más favorable para su desarrollo.

En todo accidente de trabajo se extenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una copia de este parte se entregará al interesado y otra copia al Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto a los Delegados de Prevención.

Serán objetivos prioritarios el control médico de los trabajadores con una periodicidad anual. Los trabajadores están obligados a pasar estos reconocimientos médicos.

— Medicina de Empresa. La medicina de empresa ofrecerá niveles asistenciales que resulten de las normas vigentes, desarrollando la medicina preventiva e informando a la Empresa de cualquier anomalía que resulte de su revisión, y notificándole al propio trabajador interesado.

Pasarán revisión médica periódica los trabajadores en situación laboral de Incapacidad Temporal, informando a la Empresa si efectivamente la situación es correcta.

Elaborará un informe trimestral de los índices de bajas por enfermedad y accidente elaborando una estadística para su estudio y prevención.