

**CANTABRIA**

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

Convenio colectivo (BOC 05-II-2002)

Marginal de Información Laboral (I.L.): **401/2002**

Código Convenio : **3900484**

## CAPÍTULO PRIMERO

### Disposiciones generales

**Artículo 1.º Ámbito Territorial.**—El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas estibadoras y trabajadores, incluidos ambos en su ámbito personal, en la zona de servicio del Puerto de Santander, con las inclusiones y exclusiones siguientes:

— Inclusiones: Otros muelles, hoy en desuso o de futura construcción, si en ellos se realizan labores portuarias.

— Exclusiones: Depósito Franco y Muelle de Montaña.

**Art. 2.º Ámbito Personal.**—A) Afectará como empresas a Sestisan y a las Sociedades o Entidades de igual tipo que se constituyan, al amparo del Real Decreto Ley 2/1986, en el ámbito autonómico con igual función; así como a las empresas estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba y las complementarias, conforme a lo establecido en el artículo 3.º del presente Convenio Colectivo y del III Acuerdo Marco.

B) Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por SESTISAN, u otras Sociedades similares de futura constitución, en régimen de Relación Laboral Especial; o por las empresas Estiba doras, en régimen de Relación Laboral Común; y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del RDL. 2/1986.

C) Las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al de este Convenio que modifique el ámbito personal aquí pactado.

**Art. 3.º Ámbito Funcional.**—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre empresas estibadoras y trabajadores portuarios que se originan con motivo de la realización de las labores portuarias que integran el Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques especificadas en el artículo 2.º del RDL 2/1986, de 23 de mayo, y las actividades complementarias descritas en el artículo 3.º del III Acuerdo Marco, dentro de la zona definida en el artículo 1.º del presente.

**Art. 4.º Ámbito Temporal.**—El presente Convenio tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1999 y su duración será de 3 años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2001. Sus cláusulas económicas tendrán efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999, y las revisiones salariales de los años siguientes se negociarán año por año.

A su vencimiento, se prorrogará por años sucesivos. Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, continuará vigente en su totalidad, aún denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro convenio de este mismo ámbito.

**Art. 5.º Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y afectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo: Horario y jornadas

**Art. 6.º Jornadas de Trabajo.**—Conforme a la naturaleza de servicio público aplicable a las operaciones portuarias recogidas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se establecen para las mismas los siguientes horarios de trabajo:

- a) De lunes a jueves, ambos inclusive (laborables)
  - 1. Horario partido: 8 h. a 12 h. y de 14 h. a 18 h.
  - 2. Horario Intensivo: 8 h. a 14 h. y de 14 h. a 20 h.
  - 3. Jornadas Especiales y Nocturnas: 20 h. a 24 h. y de 24 h. a 06 h.
- b) Viernes laborables, sábados, domingos y festivos
  - 1. Jornada Mañana: 8 h. a 14 h.
  - 2. Jornada tarde: 14 h. a 20 h.
  - 3. Jornadas Especiales: 20 h. a 24 h. y de 00 h. a 6 h.

Para los períodos no cubiertos por las jornadas especificadas en los apartados a y b anteriores, se establecen las siguientes jornadas de remate:

- 1.º De 18 a 20 horas, de lunes a jueves.
- 2.º De 6 a 08 horas, todos los días.

En todos los horarios mencionados anteriormente, siempre que los servicios se realicen en Raos, tendrán una diferencia horaria de 15 minutos en su inicio y final en razón de la distancia actual con el punto de llamada; si la localización de la llamada se trasladase a Raos, se mantendrá esta misma diferencia en términos inversos. Los transportes desde la sala de llamada al punto de trabajo o viceversa, correrán a cargo de la empresa contratante.

La jornada semanal y anual para cada trabajador se conviene en 38 horas y 1.710 horas, respectivamente. La jornada intensiva será considerada, a efecto de cómputo, como jornada partida.

Se considerará como justificación de la jornada trabajada para la percepción del salario diario garantizado, la presencia en los dos nombramientos diarios. No se computará en ningún caso como período de trabajo los 15 minutos de llamada.

Por razones de operatividad, los trabajos recogidos en el código IMDG: material explosivo, radiactivo u otros materiales análogos de evidente manipulación peligrosa, y frío, serán obligatoriamente contratados en jornadas intensivas.

Los trabajadores portuarios y las empresas estibadoras garantizan, durante la vigencia del presente Convenio, la prestación del servicio público que se demande en el Puerto de Santander, conforme a la ordenación de la jornada de trabajo dispuesta en el artículo 10.2 del III Acuerdo Marco.

**Art. 7.º Calendario Laboral.**—Tendrán la consideración de festivos o de descanso semanal los Sábados, Domingos y las festividades señaladas como tales por la legislación vigente.

Serán inhábiles las festividades que a continuación se relacionan:

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 6 de enero: La Epifanía del Señor.

1 de mayo: Fiesta del Trabajo.

16 de julio: Nuestra Señora del Carmen\*.

25 de diciembre: Navidad.

\* Si la festividad del día 16 de julio ("Nuestra Señora del Carmen") coincidiera en sábado o domingo, se mantendrá la inhabilitación, trasladándose la festividad al siguiente día laborable.

No obstante lo anterior, los trabajadores portuarios realizarán, siempre que sea necesario, los trabajos que por su condición de Servicio Público se encuentren encuadrados en el RD 58/1994, de 21 de enero.

Las jornadas de trabajo del día 24 y 31 de diciembre serán de 08 a 12 horas, considerándose como jornadas completas.

### CAPÍTULO III

#### Estructura de personal

**Art. 8.º Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.**—A) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los trabajadores portuarios sujetos por 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 un máximo de 228 turnos anuales en jornada de 8 horas y de 274 turnos en jornada de 6 horas.

B) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en este Convenio.

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

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

**Art. 9.º Grupos Profesionales.**—En relación con las funciones, obligaciones y competencias de los distintos grupos profesionales, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del III Acuerdo Marco sectorial.

**Art. 10. Ingresos.**—Los ingresos en Sestisan se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 6.2, 6.3 y 7.º del III Acuerdo Marco sectorial.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones de trabajo

**Art. 11. Organización del Trabajo.**—La organización del trabajo es competencia de las empresas Estibadoras y de SESTISAN, cada una dentro de su ámbito, respetándose lo establecido en el presente Convenio y en toda la normativa vigente siempre dentro del marco legal establecido.

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que le sean asignadas en cualquiera de las empresas Estibadoras, cumpliéndose las órdenes impartidas por éstas, siempre que dichas

órdenes respeten lo establecido en el presente Convenio y demás normativas vigentes, especialmente las referentes a la prevención de riesgos laborales.

En aplicación y desarrollo de lo expuesto en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta que en el Puerto de Santander no existen tablas de rendimiento de obligado cumplimiento.

La transmisión y ejecución de las órdenes hacia los equipos de trabajadores portuarios se llevará a cabo, obligatoriamente, a través de los mandos intermedios, que son, exclusivamente, los capataces, según la definición establecida para el Grupo IV en la Clasificación Profesional del III Acuerdo Marco.

En Recepción y Entrega, las transmisiones de las órdenes, dado que no están obligadas a llevar mandos intermedios, se darán por los Encargados de las empresas Estibadoras, al trabajador del mayor grupo profesional que esté designado en la operativa.

**Art. 12. Contratación.**—A) Las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios del Puerto de Santander, se regirán por el presente Convenio, por el III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales del Sector Portuario, el RD Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques, el RD 371/1987, de 13 de marzo, que lo desarrolla, el Estatuto de los Trabajadores, el manual de procedimientos de calidad ISO 9002 vigente y demás normativa aplicable.

B) Las empresas Estibadoras solicitarán de Sestisan, por escrito o por cualquier sistema informático que se implante, los estibadores portuarios que precisen, con la debida antelación 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.
- Naturaleza de las mercancías a manipular.
- Tipo y características de la unidad de carga.
- Modalidad de jornada a realizar.
- Medios Mecánicos a emplear.
- Adscripción fijos de plantilla (RLC y de la Transitoria Segunda).

C) Las empresas Estibadoras contratarán, como mínimo, un capataz para todas las operaciones de buques del Servicio Público de Estiba y Desestiba que estén operativas y que lleven un equipo de trabajo (grúas, medios mecánicos, puntales, amanteros, conductores de coches, etc.), incluido el servicio de ferry, los Silos de Cemento-Alfa, Bergé-Solvay y Atyrsa, y los que en el futuro puedan ser instalados en el Puerto de Santander.

D) El equipo de trabajo contratado para efectuar una operación portuaria con los medios propios del buque (puntales, yumbos, grúas, grúas pórticos, etc.), llevará su correspondiente maquinillero, salvo que por razones de seguridad, experiencia en nuevas tecnologías, etc., aconsejen que sea la tripulación del buque la que realice dicho trabajo.

En tal supuesto, las empresas o Sestisan, enviarán a trabajadores portuarios cualificados para que adquieran experiencia en el manejo de los medios de a bordo.

Se entiende como nuevas tecnologías, el establecimiento de nuevos sistemas de trabajo en las operaciones portuarias.

**Art. 13. Solicitud de Personal.**—Normas generales.

A) El responsable de contratación de Sestisan, siguiendo los criterios establecidos en este Convenio, y revisados los contratos de solicitud de personal, asignará el personal disponible a las empresas estibadoras.

B) Está prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores

como de contratadores de las Estibadoras, salvo a requerimiento expreso del personal de Sestisan encargado de la contratación. En el supuesto de que el conflicto afecte a una empresa estibadora y a los trabajadores, SESTISAN dará audiencia a ambas partes.

C) Los representantes de las estibadoras deberán poseer la suficiente capacidad y autoridad para modificar “in situ” los contratos. Por las empresas estibadoras se notificará expresamente a Sestisan el personal autorizado para realizar la contratación.

D) No se admitirán los contratos que no se presenten a su hora, que no estén debidamente cumplimentados, o que no se ajusten a la legislación vigente.

E) El responsable de contratación de Sestisan proporcionará a un miembro del Comité de empresa la información que éste solicite sobre la asignación.

F) Las empresas estibadoras comunicarán a Sestisan, para cada nombramiento, la situación del personal de RLC y de la Disposición Transitoria Segunda del RD Ley 2/1986, independientemente de que no solicite personal de RLE.

G) Si con las solicitudes presentadas no fuese posible cubrir todas las especialidades demandadas, se ofrecerá a las empresas estibadoras la posibilidad de revisar sus solicitudes en los diez minutos siguientes a la hora prevista para cada asignación, tratando que todos los buques puedan operar. Si en el plazo anterior no existiese acuerdo, el responsable de la asignación de Sestisan tomará la decisión definitiva, sin que pueda cuestionarse la misma. En operaciones de recepción y entrega, si no fuese posible cubrir todas las especialidades demandadas, se podrá trabajar sin alguna que no sea posible cubrir con “personal no portuario”, en las condiciones establecidas en el RD Ley 2/1986 y en el III Acuerdo Marco.

H) Las empresas estibadoras, siempre que dispongan de ocupación para ellos, darán trabajo en la primera asignación al personal de RLC y Transitoria Segunda. En caso de no poder ocuparles, mantendrán la preferencia en la siguiente asignación.

#### **Art. 14. Asignación de personal.—Normas Generales.**

A) Todo trabajador está obligado a acreditar su presencia o disposición para realizar su jornada de trabajo obligatoria con 15 minutos de antelación, como mínimo, al comienzo de la asignación. Quien obtuviese ocupación obligatoria en la jornada de 20 h. a 24 h. percibirá, además del salario estipulado, el importe de dicha jornada. En el caso de repetición de turno voluntario, se comunicará a Sestisan la disponibilidad personal antes de las 13,30 h. a través de cualquier medio. La exposición de la asignación de personal se realizará a las 7,55 h y 13,55 h.

B) Cuando el sistema de asignación esté informatizado, se establecerán las normas pertinentes.

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) Los trabajadores portuarios se asignarán por rotación en las listas de especialidades, y por el orden y características de asignación pactadas en este Convenio. En cada especialidad se incluirá a todo el personal que tenga reconocida la profesionalidad en la misma.

E) Los equipos de trabajo contratados no se podrán descomponer ni ser objeto de movilidad funcional hasta la finalización definitiva del equipo de trabajo de la operativa contratada.

F) Para efectuar la asignación de personal existirán dos listas independientes:

F.1 Lista normal: Para todas las asignaciones de los días laborables.

F.2 Lista festiva: Para todas las asignaciones de sábados, domingos y festivos.

G) La asignación para viernes tarde, sábados y domingos, se realizará a las 13,55 h. del viernes. Para el resto de festivos, la asignación se realizará a las 13.55 h. del día hábil inmediatamente anterior. La disponibilidad para trabajar en las jornadas correspondientes a estos días se comunicará antes de las 13.30 h. del nombramiento correspondiente.

#### **Art. 15. Polivalencia, Doblajes y Festivos. Normas Generales.—En las jornadas voluntarias**

se aplicará la polivalencia con los siguientes criterios:

1. En el momento en que todo el personal esté empleado, tendrán preferencia para doblar en la operativa que requiera el reenganche los trabajadores de RLC sobre los de RLE, aun en el caso de que se reduzca personal dentro de esa operativa (barcos y/o levantes).

2. Si se amplía la operativa o se nombran otras nuevas, la preferencia para doblar la tendrán los de RLE sobre los de RLC.

3. Si por necesidades de llamada hay que realizar relevos, la preferencia para ser relevado la tendrá RLE sobre RLC.

4. En los casos 2 y 3, se respetará la especialidad reconocida.

La asignación de los festivos se realizará de la siguiente forma:

1. Festivo mañana: La asignación se realizará con el mismo criterio que el del resto de la semana.

No obstante, si quedase personal de RLC sin colocar en su especialidad, habrá que tenerle en cuenta a la hora de cubrir las necesidades de otras especialidades no cubiertas con personal de RLE, independientemente del orden de la operativa.

Si con el personal de RLE se cubren todas las necesidades de "general", al personal de RLC no se le aplicará polivalencia.

2. Festivo tarde: Se utilizarán los mismos criterios establecidos para doblajes.

**Art. 16. Orden de operativas.**—Para la asignación del personal de RLE a las empresas se seguirá el siguiente orden de operativas:

1. Buques Especiales:

1.1 Mercancías reflejadas en el código IMDG (IMCO), según redacción dada en el artículo 6.º del presente Convenio.

1.2 Frío.

1.3 Correos.

1.4 Línea regular.

2. Orden de atraques de los buques.

3. Recepción y Entrega: Por orden de entrega de la petición.

**Art. 17. Asignación de personal.**—Manteniendo el orden anterior, el personal será asignado primero a los buques que operen en jornada intensiva o continua. En operaciones de recepción y entrega, después de los buques, se aplicará el mismo criterio.

Las especialidades se completarán, manteniendo la preferencia anterior, conforme al orden de asignación de personal recogido en este Convenio.

A) Orden de asignación.

A.1 Primera asignación. Se establece el siguiente "orden de llamada" o asignación del personal:

1. Capataz (Grupo Profesional IV).

2. Controlador (Grupo Profesional III).

3. Capataz y Controlador de la "lista complementaria" (Grupo Profesional IV y III).

4. Maffis (Grupo Profesional II).

5. Conductor de Medios Mecánicos (Grupo Profesional II).

6. Maquinillero (Grupo Profesional II).

7. Garajista (Grupo Profesional II).

8. Conductor de automóviles (Grupo Profesional II).

9. Amantero (Grupo Profesional I).

10. Especialista.

10.1. Grupo Profesional I.

10.2. Grupo Profesional II.

10.3. Grupo Profesional III.

10.4. Grupo Profesional IV.

10.5. Grupo Profesional 0.

Los efectivos que pueden asignarse a cada especialidad serán los que figuran en el Anexo "orden de asignación de personal". Dicho Anexo podrá ser modificado en función de la formación individual de cada trabajador. De cada modificación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

A.2 Segunda asignación. Se utilizará el mismo sistema que para la primera asignación, con los siguientes criterios:

— Con pleno empleo: Se aplicarán, primeramente, las normas y criterios generales del artículo 11. Seguidamente, se utilizará el personal que manifestó su disponibilidad, comenzando por los que han finalizado su trabajo y después con los relevos, pero dentro de cada especialidad.

— Con desempleo: Se asignará en primer lugar y por especialidades, el personal que no obtuvo ocupación en la primera asignación, siguiendo el orden de vacantes según orden de antigüedad de operativa. Si continúa existiendo personal desempleado, se asignarán con el orden inverso de la primera asignación. Si asignados todos los desempleados, existiesen especialidades por cubrir, se dará la situación de pleno empleo.

— Aplicación de la disponibilidad:

I. En días laborables: Manifestada la disponibilidad, pueden presentarse las siguientes situaciones:

a) desempleados de la primera asignación que manifiestan su disponibilidad para trabajar en jornada de 20 h. a 24 h.

b) personal que habiendo realizado su jornada obligatoria, manifiesta su disponibilidad para trabajar en jornada de 14 h. a 20 h. y de 20 h. a 24 h.

c) personal que habiendo realizado su jornada obligatoria, manifiesta su disponibilidad para trabajar en jornada de 14 h. a 20 h.

d) personal que habiendo realizado su jornada obligatoria, manifiesta su disponibilidad para trabajar en jornada de 20 h. a 24 h.

— La preferencia para la asignación en la jornada de 14 h. a 20 h. será:

1. El personal del apartado a).

2. El personal del apartado b) y c), por orden de rotación.

3. El personal del apartado b) que obtuvo ocupación en la jornada anterior.

4. El personal del apartado d).

II. En sábados, domingos y festivos: En cada una de las posibles jornadas a realizar en estos días, se tendrá en cuenta a todo el personal que manifestó su disponibilidad para cada una de ellas, aplicándose las preferencias contempladas en las normas generales del artículo 15.

B) Asistencia. Será obligatoria para todo el personal de la Sociedad, excepto para los que trabajaron en la jornada de 00 a 06 horas.

C) Preferencias en la asignación. El Capataz que inicia un buque continuará en el mismo hasta

que haya finalizado las operaciones, incluso aunque cambie de empresa.

Excepto por motivos de asignación de personal desempleado, no se mantendrá la preferencia anterior, siempre que por cualquier causa, se pierda un turno de trabajo.

El capataz que estando asignado a un buque, opere en otro en festivo, continuará en este último hasta su finalización. Si éste finalizase la operativa en festivo, retomará, si continúa operativo, el buque primitivo.

D) Rebajes. Cuando un trabajador presente un certificado médico expedido por la Autoridad Sanitaria, de que no puede realizar determinadas labores, la decisión y análisis de las labores portuarias de las que podrá ser rebajado serán determinadas por la Comisión de Prevención y Salud Laboral.

Mientras se reúne la citada Comisión, de forma provisional, las labores portuarias de las que será rebajado, a la vista del certificado médico, serán establecidas por el servicio de prevención.

El trabajador que sea rebajado, quedará obligado a renovar o presentar nuevo certificado médico, si fuese requerido para ello por la empresa, con una periodicidad de tres meses. Asimismo, se someterá a las pruebas o revisiones que, sufragadas por la empresa, tengan como destino comprobar o verificar la situación descrita en el certificado médico antes citado.

Si como consecuencia del rebaje quedara desempleado por la mañana, acreditará su disponibilidad para la siguiente asignación del día (13,55 h.), siendo el primero en ser nombrado por la especialidad que tenga reconocida, no alterando el orden de ninguna lista.

Al día siguiente se realizará el nombramiento normalmente.

Si un trabajador rebajado es nombrado normalmente y la empresa aplica movilidad, no pudiendo realizar dicho trabajo como consecuencia de su rebaje, será comunicado al responsable de contratación, que permitirá a la empresa trabajar con otro personal disponible hasta la siguiente asignación.

Si no existiera trabajo compatible con su rebaje en la segunda asignación, estará obligado a cubrir posibles relevos.

E) Cambios entre trabajadores. Solamente se podrán realizar en días laborables y con comunicación al responsable de contratación al finalizar la asignación, y únicamente en la especialidad en que han sido contratados. En todo caso, dicho cambio no alterará el orden de asignación, movilidad funcional, repetición de turno, relevos, etc.

Los Capataces por su función específica nunca podrán cambiar entre ellos.

F) Orden de rotación de listas. El orden de rotación comenzará, en cada especialidad, por el trabajador siguiente al último ocupado en la asignación anterior.

G) Exposición de las listas. De cada asignación se expondrá en el tablón de anuncios la lista de los últimos números correspondientes de cada especialidad.

H) Reclamaciones de la llamada. El trabajador que considere lesionados sus derechos de alguna manera, presentará su reclamación al Comité de empresa, pero no modificará la asignación.

Si el representante del Comité de empresa considera oportuna la reclamación, la elevará de forma expresa al responsable de Contratación, que resolverá en un plazo máximo de dos días hábiles sobre la cuestión.

No se atenderán las reclamaciones que no se cursen por esta vía.

Las cantidades económicas que se deriven de errores en la asignación se acumularán durante el año integrando la "bolsa social", distribuyéndose de forma lineal entre todos los trabajadores en activo a 31 de diciembre en la nómina de ese mes.

Excepcionalmente, los errores de asignación con personal rebajado se resolverán en el momento. Para ello, se asignará personal desempleado o, si es el caso, se extenderá el oportuno

certificado de personal no servido.

**Art. 18. Situaciones Especiales.**—a) Accidentes o Bajas laborales en la jornada de trabajo. Todo accidente o baja laboral que se produzca durante la jornada de trabajo, será revisado por el Servicio Médico de la Sociedad, quien comunicará al responsable de contratación los datos pertinentes.

El responsable de contratación podrá autorizar, si lo considera oportuno, la sustitución del trabajador por personal no portuario hasta el siguiente nombramiento.

b) Autorización para trabajar en situaciones excepcionales. El responsable de contratación tiene la competencia para poder autorizar el trabajo por causas excepcionales o especiales por seguridad e interés para el Puerto.

Cuando en los casos anteriores no pueda ser nombrado personal, por causa justificada, la empresa abonará a la Sociedad el equivalente a la contratación que no se realizó.

En el reparto de la cantidad abonada se estará a lo establecido en el apartado referente a reclamaciones.

c) Ausencias justificadas en días festivos. En caso de que un trabajador nombrado para una jornada festiva no pudiera acudir por causa justificada, tratará de localizar a algún compañero disponible para suplirle. De no ser posible, comunicará dicha circunstancia a la empresa para la que estaba designado, para que esta resuelva la situación. Desde este momento, la empresa tiene libertad de sustituir al trabajador, preferentemente con personal portuario, o realizar el trabajo con el resto del personal nombrado. En este último caso, la cantidad correspondiente al trabajador ausente tendrá el mismo trato que el recogido para las reclamaciones.

d) Reconversión de Contratos. Únicamente podrá reconvertirse la jornada partida en intensiva. Para ello, las empresas estibadoras comunicarán antes de las 11,30 h., tanto a Sestisan como a los trabajadores de la operativa, dicha reconversión.

e) Comunicación de la movilidad del personal. Las empresas deberán comunicar al responsable de Contratación, las movilizaciones funcionales realizadas durante la jornada de la mañana.

f) Días de votaciones. Los días en que se celebre una votación de carácter nacional o regional (elecciones), el personal que repita turno dispondrá de una hora de permiso para ejercer su derecho de voto. El trabajador deberá acreditar "a posteriori" mediante justificante de la mesa electoral dicha circunstancia. De no acreditarse, se considerará falta a todos los efectos.

g) Asambleas. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre la materia, se llega al siguiente acuerdo:

El Comité de empresa de la Sociedad Estatal preavisará de la celebración de una asamblea, tanto a Sestisan como a las empresas estibadoras, con una antelación mínima de 24 horas.

Se procurará que las asambleas se realicen fuera del horario normal de trabajo, a las 18,30 horas, en los locales de Sestisan, cuyo permiso se da tácitamente. Los días de Asamblea, a criterio de las empresas estibadoras, podrán contratarse jornadas de 14 h. a 20 h. y de 20 h. a 24 h. En el primer caso, las operaciones finalizarán a las 18 h. (17,45 en Raos, mientras se mantenga la sede actual de Sestisan); en el segundo caso, no pudiéndose estimar la finalización de la Asamblea, la incorporación se realizará cuando finalice la misma.

En las asambleas que convoquen las Centrales Sindicales, se podrán contratar todo tipo de jornadas y se nombrará normalmente.

h) Fallecimiento de un Trabajador Portuario por accidente dentro de la jornada laboral. El día en el que se celebren los actos fúnebres de un trabajador portuario fallecido por accidente mientras desarrollaba su trabajo en el Puerto, no se contratarán jornadas.

## CAPÍTULO V

### Condiciones de trabajo

**Art. 19. Ordenación del personal en la Jornada de Trabajo.**—Cuando una empresa efectúe relevos de estibadores para comer, estos serán realizados siempre por personal portuario, con preferencia para los que están en el mismo buque y en la misma especialidad que el relevado.

El personal de a bordo puede cambiarse a tierra o viceversa. El Capataz es el que tiene esta competencia, siempre que, tanto unos como otros, paralicen momentáneamente la labor para la que fueron en un principio designados.

El personal de RLC y RLE nombrado para una operativa se repartirá con los siguientes criterios: Los especialistas se asignarán, los primeros para bordo y los siguientes a tierra. Para los controles, maquinillos, botoneras y amanteros se seguirá el orden de proa a popa.

**Art. 20. Recepción y entrega.**—Los trabajos de recepción y entrega de mercancías, quedan incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio en los términos que se establecen en el artículo 3.4 del III Acuerdo Marco para las Relaciones Laborales en el sector Portuario.

Una vez finalizadas las operaciones de buques, la empresa estibadora podrá disponer de entre el personal contratado para esta operación en labores de recepción y entrega.

Independientemente de que un buque no haya atracado a muelle o no se haya designado aún personal para la operativa de aquél, la manipulación y preparación de mercancías para su carga tendrá la consideración de labor de recepción o entrega.

Cuando en la operativa de un buque se pretenda simultanear labores de carga o descarga y de recepción o entrega, dentro de la solicitud del buque se incluirá a los trabajadores que vayan a ser designados a las labores de recepción y entrega.

**Art. 21. Movilidad Funcional.**—Las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo durante toda la jornada de trabajo al personal contratado. Podrán desarrollar cualquier actividad, entre las 8 h. y las 20 h. de lunes a jueves y los viernes mañana, sea o no de las consideradas como Servicio Público.

Para la aplicación de la movilidad funcional que de ello se deriva se seguirán las siguientes reglas:

- A) En cualquier supuesto de movilidad, las especialidades deberán ser respetadas.
- B) La movilidad se efectuará siempre por el equipo de trabajo contratado. En el momento que se inicia la movilidad los equipos podrán ser divididos.
- C) La movilidad de trabajadores a una determinada labor implicará necesariamente el fin durante la jornada de la que anteriormente estuvieran realizando.
- D) El equipo o equipos contratados para una determinada operativa, dentro de la misma jornada, no podrán ser ampliados en caso de movilidad de los mismos.
- E) A pesar de la movilidad, los trabajadores nombrados en primer lugar seguirán gozando de preferencia para jornadas extras y doblajes, siendo en todo caso y en tales supuestos, recuperados de cualquier labor a la que hubieran sido movilizados.
- F) No cabe la movilidad de los equipos contratados en barcos en los que se vaya a operar con materiales explosivos, mercancías radiactivas, carga y descarga de automóviles y buques de frío, excepto en el caso de que sean de la misma naturaleza o en labores de recepción y entrega de dichas mercancías.

**Art. 22. Remates de Buques.**—A) El remate de la operativa de un buque, siempre que no

exista una posible asignación entre ambas, se realizará con la jornada inmediatamente posterior.

B) No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las jornadas partidas y la jornada de 0 h. a 6 h. del año 2000, tendrán un remate de 2 horas. Por estos remates, los trabajadores serán retribuidos conforme a lo detallado en la tabla número 2.

C) En todo caso, los equipos de trabajo que continúen para realizar el remate, no se podrán descomponer. Se respetará la preferencia del orden de asignación.

D) Se admite la voluntariedad de los trabajadores para la ampliación de la jornada en este caso, quedando las empresas en total libertad de sustituir el personal que no desee ampliar la jornada para asegurar el remate de la operación, con prioridad para el personal portuario.

E) Si un trabajador que salió asignado para dos jornadas seguidas a trabajos diferentes y el primer trabajo precisase remate, acudirá al segundo. La empresa afectada podrá sustituirlo con el siguiente orden: personal portuario que permanece en el buque; con un trabajador portuario; con trabajadores no portuarios.

F) Si no existiese personal suficiente en el buque para efectuar el remate, se acudirá a Sestisan, permaneciendo en su sede para completar el equipo de trabajo con el mismo orden de preferencia del sistema de asignación hasta la hora de inicio del mismo.

G) A los trabajadores que rematen un buque durante la jornada de 00 h. a 06 h., se considerará que han trabajado la primera jornada del día.

**Art. 23. Intrusismo.**—Cuando los representantes legales de los trabajadores o las empresas Estibadoras aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo por trabajadores excluidos del ámbito personal recogido en el mismo, se dirigirá por escrito a la Gerencia de Sestisan y ésta, comprobada la infracción de forma inmediata, advertirá a la empresa estibadora correspondiente del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

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

## CAPÍTULO VI

### Régimen económico

**Art. 24. Salarios.**—Los salarios garantizados correspondientes a cada grupo profesional, para los ejercicios de 1999 y 2000, son los que se recogen en las tablas número 1 y número 2, respectivamente. Los correspondientes al ejercicio 2001 serán las que en su momento se negocien.

**Art. 25. Complemento Personal no absorbible.**—Conforme a lo dispuesto en el III Acuerdo Marco sectorial, desaparece el devengo de “antigüedad” como concepto retributivo para todos los trabajadores portuarios, excepto para el personal de censo existente a la entrada en vigor del citado Acuerdo, que mantendrá las cantidades vigentes y el devengo de los futuros tramos temporales, en la forma hasta ahora pactada.

Así pues, el valor de cada quinquenio, denominado ahora “complemento personal no absorbible”, es el recogido en la tablas número 1 y número 2 para dicho concepto.

El complemento personal no absorbible de los trabajadores de Relación Laboral Común será abonado por la correspondiente empresa estibadora.

Se abonará mensualmente junto con la nómina, incluso en situación de IT, por el sistema de puntos, reconociéndose a cada trabajador, un punto por cada cinco años, estimándose a estos

efectos como fecha de ingreso en la empresa la que figura en la nómina.

El trabajador portuario que suspenda la Relación Laboral Especial para iniciar una Relación Laboral Común, o viceversa, conservará el “complemento personal no absorbible” y los derechos económicos que, personalmente, tenga acreditados en la fecha de suspensión de la relación laboral.

**Art. 26. Garantía Salarial.**—En todo caso, independientemente de la ocupación efectiva de los trabajadores portuarios, se garantiza la percepción mensual del salario recogido en las tablas número 1 y número 2 más, en su caso, el complemento personal no absorbible.

**Art. 27. Plus de disponibilidad.**—Con objeto de facilitar la organización del servicio, se abonará un plus de disponibilidad a aquellos trabajadores portuarios que manifiesten su disposición para repetir turno en la jornada de 14 h. a 20 h. de lunes a viernes, siempre que obtengan colocación efectiva y por los importes que detallan en la tabla número 2.

Para ello, dicha disponibilidad debe de manifestarse antes de las 13,30 h. de los días indicados.

Dicho plus se abonará desde el 1 de enero de 2000, no aplicándose cuando alguno de los días coincida en festivo.

**Art. 28. Pagas Extraordinarias.**—Todos los trabajadores de Relación Laboral Común y Especial percibirán dos pagas extraordinarias, una el 15 de junio y otra el 15 de diciembre, de devengo semestral, equivalentes al salario mensual más, en su caso, el complemento personal no absorbible.

Para el cálculo de las cantidades devengadas no se computarán los períodos de I.T. en los que haya incurrido el trabajador.

## CAPÍTULO VII

### Situaciones

**Art. 29. Permisos Reglamentarios.**—Los trabajadores tendrán derecho a “permisos reglamentarios”, retribuidos con el salario base y por un máximo de un día improrrogable, siempre que lo justifique documentalmente, para acudir a:

1. Consulta médica con citación previa.
2. Consulta médica sin citación previa, comunicándole al responsable de contratación dicha circunstancia antes de la asignación en que acuda a la consulta y justificando posteriormente la misma.
3. Citaciones judiciales con justificación.

En los casos 1 y 3, los trabajadores podrán realizar cualquier otra jornada del día. En la jornada de 14 h. a 20 h., de lunes a jueves, serán los últimos a nombrar. En el resto, ocuparán su orden de rotación.

Los trabajadores del caso 2, únicamente podrán realizar jornadas entre las 14 h. del viernes y las 8 h. del lunes, en su orden de rotación.

Los descuentos por los permisos anteriores serán:

A) Para los trabajadores que no puedan acudir a la asignación de las 13,55 h., la cantidad recogida en las tablas número 1 y número 2 para dicho concepto.

B) Los trabajadores de los casos 1 y 3 que se incorporen a las 13,55 h., y sean contratados en la jornada de 14 a 20 horas, percibirán su salario diario más el plus de disponibilidad.

**Art. 30. Permisos sin Sueldo.**—Los trabajadores portuarios dispondrán de hasta seis días

naturales al año de permiso sin retribución, que deberán solicitar antes de la primera asignación del día. El importe a descontar es el que figura en la tablas número 1 y número 2 para dicho concepto.

**Art. 31. Licencias Retribuidas.**—El trabajador, previo aviso y por causa justificada, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y el tiempo que se indican a continuación:

— Por matrimonio propio, 25 días naturales.

— Por matrimonio de sus hijos/as o padres un día, y tres si fuera necesario desplazamiento fuera de la Comunidad.

— Nacimiento de hijos/as, tres días. Si fuera necesario desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.

— Por enfermedad grave del cónyuge cinco días. Si fuera necesario desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.

— Por enfermedad de ascendiente o descendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si fuera necesario desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.

— En caso de fallecimiento de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si fuese necesario el desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.

— Por cambio de domicilio, un día. Ejecutable sólo cada seis meses.

A efectos de definir quiénes son los familiares de primer o segundo grado, se estará a lo previsto en el Código Civil según el cuadro siguiente:

Primer grado: Cónyuge, Padres, Hijos, Padres Políticos e Hijos Políticos.

Segundo grado: Abuelos, Abuelos Políticos, Hermanos, Hermanos Políticos, Nietos y Nietos Políticos.

**Art. 32. Excedencias.**—a) excedencia voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores con una antigüedad de dos años como mínimo.

Las peticiones se dirigirán a Sestisan, por el personal de Relación Laboral Especial y a su empresa estibadora por los de Relación Laboral Común.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

No se podrá solicitar una nueva excedencia hasta pasado dos años desde su última incorporación a la empresa.

La excedencia se considerará prorrogada de año en año, previa comunicación del interesado, por escrito y presencia personal treinta días antes de la finalización de la excedencia o de cualquiera de sus prórrogas, siempre que éstas no excedan en cinco años.

Todo trabajador en régimen de excedencia que solicite el reingreso en la Sociedad o empresa estibadora, tendrá preferencia para incorporarse al finalizar la misma.

Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de su puesto de trabajo en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el artículo 48 de dicho texto legal.

b) excedencia forzosa. Darán lugar a la situación de excedencia forzosa las causas previstas en la legislación vigente.

**Art. 33. Vacaciones.**—Todos y cada uno de los trabajadores portuarios vinculados al presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales remuneradas, y que se disfrutarán preferentemente dentro del período estival, con las siguientes estipulaciones:

A) El disfrute de las vacaciones podrá realizarse en un período de treinta días naturales, en períodos de quince días naturales y en dos períodos, uno de siete días y otro de veintitrés días, ambos naturales.

B) En el primer trimestre de cada año, Sestisan solicitará de los trabajadores portuarios sus preferencias de disfrute de vacaciones. Sobre la base de dichas preferencias, y vistas las propuestas de las empresas estibadoras sobre la distribución de vacaciones del personal de RLC y de la Transitoria Segunda, Sestisan elaborará un plan de disfrute de vacaciones de todo el personal portuario.

C) El personal de nuevo ingreso disfrutará en el año de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda desde su alta en la empresa.

D) El período de vacaciones será proporcional a los días en situación de alta en la empresa, siendo retribuido con el salario garantizado más, en su caso, el complemento personal no absorbible.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

**Art. 34. Procedimiento, faltas y sanciones.**—En relación con el procedimiento, con las faltas y sanciones laborales, se estará a lo dispuesto sobre el particular en el III Acuerdo Marco sectorial.

## CAPÍTULO IX

### Formación y seguridad y salud laboral

**Art. 35. Cursos de Formación Profesional.**—Los firmantes del presente Convenio convienen que Sestisan programará los diferentes cursos de capacitación profesional que sean necesarios, según los acuerdos adoptados en el seno de la “Comisión de Formación” de ámbito local. En esta materia se estará a lo previsto en el artículo 13 del III Acuerdo Marco sectorial.

Las empresas estibadoras deberán informar a Sestisan de la introducción de nuevas tecnologías y de la capacitación exigible para la manipulación de las mismas.

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

**Art. 36. Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.**—Sestisan y las empresas Estibadoras concertarán un servicio de prevención de Riesgos laborales, ubicado en el centro de trabajo y que, en virtud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participará en las labores preventivas previstas en la misma, formando parte de los Comités y/o servicios creados al efecto, y sin perjuicio de continuar efectuando las funciones propias de vigilancia del estado de salud de los trabajadores y cubriendo la asistencia médica durante la jornada normal de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por:

- El gerente de Sestisan, en quien recaerá la Presidencia.
- Dos representantes de las empresas estibadoras.
- Tres delegados de prevención de los trabajadores portuarios.

La Secretaría del Comité recaerá en el responsable de operaciones portuarias de Sestisan, que actuará con voz, pero sin voto.

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

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 y 39 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y a lo recogido en el artículo 14 del III Acuerdo Marco sectorial.

Las reuniones ordinarias tendrán periodicidad trimestral.

Las de carácter extraordinario podrán convocarse con veinticuatro horas de antelación cuando, por la importancia o urgencia del asunto, así se lo considere alguna de las partes.

Los acuerdos adoptados por unanimidad de las partes tendrán carácter vinculante.

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

**Art. 37. Material de Trabajo y Seguridad.**—Todos los trabajadores que realicen labores portuarias deberán utilizar la totalidad del material de protección y de seguridad entregado por su empresa. No se permitirá el uso de otro material diferente para los trabajos en el Puerto.

Las empresas estibadoras y Sestisan suministrarán:

A) Para todo el personal:

Con carácter anual:

- Un par de botas de seguridad.
- Guantes de cuero (seis pares).
- Guantes de goma (dos pares).
- Un buzo de trabajo.
- Un pantalón de trabajo.
- Una camisa.
- Un par de zapatos de seguridad.
- Un chaleco de seguridad.

Con carácter bianual:

- Una cazadora de invierno.
- Un chaleco.
- Un jersey.

B) Conductores de coches:

- Un par de zapatos.
- Un pantalón de trabajo blanco.
- Una camisa blanca.
- Un buzo blanco.

C. Material de protección cuando se precise:

- Gafas de protección.
- Mascarilla de papel.
- Auriculares para conductores de medios mecánicos y maquinilleros.
- Tapones de oídos.
- Cascos
- Fajas de protección lumbar.

Material de frío:

— En cada caso, el material que se precise.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales

**Art. 38. Derechos Sindicales.**—Además de los derechos sindicales reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores, art. 16 del III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, y demás disposiciones vigentes sobre la materia, el Comité de empresa de Sestisan y los representantes de los trabajadores de las empresas Estibadoras tendrán derecho a:

A) Reserva de cuarenta horas mensuales para los representantes legales de los trabajadores retribuidas por Sestisan y empresas Estibadoras, acumulables en alguno de los representantes, previa comunicación. Para los delegados sindicales el crédito mensual será de veinte horas.

B) Libertad de gestión y acción sindical.

C) Representar a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

D) La retribución del crédito sindical será:

D.1 En horas sindicales: El salario correspondiente al día utilizado.

D.2 En reuniones debidas a citación de la empresa: Además de lo recogido en D.1, la retribución de las extras que pueda perder el trabajador por motivo de la reunión.

## CAPÍTULO XI

### Mejoras sociales

**Art. 39. Seguro de Accidentes y de Responsabilidad Civil.**—Se mantiene el vigente seguro de accidentes para el personal de Relación Laboral Común y Especial, del que se entregará una copia de las condiciones a los representantes legales del citado personal. No obstante, sus cuantías serán actualizadas convenientemente.

Asimismo, estará en vigor un seguro de Responsabilidad Civil que dé cobertura, cuando menos, a los riesgos derivados de la actividad.

**Art. 40. Incapacidad Temporal por Enfermedad.**—Como mejora voluntaria de las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, en enfermedad común o accidente no laboral, Sestisan y las empresas Estibadoras se comprometen al pago del subsidio de Incapacidad Temporal (50%), siempre desde el primer al tercer día de baja.

El trabajador en situación de IT por enfermedad percibirá el 75% de su prestación desde el cuarto día de baja, y hasta el vigésimo noveno día de baja consecutiva.

El 95% de su prestación desde el vigésimo noveno día de baja, hasta un máximo de dieciocho meses consecutivos.

Si se produjera hospitalización, será el 100% de las prestaciones desde el primer día de baja, hasta un máximo de dieciocho meses consecutivos.

**Art. 41. Jubilación.**—Se establece un premio en todos los casos de jubilación de una mensualidad del salario más, en su caso, el complemento personal no absorbible.

**Art. 42. Anticipos.**—Se establece, con carácter general para aquellos que lo soliciten, un

anticipo de cien mil pesetas sobre las retribuciones mensuales, abonable en el día 15 de cada mes, o en el siguiente hábil al anterior.

Asimismo, se podrá solicitar, una sola vez al año, un anticipo de doscientas cincuenta mil pesetas sobre futuras retribuciones, que serán descontadas en el plazo máximo de los tres meses siguientes, pero siempre dentro del año natural.

## CAPÍTULO XII

### Comisión paritaria del Convenio

**Art. 43. Comisión Paritaria.**—Será objeto de la Comisión Paritaria resolver cuantas cuestiones afecten a problemas de interpretación del presente Convenio.

Estará integrada por un representante de Sestisan, dos representantes de las empresas estibadoras y por tres trabajadores afectados por el Convenio.

Las reuniones de la citada Comisión tendrán carácter ordinario o extraordinario. Las convocatorias ordinarias se realizarán en un plazo máximo de doce días desde que lo solicite alguna de las partes. Las extraordinarias se desarrollarán en un máximo de tres días.

Las convocatorias se realizarán desde SESTISAN, adjuntando en la convocatoria el escrito motivado de la parte que solicita la convocatoria.

En esta Comisión actuará como Secretario el responsable de operaciones, con voz pero sin voto.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.**—Se establece para el ejercicio de 1999 el abono de una paga relacionada con medidas de productividad.

Esta paga será del importe del 2,2% de la masa salarial del ejercicio anterior, y se abonará siempre que en 1999 se supere el 100% de actividad. Para dicho índice se seguirá el criterio establecido por Puertos del Estado. La distribución de dicho importe será lineal entre todos los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 1999.

**Segunda. Calidad del trabajo.**—Convencidas las partes de la necesidad de conseguir la máxima calidad en la operativa portuaria, como compromiso y garantía hacia los usuarios del Puerto, acuerdan fomentar todas las medidas tendentes a alcanzar este objetivo, tanto en el terreno de la formación, como en el del control del trabajo. En este sentido, la parte empresarial realzará la importancia de la figura del controlador (Grupo profesional III), respetando todo lo establecido sobre las funciones y competencias del mismo. Por su parte, los trabajadores de este Grupo Profesional desempeñarán sus funciones laborales con la máxima dedicación al objetivo referido.

**Tercera. Trabajo en condiciones atmosféricas adversas.**—Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes y a lo previsto en el acta pactada el 17 de febrero de 1992, en su apartado segundo.

**Cuarta. Tráficos especiales.**—a) Cargas nuevas o buques de nuevas tecnologías. Siempre que se prevea la introducción de nuevas tecnologías en las labores portuarias, bien por la incorporación de nuevos buques o bien por otras circunstancias, la empresa estibadora comunicará a la Comisión Paritaria, en el menor plazo posible, la introducción de las mismas.

La Comisión Paritaria propondrá, con la mayor brevedad, las medidas necesarias para fijar los criterios de la nueva actividad y, especialmente, las precisas para la formación y adecuación de los trabajadores a la misma, diseñándose la formación necesaria.

Cuando por la premura del tiempo no se pueda prever la introducción de las nuevas tecnologías, la empresa estibadora podrá tomar las decisiones urgentes que considere oportunas para la realización de la operación, trasladándose la Comisión Paritaria.

Cuando en la Comisión Paritaria las medidas tomadas por la empresa estibadora no fueran ratificadas por existir discrepancias, las partes firmantes del Convenio Colectivo tienen libertad de tomar las medidas legales que consideren oportunas.

b) Tráfico de automóviles:

Núm. Conductores	Núm. de vehículos		
	Jornada 8 h.	Jornada 6 h.	Jornada 4 h.
1	hasta 70	hasta 60	hasta 40
2	71-140	61-120	41-80
3	141-211	121-180	81-120
4	212-282	181-240	121-160
5	283-353	241-300	161-200
6	354-424	301-360	201-240
7	425-525	361-420	241-280
8	526-596	421-480	281-320
9	597-667	481-540	321-360
10	668-738	541-600	361-400
11	739-809	601-660	401-440
12	810-880	661-720	441-480
13	881-951	721-780	481-520
14	952-1022	781-840	521-560
15	1023-1092	841-900	561-600
16	1093-1162	901-960	601-640
17	1163-1232	961-1020	641-680
18	1233-1302	1021-1080	681-720
19	1303-1372	1081-1140	721-760
20	1373-1442	1141-1200	761-800
21	1443-1512	1201-1260	801-840
22	1513-1582	1261-1320	841-880
23	1583-1652	1321-1380	881-920
24	1653-1722	1381-1440	921-960
25	1723-1792	1441-1500	961-1000

El número de conductores de Relación Laboral Común o Transitoria Segunda que intervendrán en la operación nunca será mayor de tres, excepto en el caso de que se precisara personal no portuario. Esta proporción se respetará en todo tipo de jornadas (festivos, doblajes, extras, etc.)

1. Los mecánicos no se consideran personal portuario.

2. El controlador, como consecuencia de las necesidades de adaptación de este tipo de tráfico a los sistemas de calidad requeridos, pasará a efectuar, además de control numérico de los vehículos, el de calidad de estiba y trincaje, según instrucciones de trabajo que se facilitarán en cada caso por el estibador responsable de la operación.

3. Personal de campaña para revisiones e inspecciones de daños: Para las mencionadas labores de inspección y revisión de daños en los automóviles, las empresas tendrán libertad en el número de personas a ocupar en dichas funciones.

4. Se acuerda el establecimiento de una reunión trimestral ordinaria para el seguimiento de las cuestiones que pudieran derivarse de este tipo de tráfico. Asimismo, cuando alguna de las partes lo solicite, podrán existir reuniones extraordinarias. Para estas reuniones, el Comité de empresa designará su interlocutor.

5. Cuando en la operativa de un barco de automóviles no pudiese asignarse un capataz o un controlador, tareas imprescindibles ha realizar en este tipo de tráfico, el controlador o el capataz designado realizará la función del otro, siendo retribuido también por dicha especialidad.

6. Remociones no avisadas por armadores: Cuando un buque precise una remoción no conocida con antelación, se realizará la misma, regularizándose al día siguiente la anomalía, facturándose el personal que debiera haber sido asignado para dicha operación. El importe de los salarios correspondientes a la misma integrará la "bolsa social".

7. Garajistas: En operativas de embarque no superiores a 32 vehículos, no se precisará garajista, asumiendo el controlador ambas funciones.

8. Trincaje y destrincaje: La relación de un trincador por conductor en carga y un trincador por cada tres conductores en descarga, se aplicará en función del número de conductores asignados, sin contar los taxistas.

9. En operaciones que alternen carga y descarga, se nombrará un trincador por cada conductor.

10. Taxistas: Dentro de los conductores que vayan a realizar la operativa, ocuparán la función de taxista los asignados en último lugar.

11. Cuando se realicen traslados de campa a campa, se utilizará personal de RLC, Transitoria Segunda, RLE y/o personal no portuario.

Si el trincaje o destrincaje se realiza por la tripulación del buque, conforme a lo dispuesto en el RD Ley 2/1986, de 23 de mayo, no se precisará personal portuario.

c) Tráfico de maffis. Cuando el maffista realice operativas de algún elemento propio de dicha especialidad en número no superior a ocho, realizará, si fuese necesario, las operaciones de trincaje o destrincaje. Si el número es superior a ocho, se asignará un especialista para la realización de estas funciones.

El maffista, al margen de la operativa de los elementos propios de su especialidad, podrá realizar, a opción de la empresa estibadora y dentro de esa operativa, las funciones de conductor de coches o de medios mecánicos, siempre que tenga la formación y especialidad oportuna, percibiendo, en este caso, el plus que se detalla en la tabla número 2 para dicho concepto. En este caso, ocupará el último lugar para doblajes o remates de la operativa.

Los conductores de medios mecánicos que en barcos de automóviles pudieran ser utilizados, al margen de su operativa concreta, en la carga o descarga de los mismos, percibirán este mismo plus.

d) Trabajos en ferries. Horario: Su jornada es de 8 h. a 22 h., adaptándose el horario de trabajo a la llegada y salida del mismo.

Retribuciones:

— En días laborables, los trabajadores percibirán el plus de ferry detallado en la tablas número 1 y número 2 para dicho concepto.

— Si son empleados para el traslado de la mercancía desde el depósito exterior del Puerto hasta la terminal del ferry o bodega del barco, y viceversa, siempre que el horario no se solape con el siguiente, 8 h. a 14 h. con 14 h. a 20 h. y 14 h. a 20 h. con 20 h. a 24 h., más de treinta minutos para finalizar la operación del buque, su percepción será igual que la anterior.

— Si son empleados para el traslado de la mercancía desde el depósito exterior del Puerto hasta la terminal del ferry o bodega del barco, y viceversa, en más de treinta minutos, se entenderá como doblaje, percibiendo en este caso dos jornadas, sin plus.

— En sábado, domingo y festivo, únicamente se realizará la operación del buque. La retribución

será igual a una jornada festiva. Sólo en el caso de que se solapen dos jornadas en ese día, percibirán, además, el plus de ferry.

e) Trabajos en buque de frío. Las jornadas en este tipo de mercancías será siempre intensivas, organizándose dos equipos de trabajo para aquellos trabajadores sometidos a las condiciones de frío (bodega).

Se establece un plus de frío único para todas las especialidades que intervengan en la operación y jornada, cuya cuantía será la especificada en las tablas número 1 y número 2 para dicho concepto.

f) trabajos en buques de cemento. Silos de Cemento. Cuando por motivos de organización del trabajo, no fuese asignado el capataz del buque en una jornada, trabajará normalmente y en la siguiente se nombrará, además del capataz, un estibador especialista.

Si la operación comienza antes de las 8 h. sin capataz, el asignado a las 8 h. trabajará en jornada intensiva y percibirá el "plus de cemento" que se especifica en la tablas número 1 y número 2 para dicho concepto.

Los buques que operen en sábado, domingo y/o festivos, seguirán la asignación general de personal.

**Quinta. Comisión de vigilancia del Sistema de Asignación del Personal.**—Se establece una Comisión de Vigilancia que tendrá una duración de seis meses desde la ratificación del Convenio por la Comisión Mixta Sectorial.

Dicha Comisión coincidirá con los miembros de la Mesa Negociadora.

Será competente para proponer y acordar, dentro del citado período de duración, los cambios que, para una mejor prestación del servicio, pudieran derivarse de la aplicación práctica del nuevo sistema de asignación de personal.

## ANEXO I

### PERSONAL DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA, PUNTO DOS, PÁRRAFO TERCERO DEL RD-LEY 2/1986 DE 23 DE MAYO

Relación de trabajadores: Don Luis Ignacio Pérez Salcines.

## ANEXO II

### RELACIÓN NOMINAL DE TRABAJADORES PORTUARIOS

Empresa	Apellidos, Nombre	Categoría	Censo
Bergé Marítima S.A.	Cazenave Arabaolaza Justo	Capataz	804
	Fernández Cosío José Luis	Aman/Especialista	835
	Lanza Miera David	Capataz	817
	Pardo Ruíz Marcelino	Oficial C. M. M.	834
	Vega Galván Ángel	Oficial C. M. M.	801
	Helguera Dehesa Francisco	Especialista	790
Fiochi Estibadores S.A.	Caro García Manuel	Oficial C. M. M.	861
	Gutiérrez Sainz Eugenio	Oficial C. M. M.	838
	Nuñez Saiz Bernabé	Oficial C. M. M.	796
Cadevesa	Abad Carrasco José Luis	Oficial C. M. M.	852
	Albajara Fernández Juan José	Confronta	773
	Arias López Gabriel	Oficial C. M. M.	850

## Sestisan

Calderón Villegas Gonzalo	Oficial C. M. M.	855
Chocarro Álvarez Jesús	Oficial C. M. M.	846
Díaz Piró Isaac	Oficial C. M. M.	854
Fernández Manteca Manuel	Oficial C. M. M.	848
García Mayoral J. Antonio	Oficial C. M. M.	857
Gutiérrez Bedia Modesto	Capataz	794
Hazas Trueba Manuel	Amant/Espec.	849
Martínez Alonso J. María	Oficial C. M. M.	856
Muñoz Tausía J. Antonio	Amant/Espec.	847
Roldán Cameno José	Oficial C. M. M.	859
Sampedro Valdomillos Gabriel	Oficial C. M. M.	851
Sánchez Pérez José	Oficial Maq.	797
Andrés Fernández José R.	Auxiliar	306
Alberi Sánchez Antonio	Oficial C. M. M.	777
Arredondo Díez Javier	Confronta	840
Asensio Martínez Guillermo	Oficial C. M. M.	785
Bueno Ibañez Agustín	Auxiliar	309
Campos Colina Jesús Miguel	Oficial C. Coches	809
Carrasco Eguiluz Aurelio	Auxiliar	302
Castanedo Fernández J. Antonio	Confronta	830
Castanedo Sánchez Ángel	Confronta	806
Cayo Herrero Ricardo	Oficial C. Coches	808
Chocarro Toca Santiago	Amant/Espec.	858
Collado Jerez Ángel	Amant/Espec.	805
Collado Jerez Luis	Amant/Espec.	783
Cruz Agudo Juan José	Oficial C. Coches	864
Del Barrio Vallecillo Félix	Amant/Espec.	787
Echevarría Elices Héctor	Auxiliar	308
Fernández Basterrechea Emilio	Auxiliar	301
Fernández Collado Manuel	Oficial C. M. M.	774
Fernández Ortube Antonio	Oficial Maq.	810
Fernández Verdalles Enrique	Amant/Espec.	827
Fra Rodríguez J. Francisco	Capataz	769
Gallart de Castro Gregorio	Oficial Maq.	788
García Guais José Ramón	Oficial C. Coches	865
García Landeras Pedro	Oficial C. M. M.	25
García Palacio Emilio	Capataz	754
García Sánchez José M.	Auxiliar	304
García Santamaría Gonzalo	Amant/Espec.	811
García Soberón José M.	Auxiliar	310
Helguera Dehesa Ramón	Oficial C. Coches	813
Ibañez Fernández José A.	Auxiliar	300
Iglesias Blasco Manuel	Auxiliar	307
Iglesias Blasco Ramón	Confronta	814
Igoni Torre J. Antonio	Confronta	842
Jiménez Jiménez Jesús	Amant/Espec.	829
Jiménez Jiménez J. Antonio	Oficial C. Coches	815
Jiménez Jiménez Aquilino	Amant/Espec.	762
Jiménez Jiménez Lucas	Amant/Espec.	862
Leira Lastra Francisco	Confronta	782
Loma Villa Félix	Oficial C. Coches	860
López Cuetos José Luis	Oficial C. Coches	799
López García Víctor	Oficial C. M. M.	802
López Gutiérrez Ignacio	Oficial Botonera	780
Lorenzo Asensio Gumersindo	Confronta	784
Lorenzo Asensio Miguel A.	Amant/Espec.	816
Márquez Lozano Fernando	Auxiliar	303
Martín Miranda Francisco	Confronta	818
Martín Villegas José Ramón	Oficial C. Coches	831
Martínez González Emilio	Confronta	803
Martínez Pérez Juan José	Confronta	819
Martínez San Miguel Fernando	Amant/Espec.	772

Moreno Oporto Esteban	Confronta	841
Moreno Oporto José Ángel	Oficial C. M. M.	5
Nuñez Reigadas Constantino	Oficial Maq.	820
Otero Mozo Ramón	Auxiliar	311
Ortiz Fernández Ángel	Oficial C. Coches	869
Ortiz Fernández Nemesio	Oficial C. M. M.	821
Ortube Franco Esteban	Oficial maq.	822
Portilla Cuevas Jesús	Amant/Espec.	786
Pumarejo Gutiérrez Manuel	Confronta	778
Ramírez Santamaría Antonio	Confronta	823
San Miguel Rubio Benito	Capataz	825
Teja Leira Enrique	Confronta	765
Teja Leira José	Amant/Espec.	771
Vegas García Iban	Auxiliar	305
Vegas Fernández Juan Miguel	Oficial C. M. M.	792
Vallejo Tejedor Marcos	Oficial C. M. M.	793
Villa López Santos	Confronta	826

TABLA N.º 1  
SALARIOS AÑO 1999

	Mensual	Media J. Extra	Extra 14 a 20	Extra 18 a 22	Extra 18 a 24	Laborable 00 a 06
GRUPO IV						
Salario base		3.718	7.435	7.435	7.435	7.435
Prima		4.330	6.569	9.927	15.842	33.072
Salario garantizado	324.988	8.048	14.004	17.362	23.277	40.507
GRUPO III						
Salario base		3.460	6.919	6.919	6.919	6.919
Prima		4.290	5.686	8.368	13.654	28.430
Salario garantizado	296.879	7.750	12.605	15.287	20.573	35.349
GRUPO II						
Salario base		3.259	6.517	6.517	6.517	6.517
Prima		4.337	5.835	8.436	13.788	28.187
Salario garantizado	291.807	7.596	12.352	14.953	20.305	34.704
GRUPO I						
Salario base		2.971	5.941	5.941	5.941	5.941
Prima		4.115	6.129	8.678	13.963	28.441
Salario garantizado	286.170	7.086	12.070	14.619	19.904	34.382
	Laborable 06 a 12	Viernes Tarde	Festivo 8/14 o 14/20	Festivo 18 a 24	Festivo 00 a 06	Festivo 06 a 12
GRUPO IV						
Salario base	7.435	7.435	7.435	7.435	7.435	7.435
Prima	8.145	8.883	13.897	19.941	41.266	14.647
Salario garantizado	15.580	16.318	21.332	27.376	48.701	22.082
GRUPO III						
Salario base	6.919	6.919	6.919	6.919	6.919	6.919
Prima	7.729	7.999	11.954	16.799	36.003	12.376
Salario garantizado	14.648	14.918	18.873	23.718	42.922	19.295
GRUPO II						
Salario base	6.517	6.517	6.517	6.517	6.517	6.517
Prima	7.736	8.148	12.021	17.097	35.356	12.360
Salario garantizado	14.253	14.665	18.538	23.614	41.873	18.877
GRUPO I						

Salario base	5.941	5.941	5.941	5.941	5.941	5.941
Prima	7.726	8.444	12.265	17.323	35.932	12.549
Salario garantizado	13.667	14.385	18.206	23.264	41.873	18.490

**OTROS PLUSES Y COMPLEMENTOS**  
**(Para las grupos I, II, III y IV)**

	<u>Año 1999</u>
Relevo	821
1/2 relevo	410
Complemento inactividad	3.508
Complemento personal no absorbible (quinquenio)	8.356
Plus frío	5.785
Plus cemento	1.586
Plus Ferry	5.785
Plus disponibilidad (de lunes a jueves)	0
Plus disponibilidad (viernes tarde)	0
Plus maffis	0

**Diferencias entre especialidades en jornada partida o intensiva**

	<u>Año 1999</u>
De controlador a capataz	1.339
De oficial a capataz	1.580
De especialista a capataz	1.849
De oficial a controlador	241
De especialista a controlador	510
De especialista a oficial	269

**Permisos justificados**

	<u>A descontar</u>	<u>A cobrar</u>
Capataz	8.041	7.435
Controlador	7.218	6.919
Oficial	7.378	6.517
Especialista	7.686	5.941
Auxiliar		

**Descuentos por falta, permiso sin sueldo o huelga**

	Año 1999
Capataz	19.765
Controlador	18.056
Oficial	17.748
Especialista	17.405
Auxiliar	

**Descuentos por sanción**

	Año 1999
Capataz	12.638
Controlador	11.545
Oficial	11.248
Especialista	11.129
Auxiliar	

TABLA N.º 2  
SALARIOS AÑO 2000

	Mensual	Media J. Extra	Extra 14 a 20	Extra 20 a 24	Remate 18 a 20	Laborable 00 a 06
GRUPO IV						
Salario base		3.792	7.584	7.584	3.792	7.584
Prima		4.417	6.700	11.791	3.350	33.733
Salario bruto	331.488	8.209	14.284	19.375	7.142	41.317
GRUPO III						
Salario base		3.529	7.057	7.057	3.529	7.057
Prima		4.376	5.800	9.643	2.900	28.999
Salario bruto	302.817	7.905	12.857	16.700	6.429	36.056
GRUPO II						
Salario base		3.324	6.647	6.647	3.324	6.647
Prima		4.424	5.952	9.853	2.976	28.751
Salario bruto	297.643	7.748	12.599	16.500	6.300	35.398
GRUPO I						
Salario base		3.030	6.060	6.060	3.030	6.060
Prima		4.197	6.252	9.940	3.126	29.010
Salario bruto	291.893	7.227	12.312	16.000	6.156	35.070
	Laborable 06 a 08	Viernes Tarde	Festivo 8/14 o 14/20	Festivo 20 a 24	Festivo 00 a 06	Festivo 06 a 08

GRUPO IV						
Salario base	7.584	7.584	7.584	7.584	7.584	7.584
Prima	8.308	9.061	14.175	15.202	42.091	14.940
Salario bruto	15.892	16.645	21.759	22.786	49.675	22.524
GRUPO III						
Salario base	7.057	7.057	7.057	7.057	7.057	7.057
Prima	7.884	8.159	12.193	12.198	36.723	12.624
Salario bruto	14.941	15.216	19.250	19.255	43.780	19.681
GRUPO II						
Salario base	6.647	6.647	6.647	6.647	6.647	6.647
Prima	7.891	8.311	12.261	12.542	36.063	12.607
Salario bruto	14.538	14.958	18.908	19.189	42.710	19.254
GRUPO I						
Salario base	6.060	6.060	6.060	6.060	6.060	6.060
Prima	7.881	8.613	12.510	12.644	36.651	12.800
Salario bruto	13.941	14.673	18.570	18.704	42.711	18.860

**OTROS PLUSES Y COMPLEMENTOS**  
**(Para las grupos I, II, III y IV)**

	<u>Año 2000</u>
Relevo	837
1/2 relevo	418
Plus frío	5.901
Complemento inactividad	3.578
Complemento personal no absorbible (quinquenio)	8.523
Plus cemento	1.618
Plus Ferry	5.901
Plus disponibilidad (de lunes a jueves)	6.000
Plus disponibilidad (viernes tarde)	2.000
Plus maffis	3.500

**Diferencias entre especialidades en jornada partida o intensiva**

	<u>Año 2000</u>
De controlador a capataz	1.366
De oficial a capataz	1.612
De especialista a capataz	1.886
De oficial a controlador	246
De especialista a controlador	520
De especialista a oficial	274

**Permisos justificados (año 2000)**

<u>A descontar</u>	<u>A cobrar</u>
--------------------	-----------------

Capataz	8.200	7.584
Controlador	7.362	7.057
Oficial	7.526	6.647
Especialista	7.840	6.060
Auxiliar		

### Descuentos por falta, permiso sin sueldo o huelga

	Año 2000
Capataz	20.160
Controlador	18.417
Oficial	18.103
Especialista	17.753
Auxiliar	

### Descuentos por sanción

	Año 2000
Capataz	12.891
Controlador	11.776
Oficial	11.473
Especialista	11.352
Auxiliar	

### ORDEN DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL

	Fecha	Nombramiento
Capataces	<input type="text"/>	42 46 58
Controladores	<input type="text"/>	4 12 20 21 26 35 40 52 53 54 59 63 78 79
Lista complementaria	<input type="text"/>	3 4 5 6 7 9 10 12 13 14 15 17 18 20 21 23 24 25 28 29 30 31 33 35 39 40 42 44 46 50 52 53 54 56 58 59 60 63 66 68 70 71 72 73 74 78 79 80 81
Maffista	<input type="text"/>	26 31 39 56 73 79
C. M. Mecánicos	<input type="text"/>	4 5 25 30 31 39 56 66 70 71 73 78 79 80 81
Maquinilleros	<input type="text"/>	4 9 23 26 28 29 52 60 72 (El 60 sólo para botonera)
Garajistas	<input type="text"/>	4 12 20 21 26 35 40 52 53 54 59 63 79
C. Coches	<input type="text"/>	4 5 12 13 15 17 18 20 21 23 25 26 31 33 35 39 40 42 46 52 53 54 56 58 59 63 66 71 73 79 80 81
Amantero	<input type="text"/>	1 3 4 5 6 7 8 9 10 12 13 14 15 16 17 18 20

21	23	24	25	26	28	29	30	31	33	35	39	40	42	44	46	50
51	52	53	54	56	58	59	60	63	66	68	70	71	72	73	74	78
79	80	81														

Especialistas

1	3	6	7	8	10	14	16	24	25	44	50	51	68	74
---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

5	9	13	15	17	18	23		28	29	30	31	33	39	56	60	66
70	71	72	73	80	81											

4	12	20	21	26		35	40	52	53	54	59	63	78	79
---	----	----	----	----	--	----	----	----	----	----	----	----	----	----

42	46	58
----	----	----

300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Berge

102 103 104 110 114 115 193

Fiochi

201 202 203

Cadavesa

503 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518

Yllera