

**CANTABRIA**

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

Convenio C. (B.O.C. 15-I-1997)

*Marginal de Información Laboral (I.L.): 86/97*

## CAPITULO PRIMERO

### Disposiciones generales

**Artículo 1.º Ambito territorial.**—En el presente Convenio, se entenderá por zona portuaria, la acotada por el actual vallado de la autoridad portuaria en los Muelles de Bloques, Maliaño, Margen Norte, Raos y Muelle de albarda con las siguientes inclusiones y exclusiones:

Inclusiones:

Cargaderos y almacenes de la Real Compañía.

Almacenes núm. 1 y 2 del Depósito Franco.

Demás muelles, hoy en desuso o de futura construcción, si en ellos se realizan labores portuarias.

Exclusiones:

Resto del Depósito Franco y Muelle de Montaña.

**Art. 2.º Ambito personal.**—a) Afectará como empresas, a SESTISAN; y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba.

b) Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por SESTISAN, en régimen de relación laboral especial, o por las empresas estibadoras, en régimen de relación laboral común.

c) Igualmente, afectará a empresas estibadoras y trabajadores que, bajo cualquier régimen, realicen en el espacio físico del puerto actividades que, sin ser de servicio público, estén relacionadas con el tránsito de mercancías, tales como entrega y recepción.

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

e) Asimismo, afectará a las entidades que se puedan crear al amparo de lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto—Ley 2/1986 y a sus trabajadores que realicen labores portuarias.

**Art. 3.º Ambito funcional.**—El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales 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 Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo, es decir, las labores de carga, descarga, estiba y desestiba y transbordo de mercancías, objeto del tráfico marítimo en los buques dentro de la zona portuaria.

En lo referente a la recepción y entrega de mercancías se estará a lo dispuesto en el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo y II Acuerdo Sectorial, de fecha 3 de noviembre de 1993.

Quedan incluidas en el servicio público, las labores de trincaje o destrincaje de cualquier mercancía, con la sola excepción prevista en el artículo 4.º del Reglamento de Ejecución del Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo, cuando sean realizadas por las tripulaciones.

**Art. 4.º Ambito temporal.**—El presente Convenio tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1996 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1998. Sus cláusulas económicas tendrán efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre 1996 y las revisiones salariales de los años 1997 y 1998 se negociarán año por año. Su denuncia deberá hacerse por escrito ante la “Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Santander” y las Empresas Estibadoras que tengan encargada la gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba con un preaviso de dos meses de antelación.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

**Art. 5.º Ambito de aplicación.**—En todo caso, se incluyen como actividades portuarias reguladas en el presente Convenio, y al objeto de posibilitar la competitividad de los servicios, las

complementarias de recepción y entrega; llenado y vaciado de contenedores y consolidación y desconsolidación de mercancías, siempre que se realicen en el ámbito territorial del Puerto.

Las partes se comprometen a no negociar Convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito territorial inferior a este Convenio que modifique el ámbito personal previsto en el artículo núm. 2.º, es decir, que no integre a la totalidad de los trabajadores portuarios del puerto.

## CAPITULO II

### Tiempo de trabajo, horario y jornadas

**Art. 6.º Jornadas de trabajo.**—El horario de trabajo se distribuirá en las siguientes modalidades:

- a) De lunes a jueves, ambos inclusive (laborables):
  1. Horario normal, 8 a 12 y de 14 a 18 horas.
  2. Horario intensivo, 8 a 14 o de 14 a 20 horas.
  3. Jornadas especiales y nocturnas, 18 a 22 horas o 18 a 24 horas o 0 a 6 horas o 6 a 12 horas.
- b) Viernes laborables.
  1. Jornada mañana, de 8 a 14 horas.
  2. Jornada tarde, 14 a 20 horas.
  3. Jornadas especiales, 18 a 22 horas o 18 a 24 horas o 0 a 6 horas o 6 a 12 horas.
- c) Festivos, sábados y domingos:
  1. Jornada mañana, 8 a 14 horas.
  2. Jornada tarde, 14 a 20 horas.
  3. Jornadas especiales, 18 a 24 horas o 0 a 6 horas o 6 a 12 horas.

En todas las jornadas de trabajo mencionadas anteriormente, siempre que éstas se realicen en Raos tendrán una diferencia horaria de quince minutos en su inicio y final, en razón de la distancia al punto de llamada, en tanto en cuanto, dichas distancias se mantengan. Los transportes desde la sala de llamadas al punto de trabajo o viceversa, correrá a cargo de la empresa contratante.

La duración de la jornada completa se conviene en treinta y ocho horas semanales. La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada completa.

La jornada de 18 a 22 horas, se conviene que a efectos del cómputo del nivel de ocupación, se entenderá que dos jornadas de este tipo, equivalen a una jornada normal.

Asimismo, se establece para cada trabajador un cómputo laboral anual de 1.710 horas de trabajo.

Se considerará como justificación de jornada trabajada y económica del salario diario garantizado, la presencia en los tres nombramientos diarios. No se computará en ningún caso como período de trabajo los quince minutos de llamada.

Por razones de operatividad los trabajos recogidos en el código I.M.D.G.: materiales explosivos, radiactivos u otros materiales análogos, de evidente manipulación peligrosa, y frío, serán obligatoriamente contratados en horarios intensivos de seis horas.

El trabajo en sábados, domingo y festivos, debido al carácter de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados en caso contrario será obligatorio.

**Art. 7.º Calendario laboral.**—Tendrán la consideración de festivos o de descanso semanal los sábados, domingo y las festividades señaladas como tales por el Gobierno del Reino y la Comunidad Autónoma.

Serán inhábiles las festividades que a continuación se relacionan y comprometiéndose los trabajadores a realizar siempre que sea necesario los trabajos que por su condición de Servicio Público, se encuentren encuadrados en el Real Decreto 58/1994, de 21 de enero.

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 16 de julio, Día del Carmen.
- 25 de diciembre, Navidad.

Las jornadas de trabajo del día 24 y 31 de diciembre serán de 8 a 12 horas, considerándose como jornadas completas.

El Día del Carmen, si por circunstancias del calendario anual coincidiera en sábado o domingo será trasladada al siguiente día laborable.

## CAPITULO III

## Organización del trabajo

Al objeto de conseguir un equitativo reparto en el empleo efectivo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en el II Acuerdo Sectorial para la Regulación del Sector Portuario, las partes negociadoras, en desarrollo y para su eficaz aplicación acuerdan lo siguiente:

**Art. 8.º Estructura de personal.**—a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los trabajadores portuarios sujetos por relación laboral especial, el 85 por ciento 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 225 turnos anuales en jornadas completas.

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.

c) 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 por ciento anual.

Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el Puerto, el control y el cómputo de la jornada o turnos se realizará anualmente por cada trabajador.

d) A los efectos de determinación del nivel de empleo, se establecerá con carácter previo la unificación de las distintas listas de actividad que puedan existir, teniendo en consideración que el nombramiento para el desempeño de la actividad estará, en todo caso, condicionado por la formación profesional de los trabajadores afectados.

e) El incumplimiento por las empresas y SESTISAN de los planes de formación pactados para conseguir los objetivos de polivalencia y movilidad referidos anteriormente, implicará la suspensión, de las medidas previstas en los apartados b), c) y d) anteriores.

f) Los equipos de trabajo serán contratados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.f). 3 del II Acuerdo Sectorial para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario y, en todo caso, se respetará toda la normativa legal vigente sobre seguridad y salud laboral, con especial referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

g) 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.

## CAPITULO IV

### Contratación, solicitud de personal y nombramientos

**Art. 9.º 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 es toda la normativa vigente siempre dentro del marco legal establecido.

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que le seas 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 salud laboral.

La transmisión y ejecución de las órdenes hacia los trabajadores portuarios se llevará a cabo, obligatoriamente, a través de los mandos intermedios, que son exclusivamente, los capataces, según la definición del grupo IV del Acuerdo sobre Clasificación Profesional de las Sociedades de Estiba y Desestiba, publicado por resolución de 26 de enero de 1995 de la Dirección General de Trabajo.

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. 10. Contratación.**—a) Las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios del Puerto de Santander se regirán por el presente Convenio, por el II Acuerdo Sectorial para la Regulación de las Relaciones Laborales del Sector Portuario, el Real Decreto–Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques, Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo, que lo desarrolla, el Estatuto del Trabajador y demás normativa aplicable.

b) Las empresas estibadoras habrán de solicitar, por escrito o por cualquier sistema informático que se implante, al Departamento de Contratación de SESTISAN los trabajadores que precisen,

con la debida antelación y en las horas que determina este Convenio, indicando los datos que se fijan en el impreso con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales solicitadas y con mención de las particularidades siguientes:

- 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 (R.L.C. y de la tran-sitoria segunda).

c) Las empresas estibadoras contratarán 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.), como mínimo un capataz, incluidos los silos de cemento—Alfa, Bergé—Solway y Atyrsa y los que en el futuro puedan ser instalados en el Puerto de Santander.

Quedan exceptuadas las operaciones de carga, descarga y transbordo si se realizan por tuberías o para el avituallamiento del buque o para su aprovisionamiento, cuando para este último no se precise contratar personal, según lo previsto en el artículo núm. 2.º, apartado i), del Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo.

d) El equipo de trabajo contratado para efectuar una operación portuaria con los medios propios del buque (puntales, yumbos, grúas, grúas pórtico, 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, tendrán que enviar 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.

e) Quedan excluidas del Servicio Público de Estiba y Desestiba, el manejo de cabezas tractoras y grúas automóviles que no estén permanentemente adscritos a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual y aquellas otras que están expresamente excluidas en el Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo.

**Art. 11. Solicitud de personal.—**Norma generales:

a) El responsable de contratación de SESTISAN, siguiendo los criterios establecidos en este Convenio, asignará el personal solicitado a las empresas después de revisar los contratos, asegurándose que cumplen con la legalidad vigente, corrigiéndose los errores que puedan producirse, comunicándoselo a los representantes de las empresas.

Dichos representantes deberán poseer la suficiente capacidad y autoridad para modificar “in situ” los contratos.

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

b) El responsable de contratación de SESTISAN, proporcionará a un miembro del Comité de empresa, la información que éste solicite sobre el nombramiento.

c) La empresa que a las 7,30 horas y/o 13,30 horas no haya entregado sus solicitudes de personal al responsable de contratación se entenderá que no va a realizar ningún tipo de operación portuaria en los horarios de 8 a 14 y/o de 14 a 20 horas.

d) Para que se efectúe el nombramiento de las 18,15 horas, las empresas están obligadas a presentar los contratos antes de las 17,30 horas.

De no ser así, se entenderá que no vas a realizar ningún tipo de operación portuaria en los horarios de 18 a 24 horas y/o de 18 a 22 horas.

e) Para que se pueda efectuar la contratación de la jornada de 0 a 6 horas en día laborable, que será obligatoria para todo el personal, es necesario que la empresa solicitante avise al responsable de contratación en la llamada de las 13,30 horas y, presentar un contrato de trabajo del personal mínimo que va a trabajar. Pudiéndose incrementar el número de personal en la llamada de las 17,30 horas.

**Art. 12. Notificación de las empresas estibadoras de la situación del personal de relación laboral común fijo de empresa y de la disposición transitoria segunda del Real Decreto–Ley 2/1986, de 23 de mayo.**—a) Las empresas deberán notificar del personal de R.L.C. y de transitoria segunda que no trabaja en labores portuarias ese día, bien sea por vacaciones, bajas, permisos, etc., para respetarles la preferencia en nombramientos posteriores.

b) Las empresas tiene que presentar al responsable de contratación de SESTISAN, la solicitud de contratación de todo el personal de R.L.E. y, al mismo tiempo, comunicar por escrito y en el mismo documento la relación del personal de R.L.C. y de la transitoria segunda que vaya a realizar la labor, bien sea en buque o en recepción y entrega, aun cuando no existan nombramientos para el personal de R.L.E.

c) Las empresas, siempre que dispongan de trabajo para ellos están obligadas a asignar trabajo en el primer llamamiento a los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda.

**Art. 13. Nombramientos.**—Normas generales:

a) Todo trabajador está obligado a acudir al nombramiento de las 7,45 horas, y si no obtiene colocación, está obligado a acudir al de las 13,55 horas y trabajar de 14 a 20 horas si existiera trabajo.

Es el supuesto de que no obtenga colocación en esta jornada, estará obligado a acudir al nombramiento de las 18,15 horas para trabajar en las jornadas de 18 a 24 horas o de 18 a 22 horas, si existiera trabajo.

b) 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.

c) Los relevos para comer se harán siempre entre trabajadores portuarios.

d) Durante la jornada de trabajo, los trabajadores portuarios contratados para las distintas especialidades, no podrán realizar otro trabajo al de especialidad profesional para la que fueron contratados, salvo pacto expreso y concreto en contrario recogido en el presente Convenio.

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) En las llamadas se estará a lo establecido en el artículo 16, orden de llamada del presente Convenio.

**Art. 14. Doblajes.**—Normas generales. Se define como doblaje:

Cuando tanto la totalidad de los trabajadores de la relación laboral común y transitoria segunda como los de relación laboral especial hubieran sido contratados (pleno empleo) y terminado su trabajo en cualquiera de las jornadas previstas en el artículo 6.º, apartado a), del presente Convenio.

En este supuesto, la preferencia en el doblaje la tienen siempre los trabajadores de R.L.E. sin límites de turnos.

El orden de prelación en el doblaje será el siguiente:

De lunes a jueves:

1. Los trabajadores de R.L.E. tendrán preferencia sobre los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda que estén en las mismas condiciones.

2. Dentro de una operación, la preferencia para doblar tendrá el siguiente orden:

a) Los trabajadores de R.L.E. que se encuentren efectuando dicha operación.

b) Los trabajadores de R.L.E. que se encuentren disponibles en SESTISAN y que hayan realizado el trabajo para el que fueron destinados por la mañana, siendo condición indispensable la confirmación de la empresa o del capataz del barco, de la finalización de dicha labor.

c) A continuación los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda que se encuentren en dicha operación.

d) Por último, los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda que hayan realizado el trabajo para el que fueron destinados por la mañana.

3. En una nueva operación la preferencia la tendrán los trabajadores de R.L.E. que se encuentren disponibles en SESTISAN y que hayan finalizado el trabajo para el que fueron destinados por la mañana y después los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda que también hayan finalizado el trabajo para el que fueron destinados por la mañana.

En todos los casos anteriores se respetará la especialidad y grupo profesional a que pertenece el trabajador tanto para los trabajadores de R.L.C., transitoria segunda y R.L.E.

En viernes tarde:

Con independencia de que por la mañana exista o no pleno empleo, la preferencia para doblar la tendrán:

1. En aquellas operaciones que se realicen con el mismo equipo que trabajó por la mañana, se respetará la preferencia para doblar a los trabajadores que se encontrasen en dicha labor, independientemente que sean trabajadores de R.L.C., transitoria segunda y/o R.L.E.

2. Si en la jornada de doblaje y en el mismo buque, se precisara menos personal que el que se solicitó en la jornada de la mañana, la preferencia la tendrán los trabajadores de R.L.E. que están en la operativa sobre los trabajadores de R.L.C., transitoria segunda.

Siempre dentro de la especialidad y grupo profesional en que fueron nombrados.

3. Si en la jornada de doblaje, se precisara más personal que el que se requirió en la jornada anterior, la preferencia para doblar la tendrán los trabajadores de R.L.E. que estén disponibles en SESTISAN, y que serán nombrados por la lista de viernes tarde o lista especial si es para trabajar por la tarde o en jornada de 18 a 24 o 18 a 22 horas.

A continuación de los trabajadores de R.L.E., los trabajadores de R.L.C. o los de la transitoria segunda.

4. Si en la jornada del viernes por la tarde o de la noche, se inicia una nueva operativa, la preferencia, con independencia de que si por la mañana la empresa tuvo o no trabajo para los trabajadores de R.L.C. o los de la transitoria segunda, será siempre para los trabajadores de R.L.E. sobre los trabajadores de R.L.C. o transitoria segunda con respeto y preferencia a la especialidad y grupo al que pertenece.

**Art. 15. Trabajos en festivos.**—Sábados, domingo y festivos. Con objeto de conseguir un mejor reparto de los trabajos en sábados, domingo y festivos, las jornadas serán repartidas equitativamente entre los trabajadores de R.L.C. y R.L.E. y transitoria segunda por grupos y especialidades profesionales.

Su seguimiento será mensual y en cómputo anual.

**Art. 16. Orden de llamada.**—1. Llamada de las 7,45 horas. Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes mañana laborables.

Presentación de contratos. A las 7,30 horas se presentarán los contratos para las jornadas siguientes:

1. Normal de 8 a 12 y 14 a 18 horas.
2. Intensivas de 8 a 14 horas.
3. Viernes mañana de 8 a 14 horas.

Admisión de contratos. Se estará a lo establecido en los artículos 10, 11 y 12 del presente Convenio.

Orden de contratos. Para la asignación del personal a las empresas por la sociedad se seguirá el siguiente orden:

1. Buques especiales:
  - 1.1 Mercancías reflejadas es el código I.M.D.G. (I.M.C.O.)
  - 1.2 Frío.
  - 1.3 Correos.
  - 1.4 Línea regular.

Cuando se nombren en jornada intensiva o normal.

2. Orden de atraques de los buques.
3. Levantes: Por orden de entrega de la petición.

Hora de nombramiento. A las 7,45 horas.

Asistencia al nombramiento. Será obligatoria para todo el personal de la sociedad, excepto para los que trabajadores en la jornada de 0 a 6 horas.

Faltas. Se considerará falta al trabajo a todos los efectos fichar después de dicha hora.

Preferencias en los nombramientos. 1. Capataces:

El capataz que inicia un buque tendrá la preferencia a continuar es el mismo hasta que:

a) El buque haya finalizado las operaciones en puerto.  
b) El buque cambie de empresa estibadora.  
c) Si el buque suspende operaciones por un nombramiento y el capataz es destinado a otro buque, pierde la preferencia, pero si no es nombrado para otro, la recupera.

d) Si el buque suspende por dos o más operaciones pierde la preferencia definitivamente.

e) Si está nombrado para un buque y solicita un día de permiso justificado: Por licencia reglamentaria, sindical, sin sueldo, etc., al finalizar su permiso retoma su buque.

f) Si el permiso justificado es para más de un día pierde la preferencia.

g) Si el permiso justificado es para un viernes mañana, y el buque nombra para un sábado, domingo o festivo, mantiene la preferencia para salir nombrado para estas jornadas, pero si no existe personal voluntario suficiente, la asistencia será obligatoria.

Pero si no quiere trabajar en dichos días, retomará el buque al siguiente día laborable.

h) Si por el permiso solicitado el viernes mañana, otro capataz es nombrado en el segundo o tercer nombramiento y el capataz que estaba inicialmente en el buque no quiere trabajar el sábado, domingo o festivo, la preferencia se establecerá por el orden en que fueron nombrados. No moviéndose el orden de la lista de capataces de festivos.

i) Si un capataz está trabajando en un buque y nombra para la jornada de 0 a 6 horas, continuará en el mismo.

En la jornada siguiente, al considerarse ésta como la primera jornada del día, le será asignado el buque a otro capataz.

Si el buque opera al siguiente día, el primer capataz recupera la preferencia.

j) Si un capataz se encuentra en el primer lugar de la lista de 0-6 horas y está trabajando en otro buque, pero un buque nuevo solicita personal para dicha jornada, se le nombrará para esa jornada.

En este caso perderá la preferencia en el primer buque, al que se le asignará un nuevo capataz que permanecerá en el mismo hasta su finalización.

k) Un capataz, que inicia operaciones en un buque un viernes mañana aunque el barco haya tenido otro capataz los días anteriores, tiene preferencia para trabajar el viernes tarde o noche.

l) Un capataz, que es nombrado el viernes mañana para un buque que inicia operaciones, tiene la preferencia para trabajar el sábado, domingo o festivo.

m) El capataz que es nombrado para un nuevo buque es la primera jornada del sábado, domingo o festivo, tiene la preferencia para trabajar cuando haya operaciones el primer día laborable siguiente, siempre que no estuviera asignado a otro buque anteriormente.

n) Si un capataz que está trabajando en jornada normal, es nombrado para otro en jornada extra, con las excepciones de los apartados i) y j), si al día siguiente continúa operando el buque en que estaba en jornada normal, retomará dicho buque pero si solamente solicita personal el último buque, se le asignará éste.

o) Si un barco que ha trabajado el día anterior, suspende operaciones al siguiente día por la mañana y nombra por la tarde, si el capataz que estaba inicialmente está desempleado, lo retomará.

Si el capataz está trabajando, será nombrado un nuevo capataz y si al siguiente día sigue trabajando el barco le será asignado el primer capataz.

p) Si el capataz, en la llamada de sábado domingo o festivo, está eliminado por los turnos trabajados, no podrá trabajar en dichas jornadas aunque tenga la preferencia en el buque por las jornadas anteriores.

q) Todos los apartados anteriores están supeditados al articulado previsto en el presente Convenio en lo referente a las preferencias en doblajes.

2. Preferencias del resto de los puestos de trabajo:

a) Trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda por su categoría reconocida (primero a su categoría).

b) Personal de la sociedad (por categoría).

3. Preferencias entre trabajadores de R.L.C., transitoria segunda, R.L.E:

Como norma general, los puestos de trabajo serán ocupados primero y obligatoriamente por el personal de R.L.C. o transitoria segunda, después por los de R.L.E.

Orden de llamada:

1. Capataces.
2. Controles.
3. Maffis.
4. C. de M.M.
5. C. de coches.
6. Maquinilleros.
7. Botonera.
8. Amantero para buques de frío.
9. Amantero.
10. Estibador para buques de frío.
11. Estibador.

Si de esta forma no se cubren la totalidad de las especialidades se nombrarán de la siguiente forma:

Para capataz:

- Controlador para capataz.
- Maffis para capataz.
- C. de M.M. para capataz.
- C. de coches para capataz.
- Maquinilleros para capataz.
- Botonera para capataz.
- Cubierta para capataz.
- Estibador para capataz.

Para maffis:

- C. de M.M. para maffis.
- C. de coches para maffis.
- Maquinillero para maffis.
- Botonera para maffis.
- Capataz para maffis.
- Controlador para maffis.
- Amantero para maffis.
- Estibador para maffis.

Para maquinillero:

- Botonera para maquinillero.
- Maffis para maquinillero.
- C. de M.M. para maquinillero.
- C. de coches para maquinillero.
- Capataz para maquinillero.
- Controlador para maquinillero.
- Amantero para maquinillero.
- Estibador para maquinillero.

Para botonera:

- Maquilleros para botonera.
- C. para maffis para botonera.
- C. de M.M. para botonera.
- C. de coches para botonera.
- Capataz para botonera.
- Controlador para botonera.
- Amantero para botonera.
- Estibador para botonera.

Para controlador:

- Capataz para controlador.
- Maffis para controlador.
- C. de M.M. para controlador.
- C. de coches para controlador.

- Maquinillero para controlador.
- Botonera para controlador.
- Amantero para controlador.
- Estibador para controlador.

Para C. de M.M.:

- Maffis para C. de M.M.
- C. de coches para C. de M.M.
- Maquinillero para C. de M.M.
- Botonera para C. de M.M.
- Capataz para C. de M.M.
- Controlador para C. de M.M.
- Amantero para C. de M.M.
- Estibador para C. de M.M.

Para C. de coches:

- C. de maffis para C. de coches.
- C. de M.M. para C. de coches.
- Maquinillero para C. de coches.
- Botonera para C. de coches.
- Capataz para C. de coches.
- Controlador para C. de coches.
- Amantero para C. de coches.
- Estibador para C. de coches.

Para amantero:

- Botonera para amantero.
- Maquinillero para amantero
- C. de coches para amantero.
- C. de M.M. para amantero.
- C. de maffis para amantero.
- Controlador para amantero.
- Capataz para amantero.

Para estibador: La llamada se realizará rotativamente en una lista única que se le denominará, lista de general entre todo el personal de R.L.E. que no haya sido nombrado en su propia especialidad o en otros grupos profesionales en aplicación de la polivalencia.

Si de la forma anterior no se cubren las especialidades, las empresas contratarán personal no portuario pero de aquellos grupos profesionales y especialidades que reúnan la capacitación y profesionalidad acreditada.

Si de esta forma faltaran de cubrir especialidades, se parará la llamada, reorganizándola, eliminando o modificando los equipos de trabajo, de forma que se haga un reparto de las mismos para que la totalidad de los barcos solicitados operen. Si se trata de un levante, se le permitirá trabajar hasta el siguiente nombramiento, asumiendo las empresas esta anomalía inevitable y sin que exista en este caso movilidad funcional.

Rebajes. Cuando un trabajador presente un certificado médico, expedido por la autoridad sanitaria, de que no puede realizar determinadas labores portuarias, será rebajado de esas labores y en todas las especialidades de dichas operaciones.

Si el trabajador rebajado cuando acude a la llamada y es nombrado para una operación de las que no puede realizar, se lo comunicará al responsable de contratación en el momento de ser nombrado para que su chapa sea saltada, pasando al siguiente trabajo en que pueda acudir, siendo el último para cualquier operación de doblaje, jornadas extras, relevos, movilidad y en la distribución del personal.

Si no tuviera trabajo y quedara en desempleo por la mañana, estará obligado asistir al siguiente nombramiento (13,55 horas) de ese día, siendo el primero en ser nombrado por la especialidad que tenga reconocida, no teniéndosele en cuenta para el orden en 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 el personal disponible hasta el siguiente nombramiento.

Si es el único desempleado, está obligado a asistir a la llamada de las 13,55 horas para trabajar de 14 a 20 horas.

Si no existiera trabajo compatible con su rebaje en esta llamada está obligado a ir a relevos.

Si hay trabajo en las jornadas de 18 a 24 o 18 a 22 horas, se le nombrará por la lista especial sin ningún tipo de preferencia.

Los trabajadores rebajados para trabajos de frío, no ocuparán ninguna especialidad para este tipo de trabajo ni en labores de tierra.

Cambios entre trabajadores. Solamente se podrán realizar, en días laborables previa comunicación al responsable de contratación al finalizar la llamada, y únicamente en la especialidad en que han sido contratados.

Los que cambien serán los últimos para doblar, relevar y en las jornadas de 18 a 24 o 18 a 22 horas. Dentro de su especialidad ocuparán el lugar que les corresponda independientemente si cambiaron o no.

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

Contratación de personal no portuario. En el supuesto de que SESTISAN no disponga de suficiente personal para cubrir las necesidades de personal de las empresas estibadoras, el responsable de contratación emitirá un certificado por duplicado que las empresas deberán presentar al responsable de la contratación de personal no portuario donde se autoriza a contratarlos directamente y únicamente para aquellas especialidades que tengan acreditadas su formación y profesionalidad adecuada.

El certificado se entregará al representante de la empresa una vez finalizado el nombramiento.

Los pases de entrada al recinto portuario para el personal no portuario, será entregado por el responsable de la llamada de personal no portuario. El pase será el único documento válido que acredite ante el responsable de contratación de SESTISAN la legalidad de la situación del trabajador.

Orden de rotación de listas. El último trabajador en entregar obligatoriamente su chapa será el último en la siguiente llamada. Excepto que sea un trabajador rebajado, ya que en este supuesto no se le tendrá en cuenta.

Exposición de las listas. Al finalizar el nombramiento y antes del inicio del siguiente, el responsable de contratación, expondrá en el tablón de anuncios de la sala de llamada los últimos números de chapa correspondiente a cada lista nombrada y el orden de llamada de los barcos.

Reclamaciones de la llamada. El trabajador que considere lesionados sus derechos de alguna manera, una vez que finalice el nombramiento presentará su reclamación, por medio del Comité de empresa al responsable de contratación.

Si el representante del Comité de empresa, considera oportuna la reclamación y ajustado a lo previsto es el Convenio colectivo, la presentará al responsable de contratación, siendo la única persona autorizada para realizarla. No atendiéndose las reclamaciones que no sigan esta vía.

Se pretende que la reclamación sea rápida y ágil, por lo que puede presentarse de forma verbal inicialmente cuando finaliza la llamada.

Se intentará que la solución sea satisfactoria conforme a lo establecido en el Convenio y que el trabajador se incorpore a su trabajo a la hora convenida.

A) Si la respuesta es positiva para el trabajador pero implique un cambio de puesto de trabajo imposible de realizar, el trabajador acudirá a lugar asignado en el nombramiento inicial.

En este caso la sociedad fija la siguiente indemnización:

a) Si implica pérdida económica por la imposibilidad de corregirlo, se le abonará la diferencia que ha dejado de percibir.

b) Si la deficiencia observada le ocurriera al mismo trabajador, tres veces en un mes, se le abonará al trabajador un día de salario.

c) Si no implica menoscabo económico, la sociedad, lo tendrá en cuenta para subsanarlo y evitar errores futuros.

d) Si no estuviera prevista la situación, se convocará una reunión urgente de la Comisión mixta para regularla.

B) Si la respuesta es negativa: El Comité o el trabajador, solicitará la confirmación por escrito, que la sociedad está obligada a entregar sin perjuicio de ejercer las acciones legales que se considere oportuno.

Si el error es en sábados, domingo o festivos, nocturnas o viernes tarde. No detectándose antes del nombramiento, se recompondrá el nombramiento con los siguientes criterios:

— Los trabajadores de la lista afectada, que les hubiera tocado trabajar y no han trabajado en otra lista, cobrarán la jornada correspondiente con independencia de si han asistido o no a la llamada.

— Se excluye de la indemnización a los trabajadores que están de vacaciones, permisos sin sueldo o reglamentarios sin citación.

— En la rotación se saltará al trabajador que ha cobrado.

— Si ha trabajado en otra lista, la indemnización la percibirá el siguiente de la especialidad que no haya sido nombrado.

En este supuesto, las listas quedan inalterables, pero saltándose en el siguiente nombramiento de la especialidad al trabajador que cobró la indemnización.

Incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades de trabajos. Si un trabajador que no puede salir a un trabajo, bien por estar rebajado o por haberse negado a una primera oferta de trabajo y acude a trabajar, no cobrará dicha jornada si se trata de jornadas nocturnas, doblajes o festivas y, si es en jornada normal se considerará falta grave a todos los efectos.

2. Llamada a las 13,55 horas. Lunes, martes, miércoles y jueves laborables.

Horario, 14 a 20 horas.

Asimismo, se podrá solicitar personal para incrementar los equipos de trabajo nombrados es la jornada 8 a 12 y 14 a 18 horas, tendrán la misma jornada y horario que el equipo de trabajo que ha ido a reforzar, a estos trabajadores no se les aplicará la movilidad después de las 18 horas.

Presentación de contratos. A las 13,30 horas, las empresas estibadoras deberán presentar los contratos del personal en el documento debidamente normalizado.

Si las empresas tienen intención de trabajar en la jornada de 0 a 6 horas, que es obligatoria para todos los trabajadores, deberán presentar un contrato mismo a la misma hora y que podrá ser modificado al alza a las 17,30 horas.

Admisión de contratos. El responsable de contratación seguirá los mismos criterios que es la llamada de las 7,45 horas.

Orden de contratos. Los mismos criterios que es la llamada de las 7,45 horas.

Hora de nombramiento. A las 13,55 horas.

Asistencia al nombramiento. Será obligatoria para todo el personal con las siguientes excepciones:

1. Los que trabajaron de 0 a 6 horas y no desean trabajar horas extras en la jornada de 14 a 20 horas.

2. Los que trabajaron de 8 a 14 horas o en jornada normal (8 a 12 y 14 a 18 horas), han finalizado su trabajo y no quieren trabajar horas extras de 14 a 20 horas.

3. Los que han trabajado en intensiva de 8 a 14 horas y no quieran doblar.

Faltas. Se considera falta al trabajo a todos los efectos fichar después de las 13,55 horas.

Preferencias en el nombramiento. El personal se ordenará de la siguiente forma:

En todas las listas:

a) Desempleados del día, dentro de estos, primero los de R.L.C. y/o transitoria segunda.

b) Los que hayan sido destinados por la mañana a un trabajo que haya finalizado, siendo condición indispensable la confirmación de la empresa o del capataz del barco, de la finalización de dicha labor.

c) Relevos de aquellos trabajadores que siguen en horario normal y estén de estibador; por orden de la especialidad inferior que ocupen.

d) Aquellos que habiendo disfrutado de un permiso reglamentario, deseen incorporarse al trabajo, antes que un trabajador no portuario.

Dentro de estas listas se nombrará siempre, por el orden en que acabó el nombramiento de la mañana.

Orden de llamada. En este nombramiento de las 13,55 horas hay que tener en cuenta, los siguientes supuestos:

1. Que todo el personal de SESTISAN esté empleado.
2. Que haya personal desempleado.

1. Que todo el personal de SESTISAN esté empleado. Si una empresa ha dejado personal es casa considerado desempleado, éste tendrá preferencia sobre los trabajadores que doblen, en el primer trabajo que pueda ocupar (criterios de especialidades y orden de barco).

En caso de que todo el personal esté empleado a la hora de hacer el nombramiento, hay que tener en cuenta:

En barco o levante que trabaje de 8 a 14 horas y de 14 a 20 horas.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.E. que están en ese puesto si desean doblar.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.E. que hayan terminado, si desean ocupar ese puesto.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.C. y/o transitoria segunda que están en ese puesto si desean doblar.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.C. y/o transitoria que hayan finalizado, si desean ocupar ese puesto.

Si de esta forma no se cubren las especialidades se ofrecerá relevos a los que están de general en horario normal, siempre por especialidad y grupo profesional.

Después se ofrecerá a los trabajadores de R.L.E. que han disfrutado de un permiso reglamentario y desean ocupar ese puesto.

En barco o levante nuevo o ampliación de manos:

Se preguntará a los trabajadores de R.L.E. que han acabado y que pertenezcan a esa especialidad si desean ocupar dicho puesto.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.C. y/o transitoria segunda que han acabado y que pertenezcan a esa especialidad si desean ocupar dicho puesto.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.E. que están en horario normal y que pertenezcan a esa especialidad quieren ser relevados.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.C. y/o transitoria segunda que están en horario normal y que pertenezcan a esa especialidad si quieren ser relevados.

En todos estos casos se respetará la especialidad y grupo profesional a que pertenece el trabajador, tanto para los trabajadores de R.L.C., transitoria segunda y R.L.E. y dentro de cada uno de estos supuestos el orden de llamada será como el que se ha establecido para el llamamiento de las 7,45 horas: Para capataz: controlador para..., maffis para...; para controlador: capataz para..., etc.

Se establece como criterio de preferencias para poder realizar esta llamada el ofrecer el trabajo por el orden de lista, en que se ofreció por la mañana.

Si de esta forma faltaran de cubrir especialidades, se parará la llamada, reorganizándola, eliminando o modificando los equipos de trabajo, de forma que se haga un reparto de las mismas para que la totalidad de los barcos solicitados operen. Si se trata de un levante, se le permitirá trabajar hasta el siguiente nombramiento, asumiendo las empresas esta anomalía inevitable y sin que exista en este caso movilidad funcional.

2. Que exista personal desempleado.

Es este caso la realización de las jornadas de 14 a 20 horas es obligatoria para todo el personal desempleado y no podrá doblar ningún trabajador hasta que esté todo el personal empleado.

El llamamiento con el personal desempleado, se realizará con los mismos criterios que el de las 7,45 horas.

Si faltase de cubrir alguna especialidad, se ofrecerá relevo a los que pertenecen a la misma y están de estibadores, empezando por los que pertenecen a la especialidad superior dentro de los grupos profesionales. Y si una vez realizado esto se llega a la especialidad a la que pertenece el desempleado, para ocupar una especialidad mayor o inferior, éste irá directamente a ocupar dicho puesto.

Si quedan trabajadores desempleados o se paró el nombramiento en los relevos, éstos irán a relevar por orden de llamada de aquellos trabajadores relevados.

Si de esta forma faltaran de cubrir especialidades, se comunicará a las empresas estibadoras para que contraten trabajadores no portuarios para aquellos que tenga la especialización y formación profesionalmente reconocida por algún organismo. Si faltasen cubrir alguna especialidad se parará la llamada, reorganizándola, eliminando o modificando los equipos de trabajo, de forma que se haga un reparto de los mismos para que la totalidad de los barcos solicitados operen. Si se trata de un levante, se le permitirá trabajar hasta el siguiente nombramiento, asumiendo las empresas esta anomalía inevitable y sin que exista es este caso movilidad funcional.

3. Llamada a las 18,15 horas. Lunes, martes, miércoles y jueves laborables.

Presentación de contratos. A las 17,30 horas como límite máximo, se presentarán los contratos para las jornadas siguientes siempre que se haya comunicado a las 13,30 horas que se va a trabajar.

1. De 18 a 24 horas.
2. De 18 a 22 horas.
3. Para festivo o vísperas.
4. De 0 a 6 horas.

En este último caso hay que presentar un contrato con el personal mínimo que va a trabajar.

Admisión de contratos. Igual que en el resto de los nombramientos.

Orden de contratos.

1. De 18 a 24 horas.
2. De 22 a 22 horas.
3. De 0 a 6 horas.

En víspera de festivos.

1. De 0 a 6 horas.
2. De 8 a 14 horas.
3. De 14 a 20 horas.
4. De 18 a 24 horas.

Hora de nombramiento. A las 18,15 horas.

Asistencia al nombramiento. Obligatoria para los que quedaron desempleados en el nombramiento de las 13,55 horas y en el caso de nombrar la jornada de 0 a 6, también será obligatoria la presencia de los que se vayan a nombrar.

Los que trabajan de 14 a 20 horas no podrán acudir excepto en el caso de llamar la jornada de 0 a 6, o ser víspera de festivo, o de mucho trabajo en el Puerto, con lo que podrían seguir en el buque, en este último caso acudirá un trabajador o capataz por barco como máximo para contestar en la llamada por todos los que sigan.

Preferencias. El personal se ordenará de la siguiente forma:

En todas las listas:

- a) Desempleados del día de R.L.C. y/o transitoria segunda.
- b) Los desempleados de R.L.E., en sus listas correspondientes, por orden de lista.
- c) Los trabajadores de R.L.E. que no hayan doblado, por orden de nombramiento y que se encuentren en esa operativa.
- d) Los trabajadores de R.L.E. que no hayan doblado y que se encuentren disponibles por haber finalizado su jornada normal de 8 a 12 y de 14 a 18 horas o intensiva de 8 a 14 horas.
- e) Los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda que no hayan doblado y que se encuentren en esa operativa.
- f) Los trabajadores de R.L.C. y transitoria segunda que no hayan doblado y que se encuentren disponibles por haber finalizado su jornada normal o intensiva de 8 a 14 horas.

Si a lo largo del nombramiento, se cubren con desempleados, se pasará a la situación de pleno empleo.

Orden de llamada. Si hay personal desempleado, se nombrará por especialidades y si no existiera personal suficiente para todas se aplicará la polivalencia con los mismos criterios que en los otros nombramientos.

Una vez que se hayan cubierto los desempleados, se pasará a la situación de pleno empleo y el orden de llamada será:

Se preguntará a los trabajadores de R.L.E. que han estado en ese puesto en los horarios de 0 a 6 horas, intensiva de 8 a 14 horas o de 8 a 12 y de 14 a 18 horas, si desean seguir ocupando ese puesto en la jornada de 18 a 24 horas o en la jornada de 18 a 22 horas.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.E. que hayan terminado su jornada en los horarios de 0 a 6 horas intensivas de 8 a 14 horas o de 8 a 12 y de 14 a 18 horas si desean ocupar ese puesto. Por lista especial.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.C. y/o transitoria segunda que han estado en ese puesto en los horarios de 0 a 6 horas, intensiva de 8 a 14 horas o de 8 a 12 y de 14 a 18 horas, si desean seguir ocupando ese puesto en la jornada de 18 a 24 horas o en la jornada de 18 a 22 horas.

Se preguntará a los trabajadores de R.L.C. y/o transitoria segunda que hayan terminado su jornada de trabajo en los horarios de 0 a 6 horas, de 8 a 14 horas o de 8 a 12 y de 14 a 18 horas, si desean ocupar ese puesto.

En todos estos casos se respetará la especialidad y grupo profesional a que pertenece el trabajador tanto para los trabajadores de R.L.C., transitoria segunda y R.L.E. y dentro de cada uno de estos criterios el orden de llamada será como el que se ha establecido en el llamamiento de las 7,45: Para capataz: controlador para..., maffis para..., para controlador: capataz para..., etc.

Si en el nombramiento de las 18,15 horas se nombran jornadas festivas se realizará por la lista "festiva" creada a tal efecto.

El responsable de contratación irá computando las jornadas festivas, sábados y domingo realizados por todo el personal tanto los de R.L.C., transitoria segunda y R.L.E. y tendrá la facultad para que, si un trabajador ha trabajado más de dos jornadas que el trabajador de R.L.E. que menos jornadas lleve, no le permitirá al primero trabajar ninguna jornada de este tipo, hasta que todo el personal esté equiparado en el mismo número de jornadas de esta clase.

Si un trabajador se niega a la primera oferta de trabajo, se le computará a todos los efectos como jornada "trabajada", a efectos de cómputo.

Si se nombran jornadas de 0 a 6 horas, las preferencias serán:

Para los capataces según lo especificado en el apartado del orden de preferencias.

En el resto de los puestos:

— Primero, los de R.L.C. y/o personal de la transitoria segunda.

— Segundo, los trabajadores de SESTISAN por orden de lista de 0 a 6 y dentro de ésta exactamente igual que en el nombramiento de las 7,45 horas (si esta jornada coincide en un festivo se computará como jornada festiva y también se nombrará por la lista de 0 a 6).

Si se faltaran de cubrir especialidades, se nombrará personal no portuario dentro de aquellas que profesionalmente estén acreditadas. En caso de que faltasen cubrir especialidades, se parará la llamada, reorganizándola, eliminando o modificando los equipos de trabajo, de forma que se haga un reparto de los mismos para que la totalidad de los barcos solicitados operen.

4. Nombramiento del viernes a las 14,15 horas.

Condiciones para su existencia.

Las empresas avisarán en el nombramiento de la mañana su intención de contratar trabajos el viernes por la tarde, noche, sábado, domingo o festivo siguiente. Este aviso será comunicado a los trabajadores en el nombramiento del viernes mañana.

Presentación de contratos. A las 13,30 horas como límite se presentarán los contratos para las jornadas siguientes:

1. De 14 a 20 horas.
2. De 18 a 24 horas.
3. De 18 a 22 horas.
4. De 0 a 6 horas festivos.
5. De 8 a 14 horas festivos.
6. De 14 a 20 horas festivos.
7. De 18 a 24 horas festivos.

Admisión de contratos. El responsable de contratación, seguirá los mismos criterios que en el nombramiento de las 7,45 horas.

Orden de contratos. Primero, viernes de 14 a 20 horas (lista viernes tarde).

Segundo, viernes de 18 a 24 horas (lista especial).

Tercero, viernes de 18 a 22 horas (lista especial).

Las jornadas del sábado, domingo y/o festivas (lista festivo) por orden cronológico.

Dentro de cada grupo, se ordenará con los mismos criterios, que el resto de los nombramientos.

Horario de nombramiento. El viernes a las 14,15 horas.

Asistencia. Voluntaria para todos los trabajadores.

Preferencias. Hay que considerar dos casos:

1. Que se nombre el viernes tarde y/o noche.
2. Que se nombren jornadas festivas.

1. Nombramiento viernes tarde y/o noche. En el orden de preferencias se seguirán los siguientes criterios:

1.1 En barcos o levantes que trabajaron por la mañana, tendrán preferencia primero, los que estuvieron en el trabajo, por orden de nombramiento y con preferencia primero, los trabajadores de R.L.E. antes que los de R.L.C. y/o transitoria segunda. Si un trabajador no quiere prolongar su jornada de 14 a 20 horas queda eliminado de lista de viernes tarde y no podrá realizar otro trabajo de 14 a 20 horas, pero si podrá salir de 18 a 24 horas o 18 a 22 horas, tanto por preferencia como por lista especial.

Esta preferencia se mantiene de 18 a 24 horas, pero en el caso de nombrar 18–24 horas y 18–22 horas si se rechaza la oferta de 18 a 24 horas, no se podrá salir de 18 a 22 horas.

1.2 Lista de viernes tarde, para las jornadas de 14 a 20 horas y lista especial, para las jornadas de 18 a 24 horas ó 18 a 22 horas.

1.3 Después los trabajadores de R.L.C. ó de la transitoria segunda.

1.4 Las preferencias en los relevos para cubrir las especialidades serán siempre voluntarias.

1.4.1 En las jornadas de 14 a 20 horas, los que doblen por orden de la especialidad. El orden de nombramiento será de las 7,45 horas.

1.4.2 En las jornadas de 18 a 24 horas, los que están de estibador de 18 a 24 horas podrán seguir en el trabajo dentro de éstos por el mismo orden que en el párrafo anterior. Después si faltarán de cubrir especialidades se ofrecerá relevo a los que estén de estibadores de 14 a 20 horas, por el mismo orden del párrafo 1.4.1.

1.4.3 En las jornadas de 18 a 22 horas, se aplicará igual que en el párrafo 1.4.2 y si faltan especialidades se ofrecerá relevo a los que estén de estibadores en la jornada de 18 a 24 horas con el mismo criterio del párrafo 1.4.1.

2. Nombramiento en jornadas festivas. El orden de preferencias será el siguiente:

2.1 Los capataces según lo especificado en el apartado preferencias.

2.2 En el resto de los puestos:

2.2.1 Primero los trabajadores de R.L.C y transitoria segunda.

2.2.2 Lista festiva y dentro de ésta exactamente igual que en el nombramiento de las 7,45 horas.

El responsable de contratación llevará el cómputo de las jornadas festivas, sábados y domingo del personal R.L.C., transitoria segunda. R.L.E. a los efectos de equiparar las jornadas entre todo el personal.

Si se completan estas dos preferencias, el personal de R.L.C y/o transitoria segunda podrá doblar en el barco, levante inicial y ocupar un nuevo trabajo si finalizó el que inicialmente estaba realizando. Los de R.L.E. volverían a ser nombrados por orden de la lista festiva. Si fuese necesario y como excepción, se pararía la llamada para que las empresas propusieran que personal de R.L.C. o transitoria segunda van a doblar con indicación del lugar.

Si un trabajador se niega a la primera oferta de trabajo, se le computará como jornada trabajada para el seguimiento mensual, no pudiendo salir a ningún otro trabajo, siempre teniéndose en cuenta que el responsable de contratación de SESTISAN irá computando las jornadas festivas sábado y domingo de todo el personal de R.L.C., transitoria segunda y R.L.E., teniendo la facultad de que si un trabajador tiene más jornadas que el resto del personal, no darle opción a ningún llamamiento hasta que todo el mundo esté equiparado en jornadas de esta clase.

Orden de llamada.

1. Llamada para viernes tarde y/o noche.

Primero, se expondrá qué barcos y levantes nombran con sus horarios.

Segundo, se ofertará a los trabajadores que estaban en un trabajo que nombre mañana y tarde si quieren continuar. Si no aceptan la oferta no podrán salir a ningún otro trabajo de 14 a 20 horas.

Tercero, se ofertará a los trabajadores que estaban en un trabajo que nombre mañana y noche si quieren continuar, al no haber doblado por la tarde. Si no quieren salir en la jornada de 18 a 24 horas, no podrán trabajar en las jornadas de 18 a 22 horas ni en la de 14 a 20 horas.

Una vez conocidas las necesidades de contratación se efectuará el nombramiento con el personal al que no se le ha ofrecido trabajo. Este se hará nombrando primero las jornadas de 14 a 20 horas por la lista de viernes tarde y a continuación la jornada de 18 a 24 horas y de 18 a 22 horas en el último lugar, ambas por lista especial.

Si un trabajador no acepta la primera oferta de trabajo en la jornada de viernes tarde y lista especial, no podrá salir a otro trabajo de la misma llamada.

Llamada:

Será igual como el llamamiento de las 7,45 horas.

Si no hay suficiente personal para la totalidad de las especialidades, se seguirá el mismo criterio de la llamada de las 7,45 horas.

Si aun así no hay suficiente personal para la totalidad de las especialidades solicitadas, se nombrarán relevos tal como se regula en el nombramiento de las 13,55 horas de lunes a jueves.

Si de esta forma faltaran de cubrir especialidades, las empresas contratarán personal no portuario para aquellas que estén acreditadas y reconocidas profesionalmente por algún organismo. En caso de que faltase cubrir alguna especialidad, se parará la llamada, reorganizándola, eliminando o modificando los equipos de trabajo, de forma que se haga un reparto de los mismos para que la totalidad de los barcos solicitados operen.

2. Llamada de sábado, domingo y festivos.

Siempre teniendo en cuenta lo especificado en el punto segundo para el orden de las preferencias de este nombramiento, como norma general, una vez que todo el personal esté equiparado en el número de jornadas en el orden de llamada del personal se estará a lo establecido en la jornada de 7,45 horas.

Si de esta forma no se cubren la totalidad de las especialidades se nombrarán con los mismos criterios que la llamada de las 7,45 horas.

Si de esta forma faltaran de cubrir especialidades, las empresas estibadoras podrán contratar personal no portuario para aquellas que estén reconocidas y acreditadas profesionalmente. En caso de que faltase cubrir alguna especialidad, se parará la llamada, reorganizándola, eliminando o modificando los equipos de trabajo, de forma que se haga un reparto de los mismos para que la totalidad de los barcos solicitados operen.

**Art. 17. Situaciones especiales.—**a) Accidentes o bajas laborales en la jornada de trabajo. Todos los accidentes o baja laboral que se produzca durante la jornada laboral, deberán ser revisados por el servicio médico de la sociedad, quien comunicará al responsable de contratación los datos pertinentes, con la mayor brevedad posible.

El responsable de contratación podrá autorizar, si lo considera oportuno, la sustitución del trabajador afectado por personal no portuario de la empresa, pero únicamente 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 último punto del apartado referente a reclamaciones.

c) Ausencias justificadas en días festivos. En caso de que si un trabajador, que esté nombrado para jornada festiva, y se producen algunas de las siguientes situaciones:

1. Muerte de familiar en primer o segundo grado.
2. Enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado.

Por tanto no puede acudir al trabajo para el que ha sido designado podrá cambiar en primera instancia el turno con un compañero, previo conocimiento del responsable de contratación y si no es posible efectuar el cambio, deberá con la mayor brevedad posible avisar a la empresa

estibadora de la causa que justifique la ausencia. 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 cualquier otro supuesto, la falta al trabajo será considerada como falta grave o muy grave, pudiendo ser sancionado proporcionalmente.

d) Reconversión de contratos. A las 11,30 horas como tope máximo las empresas estibadoras deberán comunicar al responsable de contratación sus necesidades de reconversión de jornada.

La jornada normal (8 a 12 y de 14 a 18 horas) podrá ser reconvertida a todos los efectos en jornada intensiva.

De no cumplirse con este requisito se entenderá que el trabajo sigue en las mismas condiciones que en la jornada original, no admitiéndose ninguna modificación en el nombramiento posterior.

Si se realiza la reconversión sin conocimiento del responsable de contratación, el trabajo no se podrá realizar en la jornada de 14 a 20 horas y únicamente se le autorizará trabajar en el horario de 18 a 24 horas.

e) Comunicación de la movilidad del personal. A las 13 horas, las empresas deberán comunicar al responsable de contratación, las movilizaciones funcionales realizadas durante la jornada de la mañana para organizar el nombramiento de las 13,55 horas.

f) Días de votaciones. Los días laborables en que se produzca una votación de carácter nacional o regional (elecciones), para no paralizar los trabajos en el Puerto, se distribuirá al personal de la siguiente forma:

En el último nombramiento del día anterior, según como haya quedado la lista de especialista de ese día, por la mañana deberán trabajar la mitad de los trabajadores de SESTISAN, ordenados consecutivamente a partir del primero que le tocara trabajar de especialista. Por la tarde quedarán libres y deberán trabajar la otra mitad.

Para los que no deseen votar o lo hayan hecho por correo anteriormente, no les corresponde el permiso para hacerlo, por tanto deberán trabajar normalmente.

Los nombramientos solo serán del día de 8 a 12 y de 14 a 18 horas. A estos efectos en la facturación a las empresas, se facturará únicamente el día, aunque vayan unos trabajadores por la mañana y otros por la tarde.

En los dos nombramientos, se seguirá el llamamiento como el de la llamada de las 7,45 horas.

Los últimos números para el orden de lista del día siguiente serán los del turno de tarde.

Independientemente si hubo o no desempleados se producirá el nombramiento de las 18,15 horas, por la lista especial, por si alguna empresa desea contratar horarios nocturnos.

Si las elecciones se celebran en festivo, sábado o domingo y existe doblaje al personal que dobla, se le dará una hora para votar dentro del horario de votaciones.

Para que sea considerado licencia reglamentaria o justificación del permiso es condición indispensable la presentación de la acreditación de la mesa electoral, de no presentarse 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:

Las asambleas convocadas por el Comité de empresa deberán ser avisadas con una antelación de veinticuatro horas como mínimo al responsable de contratación de SESTISAN, ésta dará cuenta de esto a las empresas estibadoras para que adopten las medidas oportunas.

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 no se contratarán jornadas, que se solapen, con el horario de asamblea de 14 a 20, 18 a 24 o de 18 a 22 horas, a no ser que se llegue a un acuerdo en ese sentido con el Comité de empresa, por estimar que la asamblea durará poco tiempo.

Convocada una asamblea solamente se podrá nombrar de 14 a 20 horas si existe personal desempleado para el nombramiento de las 13,55 horas.

Si por el motivo anterior se nombra de 14 a 20 horas, las operaciones finalizarán a las 18 horas y 17,45 horas en Raos.

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. Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador portuario, mientras desarrolla su trabajo en el Puerto, aparte de cumplir con las normas especificadas en el apartado de competencias y obligaciones de los capataces, el día de su funeral si es laborable, se pararán las actividades portuarias durante la jornada que coincida con los actos de su funeral y entierro.

## CAPITULO V Condiciones de trabajo

**Art. 18. Ordenación de la jornada de trabajo.**—a) Cuando los trabajadores portuarios desarrollen su prestación de servicios en el ámbito de las empresas estibadoras, de acuerdo, con lo previsto en el presente Convenio, corresponderá a tales empresas:

1. Las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por la correspondiente empresa durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2. Garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores a la protección en materia de seguridad y salud laboral, así como el cumplimiento de la normativa legal y convencional referida a tiempo de trabajo y movilidad funcional.

En tales supuestos las empresas serán responsables por los incumplimientos e infracciones de la normativa de aplicación, derivadas de sus acciones u omisiones, pudiendo en tales casos formularse contra ellas las acciones administrativas o jurisdiccionales correspondientes, en los mismos términos previstos en la normativa laboral común respeto de los empresarios.

b) Cuando una empresa dé relevos para comer a un estibador portuario, dicho relevo será realizado siempre por personal portuario, con preferencia a los que están en el mismo buque, con la misma categoría contratada que el relevado.

c) 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, paraliquen momentáneamente la labor para que fueron en un principio designados.

d) Al personal que se le nombre para la operación de un buque se le distribuirá de la siguiente forma:

- Los especialistas se asignarán, los primeros para bordo y los siguientes a tierra.
- Los controles, maquinilleros, botoneras y amanteros, se seguirá el orden de proa a popa.

**Art. 19. 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.º del II Acuerdo Sectorial para las Relaciones Laborales en el sector Portuario.

Tendrá la consideración de labor de recepción y entrega, toda manipulación de mercancías que se efectúe a partir del momento en que el buque desatraque o de que la empresa estibadora, a través del capataz, suspenda o dé por finalizada la labor del barco en ese día.

La manipulación y preparación de mercancías para su carga en un barco, tendrá, asimismo, al consideración de labor de recepción o entrega aunque el buque no haya atracado a muelle o aunque no se haya designado aún personal para la operativa de aquél.

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 aquellos trabajadores que vayan a ser designados a las labores de recepción y entrega. Considerándose a todos los efectos, a estos últimos trabajadores como personal de barco, tal como recoge el artículo 2.º del Reglamento de Ejecución del Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo, de Estiba y Desestiba.

**Art. 20. Polivalencia.**—Sin perjuicio de respetar las normas del presente Convenio colectivo, se establece la polivalencia profesional, conforme a lo previsto en las distintas normas que regulan las relaciones laborales del sector Portuario, con las especificaciones siguientes:

a) Cuando un trabajador de R.L.E. sometido a rotación no obtenga colocación en su correspondiente especialidad o grupo profesional, queda a disposición de SESTISAN, quien deberá colocarlo en una especialidad o grupo profesional superior o inferior, respetándosele el salario que le corresponda de acuerdo a la especialidad o grupo profesional que tenga reconocida, salvo que ejerza en grupo o especialidad profesional superior, en cuyo caso se le abonará el salario correspondiente a ésta.

b) Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia entre grupos, con la única limitación de su capacitación profesional.

**Art. 21. Movilidad funcional.**—Las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo, a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de este Convenio durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias, sean o no de las comprendidas dentro del servicio público.

La movilidad funcional que de ello se deriva queda no obstante limitada por las siguientes reglas:

a) En cualquier supuesto de movilidad, las especialidades deberán ser respetadas sin que puedan las mismas sufrir alteración ni modificación alguna.

b) La movilidad de trabajadores a una determinada labor implicará necesariamente el fin o suspensión durante la jornada de la que anteriormente estuvieran realizando.

c) La movilidad se efectuará siempre por el equipo de trabajo contratado. En el momento que se inicia la movilidad los equipos podrán ser divididos.

d) El equipo o equipos contratados para una determinada operativa, dentro de la misma jornada no podrán ser ampliadas en caso de movilidad de la misma.

e) En caso de doblaje o relevos existirá movilidad.

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 movilidad de los equipos contratados para la realización de barcos en los que se vaya a operar con materiales recogidos en el Código I.M.D.G., tales como explosivos y mercancías radiactivas, además en la carga y descarga de automóviles o de buques de frío.

En estos supuestos cabrá, no obstante, la movilidad entre barcos de la misma naturaleza que la indicada o en labores de recepción y entrega de dichas mercancías.

g) Queda totalmente prohibida la movilidad entre empresas.

h) En la labor de recepción y entrega existirá movilidad funcional, respetándose las especialidades contratadas.

**Art. 22. Remates de buques.**—a) Para finalizar la operación de un buque ya sea en las jornadas especiales de 18 a 24 horas, en la de 18 a 22 horas, en la de 0 a 6 horas, en festivos y viernes tarde de 18 a 22 horas, se podrá continuar el trabajo inicialmente contratado en la jornada inmediatamente posterior, respetándose el equipo de trabajo contratado y teniendo la preferencia para la designación del rematar el personal de R.L.E. sobre el personal de R.L.C.

b) Solamente un buque puede tener remate cuando haya iniciado el trabajo en la jornada para la que fue contratado.

c) En los días laborables de lunes a jueves, en la jornada de 8 a 12 y de 14 a 18 horas y de 14 a 20 horas, no habrá remate de buque, al existir un nombramiento a las 18,15 horas, que es obligatorio para todos los trabajadores desempleados.

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 nombrado para dos jornadas seguidas a trabajos diferentes y el primer trabajo precisa remate, acudirá al segundo, no permaneciendo en el remate, pasando la empresa a sustituirlo primero con personal que permanece en el buque, segundo lugar con un trabajador de R.L.E. o R.L.C. o transitoria segunda, y en tercer lugar los trabajadores no portuarios.

f) A los trabajadores que rematen un buque durante la jornada de 0–6 horas, se consideraran que han trabajado la primera jornada del día.

g) Si dentro del personal que tiene que rematar una operación de un buque se encuentra personal no portuario, antes que a éstos, se ofrecerá la oportunidad de rematar al personal de R.L.E., R.L.C. o transitoria segunda que estén en otra especialidad y en el mismo barco. Se empezará a ofrecer la oportunidad a partir del último del número de donde quedó la lista especial y la de 0 a 6 horas.

h) En sábado, domingo y festivo la preferencia para rematar seguirá en el orden del llamamiento en que han sido nombrados y si en el buque no hay suficiente personal no acudirá a SESTISAN para completar el equipo de trabajo con el mismo orden de preferencia.

**Art. 23. Intrusismo.**—Medidas para la desaparición del intrusismo:

a) Las empresas estibadoras estarán obligadas a comunicar a la autoridad portuaria y a los representantes de los trabajadores, el nombre de la persona o personas que designen como encargados de su empresa.

b) En todo caso, los representantes legales de los trabajadores o de las empresas estibadoras cuando aprecien la existencia real de labores portuarias, sean del servicio público o complementarias, realizadas por no estibadores, se dirigirán a la autoridad portuaria y ésta, comprobada la infracción, suspenderá el trabajo de los intrusos.

c) De persistir la situación, la autoridad portuaria, mediante resolución fundada, suspenderá las actividades en el barco o zona de trabajo, imponiendo las sanciones que procedan.

d) La autoridad portuaria comunicará a las empresas y a los representantes de los trabajadores, los responsables de la función inspectora a que se refiere el apartado anterior, que deberá cubrir toda la jornada operativa del puerto.

e) Se considera intrusa toda aquella persona que no esté reflejada en el artículo 2.º ("Ambito personal"), y esté haciendo las funciones enmarcadas en el artículo 3.º ("Ambito funcional") y dentro del artículo 1.º ("Ambito territorial") del presente Convenio.

## CAPITULO VI

### Régimen económico

**Art. 24. Salarios.**—El incremento salarial pactado se fija para el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996, en la suma de 11.500 pesetas lineales para cada una de las catorce pagas anuales que percibe cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Las jornadas correspondientes a media jornada extra, doblajes, viernes tarde, 18 a 22, 18 a 24, doblajes, sábado, domingo, festivos, así como los complementos de inactividad, plus de frío, relevo serán incrementadas en el 3,5 por ciento, quedando congeladas las jornadas de 6 a 12 laborales, 6 a 12 festivos, 0 a 6 laborables, 0 a 6 festivos y 18 a 24 festivos.

**Art. 25. Garantía salarial.**—Los días que los trabajadores de la Sociedad Estatal no obtengan colocación por no ser contratados por las empresas estibadoras, SESTISAN les abonará el 100 por ciento del salario mensual más la antigüedad, correspondiente a cada categoría profesional.

**Art. 26. Antigüedad.**—Los trabajadores portuarios con relación laboral común y especial disfrutarán de aumentos periódicos por cada cinco años de permanencia en el puerto.

El valor de cada quinquenio se incrementa en un 3 por ciento quedando fijado en 8.000 pesetas mensuales, en catorce pagas.

El plus de antigüedad 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 I.L.T., 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 de pago de salarios oficiales, y respecto a los de nuevo ingreso la de su contratación.

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

**Art. 27. 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, equivalentes al salario mensual más antigüedad, sin perjuicio del descuento legal que proceda.

## CAPITULO VII

### Clasificaciones profesionales

**Art. 28. Grupos profesionales.**—Las funciones se agruparán en cuatro grupos profesionales:

Grupo profesional IV, capataz

Grupo profesional III, controlador de mercancías.

Grupo profesional II, oficiales manipulantes.

Grupo profesional I, estibador.

Los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su grupo profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que se ha establecido en el Convenio colectivo, artículo

14 en "orden de llamada". En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del grupo profesional del trabajador.

La existencia de especialidades dentro de un grupo profesional no limita, en modo alguno, la polivalencia de los trabajadores pertenecientes al mismo y, en todo caso, viene dada por el grado de preparación y formación de los mismos para realizar determinadas tareas.

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 pedida.

Todos los trabajadores desempeñarán en régimen de polivalencia, si las necesidades del servicio así lo exigen, ocupaciones distintas a las de su grupo profesional cuando tengan acreditadas idoneidad profesional para éstas, de acuerdo con las normas de polivalencia existentes en el ámbito del presente Convenio.

Cuando las empresas estibadoras realicen actividades con personal de R.L.C. y/o transitoria segunda, también quedarán obligadas a cumplir lo acordado en este Convenio sobre los equipos de trabajo.

Se exceptúa, de lo anterior la aplicación de la polivalencia laboral en los términos previstos en este Convenio colectivo.

Las competencias previstas para cada grupo profesional y especialidad son las definidas en la resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de enero de 1995.

Aparte de cumplir y sin perjuicio de éstas, con las normas establecidas en los Convenio de la O.I.T., sobre seguridad e higiene en el trabajo ratificado por España el 13 de febrero de 1982, el Reglamento de Seguridad e Higiene de los Estibadores de 6 de febrero de 1971 y el reglamento de admisión, manipulación y almacenamiento de mercancías peligrosas en los puertos de fecha 13 de febrero de 1989 y demás normas de aplicación legalmente establecidas.

Además de las anteriores las partes acuerdan las siguientes:

Capataces. Obligaciones y competencias.

1. Cumplir personalmente dando ejemplo, y hacer cumplir a los trabajadores a sus órdenes lo dispuesto en las normas de salud laboral e higiene en el trabajo, así como las instrucciones dadas por sus superiores jerárquicos (encargados de las empresas).

2. Distribuir el personal según sus aptitudes y con criterio de justicia en los diferentes puestos de trabajo.

3. Siempre que existan trabajadores de nuevo ingreso o no portuarios o existan operaciones nuevas, darán las instrucciones concretas sobre la forma de operar con que deberán actuar en los diferentes puestos de trabajo, los que no tengan experiencia, enseñándoles el manejo de los aparatos, los riesgos existentes y forma de evitarlos, adoptando los métodos y procesos que ofrezcan mayor seguridad, cerciorándose de la correcta comprensión de las enseñanzas.

4. Impedirán trabajar, teniendo la facultad de expulsar por un día al personal no apto o aquel que por su estado patológico determina un peligro para él o sus compañeros, en especial a los que sufran de intoxicaciones etílicas o por drogas.

Esta expulsión se hará sin perjuicio de presentar un informe sobre el caso al responsable de contratación que realizará los trámites oportunos para sancionar la falta según su gravedad.

5. Cuidará personalmente de que el material que se utiliza en la operación esté en buen estado, así como que el personal a sus órdenes compruebe el buen funcionamiento de su maquinaria antes del inicio de las operaciones, sustituyendo o reparando al que esté en deficiente estado.

6. Expondrá al responsable de contratación de SESTISAN y al encargado de la empresa la posibilidad de parar las operaciones en las que a su juicio exista peligro inminente de accidente por avería, defecto, mal funcionamiento de la maquinaria, o dispositivos de seguridad o por la existencia de otros peligros, asumiendo el responsable de contratación toda la responsabilidad sobre el trabajo al dar la orden de continuación.

7. Colaborará con diligencia en todos los trabajos de auxilio y extinción de siniestros a bordo en favor y socorro de las víctimas de accidentes y en evitación de males mayores, inclusive con el personal a sus órdenes cuando las circunstancias lo aconsejen dentro de los límites de seguridad posible.

8. Cuidará que el lesionado o herido por accidente sea atendido con toda urgencia y acompañado, según la índole de la lesión, por los compañeros precisos y a ser posible por testigo de los hechos.

En caso de accidente mortal indubitado, cubrirá el cuerpo de la víctima haciéndose cargo de la totalidad de sus pertenencias realizando las gestiones que fueran precisas para la inmediata paralización de las actividades hasta el levantamiento del cadáver por la autoridad judicial correspondiente a la que esperará en el lugar de los hechos para su debida información y diligencias del caso, tomando nota previamente de los testigos presenciales al tiempo que comunicará a la empresa estibadora del suceso asumiendo ésta las obligaciones pertinentes entre otras dar cuenta a la familia de lo sucedido y al departamento de contratación utilizando si fuera preciso a los trabajadores de la operación como enlaces de comunicación.

9. Comunicará a la empresa estibadora y al responsable de contratación de SESTISAN de todos los accidentes con baja o de aquellos en los que aun sin existir víctimas tengan trascendencia singular, especificando las circunstancias y causas a su juicio.

10. Es el único facultado para dar permisos breves por ausencia del trabajo al personal que está a sus órdenes siendo el responsable de los abusos que se pueden producir y en último caso será responsable junto con el trabajador de la ausencia de éste por un largo período de tiempo.

11. Es la única persona que puede considerar finalizado el trabajo de uno o varios trabajadores siendo imprescindible su comunicación personal ante el responsable de contratación de SESTISAN para que a esos trabajadores se les considere con su jornada terminada.

12. Estarán en contacto regular con el responsable de contratación de SESTISAN tanto para la mejor prevención de situaciones de riesgos con para informarse recíprocamente sobre frecuencias y modos de accidente así como de posibles nuevos riesgos que haya que prevenir.

Procurará el constante perfeccionamiento de su formación en estas materias, siendo obligatoria su asistencia a todos los cursos que convoque SESTISAN dentro del horario de trabajo.

13. Imprimirán unidad y ritmo al trabajo, conjuntando o escalonando los esfuerzos de quienes intervienen en la operación tratando de evitar tanto la lentitud y desfase de las situaciones de espera con el apresuramiento desorganizado que pueda poner en peligro la seguridad de los trabajadores.

Controladores. Obligaciones y competencias.

1. Realizará las funciones de confección de listas para la confronta de mercancías, anotando el número de bultos, mercancías, cargadas o descargadas, número de camiones cargados o descargados números o cantidad de carga o descarga que resta por mover para finalizar la operación situación de la mercancía en el muelle o a bordo, capacidad o cubicaje de bodega, etc.

Dispondrá en todo momento actualizado los datos para entregar al personal autorizado de las empresas o al responsable de contratación de SESTISAN.

Poseerá los suficientes conocimientos que garanticen el correcto desempeño de las funciones propias del puesto.

2. Colaborará en cualquier tarea de rescate de personas o en aras de mantener la necesaria seguridad para las personas o las mercancías.

Oficiales. Obligaciones y competencias.

1. Dirigirán, conducirán o accionarán los vehículos y utensilios propios de cada labor, propiedad del buque o de las empresas estibadoras dentro de la zona definida en el ámbito territorial del Convenio.

2. Tendrán que estar en posesión del correspondiente carné acreditativo expedido por la autoridad competente para manipular el vehículo o mecanismo objeto de su trabajo, siguiendo las órdenes de los mandos intermedios.

Aprovechando su experiencia para obtener el máximo rendimiento posible de la herramienta mecánica que manejan, siempre sin comprometer la necesaria seguridad de sus compañeros o propia.

3. Darán cuenta a los mandos intermedios y si fuese necesario al responsable de contratación de SESTISAN, de los problemas que presente el medio mecánico que manejen y que pueda repercutir en la necesaria seguridad, tanto propia como de los otros trabajadores que participen en los trabajos.

4. Colaborará en cualquier tarea de rescate de personas o en aras de mantener la necesaria seguridad para las personas o las mercancías.

Estibador. Obligaciones y competencias.

Amantero.

1. Dirigirá desde la cubierta de los buques los movimientos de los puntales, grúas y demás medios de carga y descarga y la dirección de izada, que seguirá visualmente en todo momento desde que inicia su elevación hasta que queda depositada sobre el muelle o en la bodega.

Tendrá especialmente cuidado que el personal se aparte de la trayectoria de caída de la carga suspendida y respetando en todo momento las normas de seguridad, avisando al capataz de cualquier difusión que observe que pueda afectar a la seguridad de los trabajadores.

Estibador.

1. En la bodega colocará o distribuirá ordenada y convenientemente, los pesos y la carga, con la práctica y conocimientos necesarios para ejecutar las instrucciones recibidas de los capitanes u oficiales de los buques y capataces, en relación con la estiba y desestiba de las mercancías.

2. Efectuarán la colocación o apilado de las mercancías y la entrega o recepción en muelles o almacenes y realizarán la carga desde los muelles a los camiones, vagones de ferrocarril, etc., o la descarga o acondicionamiento de tales vehículos dentro de la zona portuaria.

3. Para evitar daños a las personas y mercancías, en aras de la necesaria seguridad y cooperación, realizará cualquier tarea portuaria que le sea asignada por el capataz.

4. Colaborará en cualquier tarea de rescate de persona o en aras de mantener la necesaria seguridad para las personas o las mercancías.

**Art. 29. Ingresos.**—La Sociedad Estatal determinará los ingresos de personal según lo dispuesto en el II Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el sector Portuario.

La contratación se hará por cualquiera de las modalidades de duración previstas legalmente.

**Art. 30. Solicitud de personal con contrato de relación laboral especial.**—Se estará a lo establecido en el Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo, en los artículos 7.º y 8.º del II Acuerdo Sectorial para la Regulación de las Relaciones Laborales en el sector Portuario y demás disposiciones que lo desarrollan:

a) Suspensión de la relación laboral especial. El trabajador portuario que suspenda la relación laboral especial, por iniciar una relación laboral común con una empresa estibadora afectada por el presente Convenio conservará los derechos económicos de antigüedad en SESTISAN anteriores a la fecha de la suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto—Ley 2/1986, de 23 de mayo, el trabajador portuario se reintegrará en SESTISAN siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta y de su mismo grupo profesional.

El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especial se computará a efectos de antigüedad en SESTISAN.

b) Procedimiento de incorporación de trabajadores con relación laboral común. Las peticiones de trabajadores para integrarlos en las plantillas de las empresas estibadoras, se efectuará por éstas de forma innominada y mediante la correspondiente solicitud. SESTISAN facilitará la relación de trabajadores que opten por esa oferta, y la empresa elegirá libremente entre ellos.

Supletoriamente, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

## CAPITULO VIII

### Situaciones

**Art. 31. Permisos reglamentarios.**—Los trabajadores tendrán derecho a permisos reglamentarios retribuidos previa justificación documentada con un día de antelación como mínimo al responsable de contratación con el salario base y por un máximo de un día improrrogable para acudir a:

1. Consulta médica con citación previa, justificando el día anterior a la sociedad o empresa.

2. Consulta médica sin citación previa solicitándose el permiso al servicio médico antes del llamamiento en que acuda al médico y justificación posterior de que ha asistido.

3. Citaciones judiciales con justificación. Los trabajadores con cita previa podrán realizar horas extras a partir de las 18 horas, ocupando su lugar normal en la lista especial, análogamente podrá trabajar los sábados, domingo, festivos y el viernes tarde si le fue concedido un viernes por la mañana.

Su retribución se establece de la siguiente forma:

a) Los trabajadores que no puedan acudir al nombramiento de las 13,55 horas se les abonará el salario base según tabla del Convenio con los descuentos de los pluses de peligrosidad, productividad, etc., y parte proporcional de sábados y domingo.

Su cómputo será de seis meses.

b) Los trabajadores que se incorporen a las 13,55 horas y puedan salir a trabajar en la jornada de 14 a 20 horas antes que un trabajador no portuario, percibirá su salario diario sin ningún descuento.

Si como consecuencia del trabajo la lista especial da la vuelta podrán realizar horas extras en el mismo barco en las jornadas de 18 a 24 y 18 a 22 horas.

**Art. 32. Permisos sin sueldo.**—Se podrán solicitar un máximo de seis al año.

Tendrán la duración de un día natural.

No serán retribuidos.

Se solicitarán personalmente con un día de antelación como mínimo ante el responsable de contratación o la empresa.

**Art. 33. Licencias Convenio retribuidas.**—El trabajador, previo aviso y por causa justificada podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo que se indica a continuación:

— Por matrimonio propio, veinticinco 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, y cinco en caso de gravedad o fuera necesario desplazamiento a otra provincia.

— Por enfermedad grave del cónyuge, cinco días; por ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días o cinco días en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad.

— Por muerte, dos días en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cinco días en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad.

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

— No se detraerá ninguna cantidad en pagas y vacaciones.

— Durante el disfrute de las licencias de Convenio, los trabajadores no podrán realizar horas extras, si la licencia finaliza en viernes o víspera de festivo, sábado o domingo podrá salir a trabajar.

— A los efectos de definir quienes 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	Hijos políticos
---------	--------	-------	--	------------------	-----------------

## SEGUNDO GRADO

Abuelos	Abuelos políticos	Hermanos	Hermanos políticos	Nietos	Nietos políticos
---------	-------------------	----------	--------------------	--------	------------------

— Las retribuciones que percibirán los trabajadores en estos casos será el 100 por ciento del salario nominal prorrateado en treinta días según la tabla número 0.

**Art. 34. Excedencias.**—Excedencias voluntarias. Podrán solicitar excedencias voluntarias 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 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 pasados dos años desde su última incorporación a la empresa.

La excedencia se considerará prorrogada de año en año, previa comunicación al 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 a su empresa o a SESTISAN al finalizar su excedencia.

Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo con reserva a 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.

Excedencia forzosa. Darán lugar a la situación de excedencia forzosa las siguientes causas:

— Incapacidad temporal y maternidad.

— Servicio militar: En esta excedencia forzosa el trabajador tendrá derecho a la computación del tiempo a efectos de antigüedad y a reserva del puesto de trabajo, y a las pagas extraordinarias correspondientes.

— Las demás previstas en la legislación vigente.

**Art. 35. 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 dentro del período estival acordado por la empresa, con las siguientes estipulaciones :

a) El disfrute de las vacaciones se hará por períodos mínimos de quince días naturales.

b) En el primer trimestre de cada año, los trabajadores entregarán a SESTISAN sus solicitudes de fechas de vacaciones, correspondiendo a la Dirección de la Sociedad la distribución de personal para garantizar la necesaria cobertura del servicio público de estiba y desestiba.

c) Las empresas estibadoras tendrán que entregar en el primer trimestre las vacaciones de su personal de R.L.C. a SESTISAN.

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

e) El período de vacaciones será el correspondiente, proporcionalmente a los días en situación de alta en la empresa, siendo retribuido con el salario garantizado más la antigüedad reconocida.

## CAPITULO IX

### Sanciones

**Art. 36. 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 o disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral especial o de relación laboral común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que las 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 aquéllas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución -expresa o tácita- de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves, se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o Delegado sindical, se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, 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.

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

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

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

Extinción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

Clasificación de las faltas.—Faltas leves:

1. Faltar a la lista de 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 tuviera 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 la empresa, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.
8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de la Sociedad de Estiba.
9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.
10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.
12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio colectivo.
13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.
14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio colectivo y/o Acuerdos sectoriales.
16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.
17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamiento 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 transgresión 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, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

Sanciones. Por faltas leves:

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

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 días 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. 37. Descuentos por faltas, sanciones, etc.**—Con independencia de las sanciones previstas en los anteriores se descontará de las retribuciones que perciba el trabajador las cantidades en la tabla número siete, por las situaciones anteriormente descritas.

Si se falta a los llamamientos que sean de carácter obligatorio para todos los trabajadores se les descontará la parte proporcional del salario que les corresponda.

## CAPITULO I

### Formación y seguridad e higiene

**Art. 38. 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 por la Comisión de formación. En esta materia se estará a lo previsto en el artículo 11 del II Acuerdo sectorial.

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

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

**Art. 39. Seguridad e higiene.**—SESTISAN y las empresas estibadoras se comprometen a respetar el reglamento de Seguridad e Higiene de los Estibadores Portuarios (O.M. de 6 de febrero de 1971) así como los acuerdos de ámbito superior (O.I.T.) ratificados por España y las disposiciones legales vigentes.

El Comité de seguridad y salud laboral estará compuesto paritariamente por tres representantes de las empresas y tres de los trabajadores designados entre los miembros de los Comités de empresa.

La presidencia recaerá en un representante de SESTISAN y como secretario del Comité de seguridad y salud laboral en el responsable de contratación.

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

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

Las reuniones ordinarias tendrán lugar normalmente cada trimestre.

Con carácter extraordinario podrán convocarse cuando sea solicitada, por alguna de las partes, con una antelación de veinticuatro horas, si la importancia o urgencia del asunto así lo requiere.

Los acuerdos adoptados que se tomen de conformidad, tanto la parte empresarial como la representación social, 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. 40. 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 la empresa no permitiéndose el uso de otro material diferente para los trabajos en el puerto.

Las empresas estibadoras y SESTISAN, cada año suministrará:

Para todo el personal: Un par de botas de seguridad, guantes de cuero (seis pares), guantes de goma (dos pares), un buzo de trabajo rojo, un pantalón de trabajo rojo, una camisa azul, un par de botas de goma.

Conductores de coches: Un par de calzado deportivo, un pantalón de trabajo blanco, una camisa blanca, un buzo blanco.

Material de protección cuando se precise: Gafas, mascarilla de papel, auriculares para conductores de medios mecánicos y maquinilleros, tapones de oídos, cascos.

Bianual: Una cazadora de invierno, un chaleco azul, un jersey azul.

Material de frío: Cuando se precise.

**Art. 41. Servicios de prevención de riesgos laborales.**—SESTISAN y las empresas estibadoras, concertarán un servicio de prevención de riesgos laborales, que estará ubicado en el centro de trabajo, 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.

## CAPITULO XI

### Derechos sindicales

**Art. 42. Derechos sindicales.**—Además de los derechos sindicales reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 14 del II Acuerdo

Sectorial para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario de 16 de noviembre de 1993 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 retribuidas por SESTISAN y empresas estibadoras, acumulables en alguno de los representantes, previa comunicación.
- b) Libertad de gestión y acción sindical.
- c) Representar a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que se relaciona en el anexo número cuatro, así como aquellos que en el futuro contrate SESTISAN con relación laboral especial.
- d) La retribución del crédito sindical será:
  1. En horas sindicales, el salario correspondiente al día utilizado.
  2. En reuniones debidas a citación de la empresa será igual al salario correspondiente al día, incluyendo aquellas extras que pueda perder el trabajador por motivo de la reunión.

## CAPITULO XII Mejoras sociales

**Art. 43. Seguro de accidente.**—Se establece la suscripción de un seguro de accidente con las prestaciones actualmente existentes, para el personal de relación laboral común y especial.

Para el personal no portuario, las empresas estibadoras suscribirán una póliza de accidente de trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores de relación laboral común fijo de las empresas y especial excluyendo el pago de la indemnización diaria.

**Art. 44. 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 por ciento), siempre desde el primer al tercer día de baja.

El trabajador en situación de I.T. por enfermedad percibirá el 75 por ciento de su prestación desde el cuarto día de baja, y hasta el veintinueve día de baja consecutiva.

El 95 por ciento de su prestación desde el veintinueve día de baja hasta un máximo de dieciocho meses consecutivos.

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

**Art. 45. Jubilación.**—Se establece un premio en todos los casos de jubilación de una mensualidad del salario más el plus de antigüedad.

## CAPITULO XIII

**Art. 46. Competencias del responsable de contratación.**—El responsable de contratación depende del subdirector de SESTISAN, estando facultado las personas que están a su frente para asumir la supervisión de las operaciones.

Competencias. Aparte de las definidas en el Convenio colectivo y las definidas sobre los trabajadores de SESTISAN en los temas de nombramientos y demás especificado en este Convenio, todos los trabajadores portuarios reflejados en el ámbito funcional y dentro del ámbito territorial de este Convenio, están bajo la autoridad del responsable de contratación de SESTISAN en los temas de seguridad y salud laboral.

Para los trabajadores de R.L.C., transitoria segunda y personal no portuario, contratado directamente por las empresas, las indicaciones del responsable de contratación les serán dadas por medio de los mandos intermedios de las operaciones.

Paralizar las operaciones de carga y descarga, una vez notificada la empresa estibadora y se siga observando que se incumplen los mínimos de seguridad y salud laboral garantizados por el Convenio colectivo y demás normativas vigentes, dando cuenta de esta situación de forma inmediata a la autoridad competente.

Participar entre otras en la Comisión mixta del Convenio que selecciona al personal que asista a los diferentes cursos de formación.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera. Comisión paritaria del Convenio.**—Será objeto de la Comisión paritaria resolver cuantas cuestiones que afecten a problemas de interpretación del presente Convenio.

Estará integrada por tres representantes, uno de SESTISAN y dos de las empresas estibadoras y por tres trabajadores afectados por el Convenio.

**Segunda.**—En las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios del Puerto de Santander se regirán por el presente Convenio colectivo, por el II Acuerdo Sectorial para las Relaciones Laborales en el sector portuario, el R.D.—Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el Servicio Público de Estiba y Desestiba de buques y su Reglamento de desarrollo, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de general aplicación.

**Tercera.**—La Comisión mixta elaborará un reglamento en el que se establecerá el procedimiento a seguir en materia de mejoras sociales y podrá proponer a SESTISAN y a las empresas estibadoras el establecimiento de otras mejoras, sin perjuicio de la previa aprobación de las mismas por Puertos del Estado.

**Cuarta.**—El consejo de administración de SESTISAN decidirá el número de trabajadores que sean necesarios incorporar a la empresa, siendo la Comisión paritaria la encargada de proponer al mismo las condiciones de ingreso y selección de personal, respetando lo regulado en el II Acuerdo Marco.

**Quinta.**—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.

## ANEXO I

### PERSONAL DE LA DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA, PUNTO DOS, PARRAFO TERCERO DEL REAL DECRETO—LEY 2/1986, DE 23 DE MAYO

Las empresas que dispongan de trabajadores afectados por la disposición anterior y que estén incluidos en lo previsto en el artículo 16 del Segundo Acuerdo Sectorial de 16 de noviembre de 1993, cuando realicen tareas en el ámbito territorial del Convenio, se ajustarán al horario de trabajo, preferencia en los nombramientos, en las normas previstas en doblajes, festivos etc. que afecte al personal de relación laboral común o especial según lo que se dispone en el Convenio colectivo o II Acuerdo Sectorial.

Relación de trabajadores. Don Lino Carbajo Pérez, don Luis Ignacio Pérez Salcines y don Gabino Trueba Quintana.

## ANEXO II

### TRAFICOS 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 del Convenio, la introducción de las mismas en el menor plazo posible.

La Comisión paritaria, se reunirá en el plazo más breve posible para tomar 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 nueva actividad, según lo previsto en el artículo 36 del Convenio colectivo.

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 y que posteriormente sea ratificada en 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.

### TRAFICO DE AUTOMOVILES

b) Automóviles

Jornada de 8 horas	Número de conductores	Jornada de 6 horas
Hasta 70	1	Hasta 60
De 71 a 140	2	De 61 a 120
De 141 a 211	3	De 121 a 180
De 212 a 282	4	De 181 a 240
De 283 a 353	5	De 241 a 300
De 354 a 424	6	De 301 a 360
De 425 a 525	7	De 361 a 420
De 526 a 596	8	De 421 a 480
De 597 a 667	9	De 481 a 540
De 668 a 738	10	De 541 a 600
De 739 a 809	11	De 601 a 660
De 810 a 880	12	De 661 a 720
De 881 a 951	13	De 721 a 780
De 952 a 1022	14	De 781 a 840
De 1023 a 1092	15	De 841 a 900
De 1093 a 1162	16	De 901 a 960
De 1163 a 1232	17	De 961 a 1020
De 1233 a 1302	18	De 1021 a 1080
De 1303 a 1372	19	De 1081 a 1140
De 1373 a 1442	20	De 1141 a 1200
De 1443 a 1512	21	De 1201 a 1260
De 1513 a 1582	22	De 1261 a 1320
De 1583 a 1652	23	De 1321 a 1380
De 1653 a 1722	24	De 1381 a 1440
De 1723 a 1792	25	De 1441 a 1500

1.1 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.)

1.2 Sólo en la descarga se contempla la posibilidad de reconvertir la jornada contratada de ocho horas en una intensiva de seis horas, sin modificar la contratación.

1.3 En la carga y descarga, la jornada de seis horas, puede ampliarse a ocho horas.

1.4 Los mecánicos no se consideran personal portuario.

1.5 El personal que salga de especialista para conductor de coche podrá ser relevado.

1.6 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.

1.7 Con referencia a los garajistas que en cada caso la empresa estibadora decida libremente utilizar, se acuerda lo siguiente:

1.8 Con referencia a los garajistas que en cada caso la empresa estibadora decida libremente utilizar, se acuerda lo siguiente (*sic*):

1.8.1 El sistema actual de contratación de garajistas se respetará hasta la fecha 31 de diciembre de 1996 para aquellas empresas que estén efectuando el citado sistema en la actualidad o que demuestren haberlo efectuado desde la fecha 1 de enero de 1994.

1.8.2 Los garajistas a partir de 1 de enero de 1998, pasarán a ser todos de R.L.C. y/o R.L.E. de la lista de controladores con preferencia de llamada.

1.8.3 Si la empresa estibadora debido a puntas de trabajo, antes del 1 de enero de 1998, precisara ampliar su plantilla de garajistas y siempre que los controladores/garajistas de R.L.C. y/o R.L.E. estuvieran debidamente formados a tal efecto, la empresa estibadora sometería a SESTISAN la contratación por las jornadas que realmente fuesen necesarias al mencionado personal.

1.8.4 Es incorporación de los controladores de R.L.C y/o R.L.E. a las labores de garajistas en el citado tráfico se produce como consecuencia de la reiterada insistencia por parte del colectivo en participar en los procesos del sistema de calidad, siendo conscientes de la importancia y responsabilidad que ello supone y asumiendo el compromiso de autocontrol por parte de dicho colectivo de adquirir los conocimientos y mantener los niveles de calidad necesarios.

1.8.5 Todo el personal que se utilice en la operativa del barco (taxistas, personal de rampa, conductores, trincadores, y demás que se precisen) será personal de R.L.C. y/o R.L. E. y/o personal no portuario, pasándose después de éstos a la opción de libre elección por parte de la empresa.

1.9 En aquellas campas que estuviesen habilitadas para depósito de vehículos, con labores administrativas y/o inspección, las empresas estibadoras que con anterioridad al día de la fecha hubieran venido utilizando personal con dicha misión, conservarán tal derecho preferente hasta un número de dos personas. Por encima de dos y a partir de 1 de enero de 1998, si el personal de R.L.C. y/o R.L.E. se encontrase cualificado en labores informáticas o de inspección, las empresas estibadoras aceptarán la contratación de este personal para las mencionadas labores.

1.10 El Comité de empresa designa al presidente de dicho Comité con portavoz para cualquier asunto o negociación de temas operativos y seguimiento de los procesos de ampliación de puestos de trabajo en el área de vehículos.

1.11 Con referencia a lo acordado en las cláusulas 1.8, párrafo 1.8.1 y la 1.9, a la demostración de haberse efectuado los trabajos mencionados en los citados apartados dentro de las fechas indicadas en las mismas, se efectuará en el caso de que fuera necesario ante la Comisión mixta.

Si el trincaje o destrincaje se realiza por la tripulación del buque no se precisará personal portuario de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo.

Recepción y entrega de vehículos. Siempre que se realicen estas operaciones o se hagan traslados de campa a campa, se realizará con personal de R.L.C., Transitoria Segunda, R.L.E. y/o personal no portuario.

Tráfico de maffis. Cuando se realicen cargas o descargas de plataformas, remolques o embarcaciones deportivas, si su número no es superior a ocho, el mafista realizará las operaciones de trincaje o destrincaje que sean necesarias.

Cuando el número de vehículos a cargar o descargar sean superior a ocho el trincaje o destrincaje será realizado por un trincador con independencia del manipulante de maffis.

c) Trabajos en ferrys. En esta operación no se está obligado a nombrar capataz.

Horario:

Su jornada es de 8 a 22 horas. Adaptándose el horario de trabajo a la llegada y salida del mismo.

Retribuciones:

Los trabajadores percibirán durante todas las escalas un plus de 5.175 pesetas en días laborables.

Si son empleados para el traslado de la mercancía desde el depósito exterior a la terminal del ferrys o bodegas y viceversa siempre que el horario no se solape con el siguiente, 8 a 14 con 14 a 20 y 14 a 20 con 18 a 22 horas, más de media hora para finalizar la operación del buque, su percepción será igual que la anterior.

Si son empleados para el movimiento desde el exterior del puerto hasta la terminal del ferrys o bodega del barco y viceversa en una jornada superior a la anterior, se entendería como doblaje, percibiendo en este caso dos jornadas sin plus.

En sábados, domingo y festivos, únicamente se permite la operación del buque y su retribución será igual a una jornada festiva y en el caso de que se solapen dos jornadas en ese día percibirán el plus de 5.175 pesetas.

El número de personal que se debe contratar en cada operación es competencia de la empresa estibadora.

d) Trabajos en buque de frío. Las jornadas en este tipo de mercancías serán siempre intensivas (seis horas), a realizar en dos turnos de trabajo, relevándose aquellos trabajadores que sufren las condiciones de frío (bodega), los demás no se relevarán.

Se establece plus de frío único para todas las categorías que intervengan en la operación y jornada cuya cuantía será 5.356 pesetas.

### ANEXO III

#### TABLAS DE SALARIOS MENSUALES 1996

##### TABLA NUM. 0

Categorías profesionales	Pesetas mes
Capataces	305.678
Controlador	278.066
Oficiales	273.083
Especialistas	267.546

##### TABLA NUM. 1

#### Capataces de operaciones

Salarios	6 a 8	14 a 20 extra	Media extra	14 a 20 especial	18 a 22	18 a 24	0 a 6
Salario base	6.916	6.916	3.458	6.916	6.916	6.916	6.916
49,3% S.D.F.	3.410	3.410	1.705	3.410	3.410	3.410	3.410
20% M.M.P.	1.383	1.383	692	1.383	1.383	1.383	1.383
25% Recg.	—	—	865	—	—	—	—
Suma	11.709	11.709	6.720	11.709	11.709	11.709	11.709
50% nocturnidad	—	—	—	—	1.952	3.903	5.855
75% S.D.F.	—	—	—	—	—	—	—
Prima	2.847	1.257	732	6.096	2.415	5.940	19.943
Salario bruto	14.556	12.966	7.452	17.805	16.076	21.552	37.507
Relevos	760	—	—	—	—	—	—
M. relevos	380	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	8.000	—	—	—	—	—	—
P. frío	5.356	—	—	—	—	—	—
P. ferrys	5.356	—	—	—	—	—	—

Salarios	2 L.N.-4 L.D.			0 a 6 festivo	18 a 24 festivo	2 F.N.-4 F.N.	
	6 a 12 laborable	Viernes tarde	Festivo			festivo 6 a 12	
Salario base	6.916	6.916	6.916	6.916	6.916	6.916	6.916
49,3% S.D.F.	3.410	3.410	3.410	3.410	3.410	3.410	3.410
20% M.M.P.	1.383	1.383	1.383	1.383	1.383	1.383	1.383
25% Recg.	—	—	—	—	—	—	—
Suma	11.709	11.709	11.709	11.709	11.709	11.709	11.709
50% nocturnidad	1.952	—	—	5.855	3.903	1.952	1.952
75% S.D.F.	—	—	6.224	6.224	6.224	6.224	6.224
Prima	1.198	3.400	1.819	22.659	4.273	1.175	1.175
Salario bruto	14.859	15.109	19.752	46.447	26.109	21.060	21.060
Relevos	—	—	—	—	—	—	—
M. relevos	—	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	—	—	—	—	—	—	—
P. frío	—	—	—	—	—	—	—
P. Ferrys	—	—	—	—	—	—	—

TABLA NUM. 2

**Controlador**

Salarios	14 a 20		Media extra	14 a 20 especial	18 a 22	18 a 24	0 a 6
	6 a 8	extra					
Salario base	6.419	6.419	3.210	6.419	6.419	6.419	6.419
49,3% S.D.F.	3.165	3.165	1.583	3.165	3.165	3.165	3.165
20% M.M.P.	1.284	1.284	642	1.284	1.284	1.284	1.284
25% Recg.	—	—	803	—	—	—	—
Suma	10.868	10.868	6.238	10.868	10.868	10.868	10.868
50% nocturnidad	—	—	—	—	1.811	3.623	5.434
75% S.D.F.	—	—	—	—	—	—	—
Prima	2.373	803	938	5.622	1.476	4.558	16.429
Salario bruto	13.241	11.671	7.176	16.490	14.155	19.049	32.731
Relevos	760	—	—	—	—	—	—
M. relevos	380	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	8.000	—	—	—	—	—	—
P. frío	5.356	—	—	—	—	—	—
P. ferrys	5.356	—	—	—	—	—	—

Salarios	L.D. 6 a 12 laborable	Viernes tarde	Festivo	0 a 6 festivo	18 a 24 festivo	4 F.N. festivo 6 a 12
Salario base	6.419	6.419	6.419	6.419	6.419	6.419
49,3% S.D.F.	3.165	3.165	3.165	3.165	3.165	3.165
20% M.M.P.	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284
25% Recg.	—	—	—	—	—	—
Suma	10.868	10.868	10.868	10.868	10.868	10.868
50% nocturnidad	1.811	—	—	5.434	3.623	1.811
75% S.D.F.	—	—	5.777	5.777	5.777	5.723
Prima	1.291	2.945	830	18.856	2.352	—
Salario bruto	13.970	13.813	17.475	49.935	22.620	18.402
Relevos	—	—	—	—	—	—
M. relevos	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	—	—	—	—	—	—
P. frío	—	—	—	—	—	—
P. Ferrys	—	—	—	—	—	—

TABLA NUM. 3

**Oficiales**

Salarios	6 a 8	14 a 20 extra	Media extra	14 a 20 especial	18 a 22	18 a 24	0 a 6
Salario base	6.032	6.032	3.016	6.032	6.032	6.032	6.032
49,3% S.D.F.	2.974	2.974	1.487	2.974	2.974	2.974	2.974
20% M.M.P.	1.206	1.206	603	1.206	1.206	1.206	1.206
25% Recg.	—	—	754	—	—	—	—
Suma	10.212	10.212	5.860	10.212	10.212	10.212	10.212
50% nocturnidad	—	—	—	—	1.702	3.404	5.106
75% S.D.F.	—	—	—	—	—	—	—
Prima	2.792	1.225	1.173	6.041	1.932	5.185	16.815
Salario bruto	13.004	11.437	7.033	16.253	13.846	18.801	32.133
Relevos	760	—	—	—	—	—	—
M. relevos	380	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	8.000	—	—	—	—	—	—
P. frío	5.356	—	—	—	—	—	—
P. ferrys	5.356	—	—	—	—	—	—

Salarios	2 L.N.—4 L.D. 6 a 12 laborable	Viernes tarde	Festivo	0 a 6 festivo	18 a 24 festivo	2 F.N.—4 F.N. festivo 6 a 12
----------	-----------------------------------------	------------------	---------	------------------	--------------------	---------------------------------------

Salario base	6.032	6.032	6.032	6.032	6.032	6.032
49,3% SDF	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974
20% MMP	1.206	1.206	1.206	1.206	1.206	1.206
25% Recg.	—	—	—	—	—	—
Suma	10.212	10.212	10.212	10.212	10.212	10.212
50% nocturnidad	1.702	—	—	5.106	3.404	1.702
75% SDF	—	—	5.429	5.429	5.429	5.429
Prima	1.679	3.367	1.524	19.656	3.476	660
Salario bruto	13.593	13.579	17.165	40.403	22.522	18.003
Relevos	—	—	—	—	—	—
M. relevos	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	—	—	—	—	—	—
P. frío	—	—	—	—	—	—
P. Ferrys	—	—	—	—	—	—

TABLA NUM. 4

**Especialistas**

Salarios	6 a 8	14 a 20 extra	Media extra	14 a 20 especial	18 a 22	18 a 24	0 a 6
Salario base	5.478	5.478	2.739	5.478	5.478	5.478	5.478
49,3% SDF	2.701	2.701	1.350	2.701	2.701	2.701	2.701
20% MMP	1.096	1.096	548	1.096	1.096	1.096	1.096
25% Recg.	—	—	685	—	—	—	—
Suma	9.275	9.275	5.322	9.275	9.276	9.275	9.275
50% nocturnidad	—	—	—	—	1.546	3.092	4.638
75% SDF	—	—	—	—	—	—	—
Prima	3.465	1.902	1.238	6.714	2.716	6.063	17.922
Salario bruto	12.740	11.177	6.560	15.989	13.537	18.430	31.835
Relevos	760	—	—	—	—	—	—
M. relevos	380	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	8.000	—	—	—	—	—	—
P. frío	5.356	—	—	—	—	—	—
P. ferrys	5.356	—	—	—	—	—	—

Salarios	2 L.N.—4 L.D. 6 a 12 laborable	Viernes tarde	Festivo	0 a 6 festivo	18 a 24 festivo	2 F.N.— 4 F.N. festivo 6 a 12
Salario base	5.478	5.478	5.478	5.478	5.478	5.478
49,3% S.D.F.	2.701	2.701	2.701	2.701	2.701	2.701
20% M.M.P.	1.096	1.096	1.096	1.096	1.096	1.096
25% Recg.	—	—	—	—	—	—

Suma	9.275	9.275	9.275	9.275	9.275	9.275
50% nocturnidad	1.546	—	—	4.638	3.092	1.546
75% S.D.F.	—	—	4.931	4.931	4.931	4.931
Prima	2.213	4.044	2.651	21.091	4.889	1.882
Salario bruto	13.034	13.319	16.857	39.935	22.187	17.634
Relevos	—	—	—	—	—	—
M. relevos	—	—	—	—	—	—
Quinquenios	—	—	—	—	—	—
P. frío	—	—	—	—	—	—
P. Ferrys	—	—	—	—	—	—

TABLA NUM. 5  
DIFERENCIAS POR ESPECIALIDADES

Categorías profesionales	Pesetas
Controlador a capataz	1.313
Oficial a capataz	1.552
Oficial a controlador	237
Especialista a capataz	1.816
Especialista a controlador	501
Especialista a oficial	264

TABLA NUM. 6  
PERMISOS JUSTIFICADOS AÑO 1996

Categorías	A descontar	A cobrar
Capataz	7.640	6.916
Controlador	6.822	6.419
Oficial	6.972	6.032
Especialista	7.262	5.478

TABLA NUM. 7

## DESCUENTOS

Categorías profesionales	Pesetas
<b>Descuentos por faltas, permisos sin sueldo y huelga:</b>	
Capataz	18.592
Controlador	16.911
Oficial	16.609
Especialista	16.271
<b>Descuentos por sanción:</b>	
Capataz	11.887
Controlador	10.814
Oficial	10.621
Especialista	10.404

*(No se reproduce el Anexo IV "Relación nominal de trabajadores".)*