

<b>SEVILLA</b>	<b>Estibadores portuarios (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Sevilla, S.A.)</b>
Convenio C. (B.O.P. 19-II-1992)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 515/92</i>	

Visto el Convenio colectivo del sector Estiba y Desestiba del Puerto de Sevilla, cuya duración comprenderá desde el 1 de febrero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1991, suscrito por la Sociedad Estatal de Estiba SESTISE, Estibadores de Buques de Sevilla, CC.OO. y la Coordinadora Nacional de Portuarios.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, los Convenios colectivos deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la provincia y remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.), esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía acuerda:

Primero.-Registrar el Convenio colectivo de sector Estiba y Desestiba del puerto de Sevilla.

Segundo.-Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.-Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión negociadora, en cumplimiento del artículo 3.º del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.-Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la provincia.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de quince días hábiles contados a partir de la notificación de la presente resolución, todo ello, de acuerdo, con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

CAPITULO PRIMERO.-Ambito de aplicación, concurrencia y prelación de normas.  
Globalidad.

Comisión paritaria

**Artículo 1.º Ambito territorial.-** El presente Convenio es de aplicación en el puerto de Sevilla. Se entenderá por zona portuaria la definida como tal en el Organismo de Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del puerto de Sevilla.

**Art. 2.º Ambito personal.-** El presente Convenio afectará a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Sevilla, S.A. (en adelante SESTISE) y a las empresas estibadoras que tengan concedida la gestión del servicio público de estiba y desestiba de buques y las actividades portuarias y complementarias relacionadas con el artículo del ámbito funcional.

Como trabajadores afectará a la totalidad de trabajadores portuarios, vinculados a

SESTISE por relación laboral especial, o a las empresas estibadoras por relación común.

También están comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores contratados por las empresas estibadoras procedentes del Registro Especial de Trabajadores Portuarios del INEM, cuando SESTISE no pueda atender con su plantilla la demanda realizada por las empresas, así como cualquier trabajador de las empresas cuando realice actividades portuarias que sin ser del servicio público, sean de las relacionadas en el ámbito funcional (sin que ello signifique, en este último caso, su calificación como trabajadores portuarios).

Asimismo, se consideran trabajadores incluidos en este ámbito quienes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/1986, no figuraban inscritos en los censos de la Organización de Trabajos Portuarios, siempre que realicen labores portuarias. En cumplimiento del artículo 14 del ARRL, se une al presente Convenio relación nominal de empresas y trabajadores vinculados por relación laboral común a tenor del párrafo tercero de la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/1986.

También 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 regula las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores que intervengan en la realización de labores portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y labores portuarias y complementarias que se relacionan seguidamente:

Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico marítimo en los buques y dentro de la zona portuaria, calificadas como servicio público por el Real Decreto-ley 2/1986 y Real Decreto 371/1987.

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

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

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

No obstante, quedan excluidas de dicha consideración las actividades descritas cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:

a) La manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la administración portuaria.

b) Las que se refieran a materiales o mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que se realicen por una empresa estibadora.

c) El embarque y desembarque del correo.

d) El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier clase de vehículos a motor, cuando estas operaciones se realicen por su propietario, usuario o conductores habituales, dependientes de aquéllos, así como las labores complementarias de sujeción, cuando sean realizadas por las tripulaciones de los buques.

e) La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria hasta su embarque, o desde el barco hasta fuera de la zona portuaria.

La conducción de vehículos de todo tipo que transporte mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga, en operaciones directas de camiones barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y la de los que reciban a pie de grúa o instalaciones de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de los medios de carga y descarga.

En este supuesto se consideran incluidas las operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque, y las de buque a cualquier medio de transporte terrestre.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la necesidad de observar, en todo caso, las normas generales del transporte.

f) La descarga, arrastre hasta lonja y almacén de cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de menos de 100 toneladas de registro bruto, o de los que superen dicho registro siempre que, como consecuencia de pacto, dichas labores sean realizadas por los tripulantes del buque.

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

Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezca en Convenio colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque.

En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

g) Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales, de acuerdo con su objetivo concesional, salvo que se realicen por una empresa estibadora.

h) Las operaciones relativas a los equipajes y efectos personales de los pasajeros y tripulaciones.

i) Las operaciones de carga, descarga y trasbordo si se realizan por tubería o para el avituallamiento del buque o para su aprovisionamiento, cuando para este último se precise contratar personal, siempre que la operación no rebase las 20 toneladas.

Se consideran operaciones de avituallamiento las que se refieren a los siguientes productos: agua, combustible, carburantes, lubricantes y demás aceites de uso técnico.

Se consideran operaciones de aprovisionamiento las que se refieran a los siguientes productos: productos destinados exclusivamente al consumo de la tripulación y de los pasajeros, productos de consumo para uso doméstico, los destinados a la alimentación de los animales transportados y los consumibles utilizados para la conservación, tratamiento y preparación a bordo de las mercancías transportadas.

j) El manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritos a labores portuarias, siempre que sean conducidos por su personal habitual.

k) Las labores complementarias de sujeción, trincaje o suelta están excluidas del servicio público de estiba y desestiba cuando sean realizadas por las tripulaciones de los buques.

l) Las labores, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987 y el artículo 2.º, 3 del ARRL, consistentes en la entrega y recepción de mercancías que efectuándose en la zona portuaria esté directamente relacionada con el tránsito de mercancías del puerto, incluidas las labores de clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento.

Sin perjuicio de la facultad de las partes, en futuros Convenios colectivos, de modificar, ampliar, reducir o delimitar la relación de las actividades portuarias y complementarias no definidas como de servicio público, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio, la realización de las labores descritas se efectúen de acuerdo con los usos y costumbres que se han venido observando hasta el presente.

**Art. 4.º Ambito temporal.-** El presente Convenio entrará en vigor el 1 de febrero de 1991 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por anualidades, salvo denuncia de cualquiera de las partes para la rescisión o revisión, con tres meses de antelación al vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formulará por escrito y se notificará a las otras partes y a la autoridad laboral.

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

**Art. 5.º Prelación y concurrencia de normas.-** Las normas del presente Convenio

serán de aplicación preferente y prioritarias.

En lo no previsto en el Convenio y con carácter subsidiario son de aplicación:

- El acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (ARRL), de 5 de febrero de 1988, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de febrero de 1988 (B.O.E. núm. 55, de 4 de marzo).
- El Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques y disposiciones que lo desarrollen.
- El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.
- Los usos, costumbres y acuerdos que tradicionalmente vengán aplicándose en el puerto de Sevilla, siempre que se refieran a materias que no tengan regulación específica en este Convenio.

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

**Art. 7.º Comisión paritaria.-** La Comisión paritaria prevista en el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por ocho miembros, distribuidos en la forma siguiente: cuatro miembros en representación de los trabajadores y los otros cuatro en representación de las empresas estibadoras y de SESTISE, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes.

Serán funciones generales de la Comisión paritaria, además de las que se le asignan específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

1. La interpretación auténtica de este Convenio.
2. La mediación entre las partes, interviniendo, con carácter preceptivo y previo, en todos los asuntos colectivos y en los conflictos que puedan surgir. Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar acciones, la convocatoria de la Comisión paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución debiendo reunirse las mismas, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión paritaria podrá designar un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje, para la solución de cualquier conflicto, por la vía de arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la Comisión paritaria no impedirá a las partes la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones entre órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.
3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión mixta del ARRL, cuando así se le solicite por la misma.

Para su validez, los acuerdos de la Comisión paritaria deben ser adoptados por los

votos de la mayoría de cada una de las representaciones.

Para la eficacia de lo preceptuado en el presente párrafo, la Comisión paritaria fijará en acta de constitución de la misma el reglamento de su funcionamiento.

**Art. 8.º Arbitraje.-** Junto con la designación del árbitro o árbitros se fijarán los términos del arbitraje y plazo de decisiones para cada tema concreto.

Cada parte designará su o sus árbitros y en el caso de que el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales llegue a un acuerdo de establecer una lista de árbitros consensuada, el árbitro que haga número impar lo será de entre los de dicha lista.

En el caso de que no se haga esta lista, el árbitro impar será elegido por acuerdo entre ambas partes.

**Art. 9.º Absorción, compensación y garantía "ad personam".-** Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con los aumentos y mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones que en el futuro se promulguen.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

## CAPITULO II.-Contratación de trabajadores

### portuarios por empresas estibadoras

**Art. 10. Oferta y contratación.-** La integración de trabajadores portuarios vinculados a SESTISE en la plantilla de las empresas estibadoras mediante contratación como trabajadores fijos con relación laboral común, prevista en el artículo 8 del ARRL, se efectuará mediante oferta innominada de aquellas en la que se especificará la categoría profesional, las funciones a realizar y el número de plazas a cubrir.

SESTISE informará las ofertas al Comité de empresa y dará traslado de la misma a los trabajadores en quienes concurren las condiciones de la propuesta. En el plazo máximo de una semana, las personas afectadas contestarán en sentido afirmativo o negativo. Las aceptaciones que se reciban se transmitirán de forma inmediata a la empresa solicitante, que decidirá libremente.

De no existir voluntarios o de no aceptar la empresa ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

La contratación se efectuará mediante el modelo de contrato cuyo formato figura en el anexo I. Los contratos garantizarán las condiciones laborales personales del trabajador de antigüedad, categoría, etc., que tenga reconocidas en SESTISE, así como las de trabajo y retributivas, con el carácter de condiciones mínimas que tengan en el momento de la contratación.

Para la aceptación o reparto sobre el contrato ofertado, el trabajador tendrá un plazo máximo de dos días.

**Art. 11. Contratación de fijos de plantilla.-** Durante la vigencia del Convenio, las empresas estibadoras contratarán globalmente y de mutuo acuerdo en cuanto a su

distribución, como fijos de sus plantillas, a los trabajadores portuarios necesarios para atender el 25 por ciento del total de los turnos que se realicen en labores portuarias de servicio público.

Las partes convienen en que las ofertas de las empresas estibadoras para contratar personal de la plantilla de SESTISE, para integrarlos en sus respectivas plantillas, se dirijan a trabajadores que ostenten preferentemente las categorías siguientes: Capataz, apuntador, sobordista, manipulante y cubierta.

**Art. 12. Efectos de la contratación de los fijos de plantilla.-** Los trabajadores portuarios contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijo de plantilla. Los contratos se redactarán con sujeción al Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, y disposiciones concordantes.

La contratación por una empresa estibadora de un trabajador portuario vinculado a SESTISE, producirá la suspensión de la relación laboral especial que las unía.

Cuando se restablezca la relación laboral especial suspendida, le será de aplicación al trabajador las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de servicio en la empresa estibadora.

La retribución del trabajador de relación laboral común, fijo de la plantilla de la empresa estibadora, será la indicada en el presente Convenio para los trabajadores de relación laboral especial de su misma categoría.

En la prestación del trabajo de dichos trabajadores se deberán observar las prescripciones específicas que para ellos se continúan en el Convenio y la siguiente especificación:

- Realizarán una única jornada diaria en el horario que se asigne de lunes a sábado, debiendo descansar las tardes de los sábados y domingos.

### CAPITULO III.-Llamamientos y nombramientos. Peticiones de personal

**Art. 13. Llamamientos.-** Dadas las especiales características del puerto de Sevilla, que está sometido al régimen de mareas por tratarse de puerto fluvial, se estima necesario el establecimiento de los siguientes nombramientos, con el fin de realizar una distribución rotativa del trabajo entre los trabajadores portuarios de relación laboral especial de SESTISE, conforme al siguiente horario:

De 7,30 a 8,30 y de 12,30 a 1,30.

Todos los pedidos que se entreguen después de las 7,30 horas, se considerarán de jornada intensiva, excepto cuando el buque para el que se realiza el nombramiento esté subiendo el río o estando en puerto tenga pendiente la autorización del Sovre, documentación fitosanitaria o de cualquier organismo oficial competente.

El nombramiento de los sábados se realizará el viernes de 12,30 a 2 de la tarde.

Cuando haya dos días de fiesta, después de sábado se establecerá un retén de portuarios que fijará la inspección según las necesidades del puerto.

La solicitud por escrito de trabajadores portuarios, se realizará mediante documento presentado en la Inspección de Operaciones de SESTISE, como mínimo 15 minutos

antes de los nombramientos.

Esta efectuará la puesta a disposición temporal diariamente, mediante riguroso turno de rotación.

No se podrán realizar operaciones portuarias, en las que siendo preceptivo el nombramiento, no se haya realizado el pedido correspondiente.

Las solicitudes del personal, serán remuneradas por orden de recepción en la Inspección de Operaciones, designándose los trabajadores conforme al sorteo para determinar el orden de servicio.

**Art. 14. Orden de la solicitudes.-** El orden de prelación de las peticiones recibidas en la oficina de nombramiento de SESTISE, será:

1.º Trabajos de servicio público.

2.º Trabajos complementarios.

El documento de solicitud será un contrato de puesta a disposición de trabajadores portuarios, especificando número de trabajadores, categoría profesional y los siguientes datos:

1. Identificación del lugar de prestación de los servicios.
2. Naturaleza de los servicios a prestar.
3. Tipo de características de la unidad de carga.
4. Medios mecánicos a utilizar.
5. Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.
6. Modalidad de jornada a realizar.

Sólo con finalidad estadística se indicará además:

7. Naturaleza de las mercancías a manipular.
8. Empresa destinataria del servicio.

El conjunto de contratos sucesivos entre SESTISE y las empresas estibadoras, estará regido por las normas del presente Convenio.

Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de SESTISE, salvo previo aviso y causa justificada.

Las empresas que después de haber entregado su pedido y habiéndose realizado el nombramiento, tendrán que abonar el salario mínimo establecido en el anexo II, cuando no pueda realizarse el trabajo por causas ajenas al trabajador.

**Art. 15. Terminaciones y remates.-** Para terminaciones de buques se trabajará un máximo de dos horas extraordinarias, siempre que con el promedio de rendimiento hora obtenido durante la jornada se prevea la posibilidad de terminación en mercancías de enganche como contenedores, pallets, atados y otras similares.

En graneles se realizarán las dos horas extraordinarias ya sea para remate de buque o



bodegas, con la única limitación de dos bodegas máximo cuando exista personal de SESTISE en inactividad. En el resto de mercancías como saquerío, productos sueltos y carga general el rendimiento de cálculo para las dos horas de remate será el mínimo contemplado en el anexo II.

En operaciones de entrega y recepción se podrán realizar operaciones para servicios urgentes imprevistos en cualquier momento, con un máximo de cuatro camiones en carga o descarga.

#### CAPITULO IV.-Plan de empleo

**Art. 16. Objetivos.-** De acuerdo con lo previsto en el ARRL y cumpliendo su mandato, se establece un plan de empleo con los siguientes principios:

- a) Dotar a los estibadores portuarios de una formación profesional adecuada y capacidad operativa acorde con las exigencias del servicio del puerto de Sevilla.
- b) Revisar la composición de los equipos de trabajo adecuándolo a las necesidades técnicas efectivas y a la seguridad.
- c) Conjugación del nivel de empleo tendiendo a evitar la subocupación, que mientras exista, deberá tener el tratamiento previsto en el d), del artículo 6 del ARRL.
- d) Se aprobarán por la organización firmante del plan de empleo, los expedientes de regulación temporal necesarios hasta alcanzar el nivel óptimo de empleo, tal como se ha firmado el de 1991.

**Art. 17. Planificación de las actuaciones.-** 1. La composición de los equipos mínimos serán reflejados en las tablas de rendimiento que figuran como anexo II del presente Convenio.

2. La sociedad estatal y las partes firmantes, acometerán la movilidad funcional, en senos de los grupos profesionales, negociando un sistema de agrupación profesional de las distintas categorías actualmente existentes, pactando un sistema de formación profesional, en función de su capacidad y profesionalidad, que tenderá a facilitar la polivalencia del estibador para su mayor ocupación.

3. Para el año 1991, las revisiones se realizarán en composiciones de los equipos reflejados en el anexo II.

4. Todo lo anteriormente se entiende encuadrado en un límite que garantice que ningún trabajador trabajará, en cómputo anual, menos jornadas que las empleadas en el año anterior a la puesta en marcha de SESTISE, de forma que estará garantizado un sueldo mínimo, siempre igual o superior al percibido en 1990, con la revisión correspondiente del IPC.

**Art. 18. Ejecución del plan de empleo.-** La Comisión negociadora del plan de empleo asumirá la responsabilidad de las actuaciones acordadas. Tanto los representantes de SESTISE, como la de las empresas estibadoras y la de los trabajadores ofrecen su colaboración para el correcto funcionamiento de este plan de empleo.

**Art. 19. Alcance del plan de empleo.-** En lo sucesivo, hasta cinco años, es decir 1991, 1992, 1993, 1994 y 1995, se realizarán las transformaciones que garanticen la adecuación de las nuevas realidades tecnológicas que se produzcan en el puerto de Sevilla.

El objetivo de este plan de empleo se establece en reducir el coste directo de un 40 por ciento en los cinco años de duración con la siguiente valoración:

En 1991 reducir el coste en un 20 por ciento.

En 1992 reducir el coste en un 10 por ciento.

En 1993 reducir el coste en un 5 por ciento.

En 1994 reducir el coste en un 3 por ciento.

En 1995 reducir el coste en un 2 por ciento.

Las medidas adoptadas afectarán tanto a los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral especial a SESTISE como a los vinculados por relación laboral común a las empresas estibadoras.

La Comisión paritaria procederá al seguimiento del índice de ocupación de los estibadores portuarios, de acuerdo con las fórmulas que se contemplan en el artículo 6 del ARRL a cuyo efecto el número máximo de turnos a computar para la determinación de los coeficientes de ocupación fija, se establece en 274 turnos año.

En el supuesto de alcanzar y superar el índice óptimo de ocupación del 85 por ciento que se indica en el artículo 6.21 f) del citado ARRL, y en cumplimiento del mismo se procederá a la contratación de trabajadores en SESTISE, procedente de la lista de Registro Especial del INEM en la cuantía suficiente para mantener un índice de ocupación no inferior al 75 por ciento.

## CAPITULO V.-Retribución de trabajo

**Art. 20. Estructura retributiva.-** 1. La retribución del trabajador portuario está constituida por los conceptos siguientes:

- Retribución fija y uniforme.
- Retribución variable.
- Incrementos por condiciones especiales.

2. La retribución fija y uniforme se corresponde con la asistencia normal a los llamamientos.

Son conceptos retributivos:

- Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.
- Retribución de vacaciones anuales.
- Premio por antigüedad.
- Salario base garantizado.

3. La retribución variable se corresponde con la prestación del trabajo efectivo en las labores definidas de ámbito funcional. Depende del rendimiento global del equipo de trabajo, de las características del trabajo portuario realizado y de la ocupación que desempeña el trabajador dentro de equipo de trabajo o en forma individual.

Son conceptos retributivos:

- Salario rendimiento.
- Diferencias por categoría profesional.

4. Los incrementos por condiciones especiales se corresponden con la compensación al trabajo prestado en circunstancias especiales de tiempo, penosidad, etc., en forma de incrementos porcentuales sobre la retribución variable obtenida o en forma de incrementos fijos sobre la retribución obtenida por salario a tiempo.

Se establecen incrementos por las condiciones de:

- Nocturnidad.
- Festividad.
- Plus de mercancías penosas, peligrosas y tóxicas.
- Exceso de rendimiento sobre el mínimo (50%).
- Jornada reducida (25%).

**Art. 21. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.**- Con el carácter de concepto retributivo salarial fijo y semestral, se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el último viernes del mes de junio y el 23 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre consisten en el pago de 250.000 pesetas a todas las categorías, excepto aguador, sin distinción de las condiciones individuales del trabajador. Se devenga semestralmente, por el semestre natural del año y se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado en el semestre, considerándose a estos efectos como tiempo realmente trabajado: Las jornadas de trabajo efectivo, los días de asistencia a los llamamientos en que se devengue salario base garantizado, las licencias retribuidas, los días de disfrute de vacaciones y las horas de crédito sindical.

A partir del año 1992, el montante de las pagas extraordinarias y vacaciones se dividirá en cuatro pagas de 187.500 pesetas netas cada una, conforme al anexo III, realizándose su revisión en conjunto y cómputo anual.

**Art. 22. Retribución de vacaciones anuales.**- Para el año 1991, la retribución del período de vacaciones consiste en la cantidad que resulte de aplicar el 8,18 por ciento sobre el salario rendimiento obtenido individualmente, con los incrementos que correspondan por condiciones especiales acreditadas en los meses de junio 1990 a mayo 1991.

Para años sucesivos se fija una cantidad igual al de las pagas extraordinarias.

**Art. 23. Premio por antigüedad.**- Con el carácter de concepto retributivo fijo y mensual, se establece el premio de antigüedad con la finalidad de premiar la permanencia del trabajador al servicio de la empresa. Se computa por quinquenios con límite de siete. Su cuantía es el 6 por ciento de la masa salarial con los límites expresados en el anexo III, a tanto alzado, total y uniforme para todo el personal, sin distinción de las condiciones individuales del trabajador. Se devenga por el tiempo realmente trabajado según lo establecido en el artículo 14 de gratificaciones

extraordinarias. Oscilará entre 7.000 pesetas, mínimo y 8.000 pesetas máximo, conforme al anexo III.

La fecha inicial del cálculo de los quinquenios es la que tienen actualmente reconocida los trabajadores y que consta en el libro de matrícula y para los de nuevo ingreso será la de su fecha de contratación.

**Art. 24. Salario base garantizado.-** Con el carácter de concepto retributivo salarial fijo se establece un salario base garantizado de 5.366 pesetas día, especialistas, manipulantes y cubiertas y de 5.663 pesetas para capataces y apuntadores, como cantidad uniforme para todo el personal, sin distinción de las condiciones individuales del trabajador. Se percibirá por los días de asistencia del trabajador a los llamamientos en que no tengan ocupación efectiva y por los días de descanso semanal, domingo y festivos en que asimismo no desempeñe trabajo efectivo. Tiene el carácter de salario base garantizado.

**Art. 25. Salario rendimiento. Garantía. Incentivación. Tablas.-** Es un concepto retributivo, de carácter variable, que se establece para retribuir el trabajo efectivo prestado por el trabajador, desempeñando una ocupación concreta dentro de un equipo de trabajo o en forma individual y sobre las operaciones consignadas en las tablas de salarios rendimiento que figura como anexo II.

También se incluye en el concepto de salario rendimiento, la retribución, de carácter fijo, devengada por el trabajo efectivo prestado a tiempo, desempeñando una ocupación concreta dentro de un equipo de trabajo o en forma individual y sobre las operaciones consignadas en las tablas salario rendimiento, cuya ejecución se señala por jornada.

La obtención de un rendimiento superior al que figura en las tablas citadas incrementan el salario rendimiento en un 50 por ciento.

El salario rendimiento se incrementa también cuando el trabajo se presta en las condiciones especiales que se definen en este capítulo.

El rendimiento, la retribución correspondiente, la composición de equipos de trabajo y las características de la actividad portuaria constituyen las tablas de salario rendimiento.

La cumplimentación del rendimiento fijado en las tablas de salario rendimiento en la jornada laboral de trabajo se retribuye con el salario rendimiento correspondiente fijado para cada operación portuaria, y en este supuesto constituye el salario rendimiento garantizado.

El salario rendimiento garantizado se percibe también cuando el trabajador puesto a disposición de una empresa estibadora no pueda prestar servicio en toda o en parte de la jornada por causas no imputables al mismo.

**Art. 27. Incremento por condiciones especiales.-** Cuando la prestación del trabajo se realiza en las condiciones especiales que seguidamente se detallan, el salario rendimiento se incrementa porcentualmente o en su cantidad fija en las cuantías que se indican en el anexo II, por los conceptos: Plus de nocturnidad, plus de festividad y plus por mercancías penosas y peligrosas. Los porcentajes de nocturnidad y festividad son acumulativos cuando se desempeña el trabajo dándose las dos circunstancias, aplicándose los porcentajes que se indican en el anexo II.

**Art. 28. Cumplimiento de la jornada laboral.-** Dada la irregularidad de la prestación del trabajo portuario, el control y cómputo de la jornada o turnos se realizará anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máximo y los derechos legales. A estos efectos, se computarán como jornadas cumplimentadas.

- Cuando las operaciones a las que ha sido designado no se inicien o finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

- Cuando el trabajador habiendo acudido a los llamamientos obligatorios no sea nombrado para realizar tarea. En este supuesto no se computará para determinar los porcentajes de turnos trabajados que se establecen en el artículo 6.1.f) del ARRL.

**Art. 29. Fiestas.-** Las fiestas que disfrutarán los trabajadores serán las que cada año establezca la autoridad laboral con el calendario laboral, sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias cuando sea necesario, con las compensaciones económicas establecidas en el anexo II.

En todo caso la prestación del trabajo efectivo concluirá a las 20 horas de los días 24 y 31 de diciembre.

**Art. 30. Vacaciones.-** Los trabajadores portuarios, vinculados por relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en la forma que se indica en el artículo.

Se disfrutarán por grupos de trabajadores, de similar número, en el período de 1 de julio a 30 de septiembre y durante el mes de diciembre. La preferencia para elegir turno se efectuará, en cada grupo profesional, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

Las tandas de disfrute de vacaciones se expondrán en el tablón de avisos de SESTISE y en los de todas las empresas estibadoras, para general conocimiento, en el mes de mayo de cada año.

Fuera de los turnos y tandas, el disfrute de vacaciones en cualesquiera otras fechas del año, se podrá realizar a solicitud del trabajador, con antelación suficiente de un mes, y a criterio con la Dirección de la empresa y en tal caso se podrá fraccionar el disfrute en períodos mínimos de 7 días o superiores que sean múltiplos de 7 y el resto necesario hasta completar los 30 días naturales.

**Art. 31. Descanso semanal.-** Para los trabajadores de relación laboral especial el descanso semanal se efectuará en la tarde del sábado y día domingo, o día domingo y mañana del lunes, cuando la actividad portuaria lo permita. En su defecto se establecerá un descanso compensatorio que se procurará coincida con días en que se prevea que el trabajador afectado no va a ser nombrado por razón del volumen de la actividad portuaria, en que serán dispensados de la asistencia al llamamiento.

Cuando por razones excepcionales los trabajadores fijos de plantilla de relación laboral especial no puedan disfrutar del descanso en domingo o festivo, tendrán un descanso de día y medio ininterrumpido a continuación del domingo o festivo.

**Art. 32. Prolongación de prestación de trabajo efectivo.-** Por las especiales características de la actividad portuaria, cuando por necesidades de la operativa portuaria de las empresas estibadoras, la plantilla de SESTISE sea un día determinado

nombrada en su totalidad y se constata la evidencia de que pueden quedar sin terminar operaciones portuarias iniciadas, por ser insuficiente la hora de remate, los trabajadores afectados por esta circunstancia podrán prolongar la prestación de trabajo efectivo en dichas operaciones, sin perjuicio del límite horario diario, considerándose una nueva jornada.

#### CAPITULO VI.-Formación profesional. Clasificación profesional. Ascensos

**Art. 33. Formación profesional.-** Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes de formación profesional permanente de los trabajadores portuarios, en concordancia con lo que establece el artículo 10 del ARRL.

A iniciativa propia o a propuesta de la Comisión paritaria del Convenio, SESTISE asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, con la colaboración de las empresas estibadoras, el Comité de empresa y los trabajadores portuarios. A estos efectos gestionará de los organismos oficiales y entidades privadas las ayudas económicas y técnicas necesarias.

Las empresas estibadoras pondrán en conocimiento de la Comisión paritaria y de SESTISE cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que aconseje o exija la actualización profesional de los trabajadores, así como las necesidades formativas en especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con la antelación suficiente para que se puedan organizar las acciones formativas de forma que las empresas puedan disponer de personal capacitado antes de iniciarse la implantación de la innovación.

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

**Art. 34. Clasificación profesional.-** De conformidad con lo previsto en el artículo del ARRL, se procederá al estudio y definición negociada de un nuevo sistema y catálogo de agrupación profesional de las distintas categorías actualmente existentes en el ámbito del Convenio y otras que puedan crearse por exigencia de las nuevas tecnologías, y se procederá a su aplicación incorporándolos al Convenio colectivo vigente en el momento de la aprobación del nuevo sistema y catálogo indicado.

El catálogo y nuevo sistema de agrupación y clasificación profesional, abarcará a todos los trabajadores portuarios, tanto vinculados a SESTISE por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

Con la salvedad de su necesaria adecuación al proyecto definitivo que elabore la Comisión mixta de ARRL, corresponde a SESTISE la clasificación y agrupación de la profesionalidad en el ámbito del Convenio con la participación y colaboración de la representación legal de los trabajadores y de las empresas estibadoras.

**Art. 35. Promoción y ascenso.-** De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.2 del ARRL será de aplicación en el ámbito del Convenio el sistema de promoción y ascenso que se acuerde en la Comisión mixta del ARRL, y a tal objeto, se establecen los siguiente criterios a los que se estima debería ajustarse al sistema:

- Afectar a la totalidad de los trabajadores portuarios.
- Garantizar la plena igualdad de oportunidades sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso a categoría superior.

- Adecuarse a las necesidades reales de ocupación permitiendo la ocupación de vacantes de la categoría adquirida a corto plazo y evitar la creación de expectativas de promoción inviables o a largo plazo.
- Tener en cuenta la situación de los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.
- Deberá contemplar la intervención del órgano calificador de la profesionalidad.

Según resulte del futuro desarrollo de cuanto regula el artículo 10.2 del ARRL, respecto a la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores portuarios para acceder a las promociones y ascensos que se produzcan, en el supuesto de afectar a un trabajador fijo de empresa, esta circunstancia se podrá considerar causa rescisoria del contrato con la empresa estibadora, siempre que ésta no acepte la nueva categoría en su ámbito interno y el trabajador no renuncie a ella.

## CAPITULO VII.-Disciplina. Faltas y sanciones

**Art. 36. Potestad disciplinaria.-** La potestad disciplinaria para la evaluación y sanción de las faltas laborales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación común, corresponde exclusivamente a dichas empresas.

La potestad disciplinaria para la evaluación y sanción de las faltas laborales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con SESTISE, corresponde exclusivamente a su Dirección.

Cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de SESTISE, puesto a su disposición, haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo deberá comunicar por escrito a la Dirección de SESTISE dentro de las 48 horas de su comisión, para que ésta adopte las medidas disciplinarias que estime conveniente, sin perjuicio de que la Dirección de SESTISE pueda adoptar medidas por propia iniciativa, cuando tenga conocimiento de la infracción por otras vías.

**Art. 37. Procedimiento.-** La evaluación y sanción de las faltas que se impongan a los trabajadores portuarios se efectuará siempre por escrito, cualquier, que sea la calificación y sanción recaída, en el que deberá indicarse: Los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha de su cumplimiento.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargo contra la sanción en la que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas que dispongan y estimen convenientes aportar.

El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días naturales siguientes a la recepción del escrito de descargo. De no contestarse expresamente por la empresa, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De encontrarse el escrito de descargo en el sentido de reducir o dejar sin efecto la sanción quedará sin efecto la primera comunicación de la sanción, y contra la segunda quedará expedita la vía de expediente contradictorio. La presentación del escrito de descargo implicará la suspensión de la sanción y consecuentemente, interrumpirá los plazos de caducidad o prescripción de la falta y de las sanciones para recurrirla desde el momento de la presentación del escrito de

descargo y hasta la fecha de la resolución, expresa o tácita de la empresa.

De todas las sanciones que se notifiquen se dará conocimiento al Comité de empresa de SESTISE y a la empresa estibadora afectada.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción de lo social.

Calificación de las faltas, sanciones aplicables.-Son faltas leves:

1. Faltar a las listas de llamamientos dos veces consecutivas o de dos a cuatro alternas, durante el período de un mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. La falta de asistencia al trabajo durante un día al mes sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a la misma.
4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
5. Embriaguez ocasional dentro de la zona portuaria.
6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
7. Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros.
8. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Son faltas graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos tres veces consecutivas o cinco alternas durante 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 un período de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. Faltar dos días al trabajo, durante un período de un mes, sin causa que lo justifique.
4. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación.
5. Abandonar el trabajo sin permiso del capataz por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
6. Abandonar el trabajo antes de la hora señalada como terminación de la faena.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria en el rendimiento normal o el inducir a los compañeros a tal fin o



retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

8. No comunicar a la empresa, con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad. La falta maliciosa de estos datos se considerarán como faltas muy graves.

9. Solicitar licencias alegando causas no existentes, o excederse en el tiempo.

10. La asistencia a la lista de llamamiento o al trabajo en estado de embriaguez, cuando no sea habitual.

11. Simular la presencia de un trabajador durante el llamamiento o permitir su sustitución en el trabajo por otro obrero, o permutar para la realización de determinadas faenas, sin conocimiento y ausencia de la Inspección de Operaciones de la Empresa.

12. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

13. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias cuando así corresponda.

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

15. Negligencia en la observación y cumplimiento de las instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podría ser considerada como muy grave.

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

17. 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.

18. 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.

19. Las derivadas de lo previsto en el apartado número 6.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

21. La no consecución de los rendimientos habituales por causas imputables a los trabajadores.

Será falta de rendimiento imputable al trabajador, cuando de manera deliberada o sin causa justificada, éste no alcance los rendimientos medios habituales.

Son faltas muy graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento durante cuatro veces consecutivas o diez 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 o veinte durante un año.

3. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
4. La embriaguez durante el trabajo, siempre que fuese habitual.
5. Originar frecuentes riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo.
6. Permitir, los capataces o sus sustitutos, el trabajo de obreros que no se hallen incluidos en el ámbito del artículo 2 de este Convenio.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio en la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
12. La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un año y cuando la sanción impuesta, como es lógico, no haya sido despido o baja en la empresa a la que pertenezca.

Sanciones.-Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 10 días.
- Inhabilitación temporal para ascender de 6 meses a 1 año.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
- Inhabilitación temporal para ascender de 1 a 2 años.
- Despido.

**Art. 38. Opción por rescisión de contrato.-** En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión de contrato de trabajadores de SESTISE, la opción para la readmisión o la indemnización corresponderá al trabajador.

En el supuesto de declaración de improcedencia de rescisión del contrato de trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, cuando éstos tuvieran suspendida la relación laboral especial con SESTISE, si la empresa optase por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a SESTISE, con percepción de los salarios de tramitación del procedimiento, pero no tendrá derecho a percibo de indemnización, con reconocimiento de la antigüedad.

**Art. 39. 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 tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPITULO VIII.-Seguridad e higiene en el trabajo

**Art. 40. Normativa sobre seguridad e higiene.-** Mientras no se desarrolle lo estipulado en el artículo 13 del ARRL, sobre las medidas a adoptar para la mejor protección de los riesgos de seguridad e higiene, se seguirá aplicando las normas actualmente en vigor.

La Comisión paritaria del Convenio elevará un informe a la Comisión mixta del ARRL, con las medidas que estime necesarias para mejorar la protección.

#### CAPITULO IX.-Derechos de reunión e información. Derechos de los representantes de los

trabajadores. Derechos sindicales

**Art. 41. Derechos de reunión e información.-** Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio, tienen los siguientes derechos:

1. La representación legal de los trabajadores podrán convocar asambleas, en los locales de la Sociedad Estatal. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de SESTISE o de cualquier otro que se ponga a su disposición, antes o al finalizar los nombramientos diarios, sin mas requisitos que no interrumpir los mismos.
2. A recibir información a través de sus representantes.
3. A que les sean facilitados a título individual, los datos mecanizados por las empresas en los que conste información relativa a su persona.

**Art. 42. Derechos de la representación legal de los trabajadores.-** En igual sentido que el indicado en el apartado anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

1. Uso de 40 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso, sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente.
2. Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros sin que se pueda exceder del número total correspondiente.
3. Las secciones sindicales constituidas, y aquellas que se constituyen tendrán derecho a nombrar los Delegados sindicales con reserva de 20 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. El indicado crédito horario será también acumulable.
4. La Dirección de SESTISE fijará los módulos con que se abonarán las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores y la fórmula de pago, que será negociada en cada caso.

**Art. 43. Derechos sindicales.-** Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados

en el artículo 15 del ARRL, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo, y en los dos anteriores.

**Art. 44. Representación para la negociación del Convenio.-** En cumplimiento de lo que determina el artículo 16 del ARRL, la representación de las partes, para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, se atribuye a SESTISE y a la Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias de Sevilla por parte empresarial y a los representantes de los trabajadores vinculados por relación laboral especial. A estos únicos efectos las actividades que realicen las empresas estibadoras, como concesionarias del servicio público y/o actividades portuarias que se describen en el ámbito funcional, constituirán una unidad independiente de las demás actividades de las mismas a las que quedarán adscritos únicamente los estibadores portuarios de cada empresa, contratados para realización de estos trabajadores por relación laboral común.

#### CAPITULO X.-De las empresas estibadoras

**Art. 45. Personal de las empresas estibadoras.-** Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores pertenecientes a la plantilla de SESTISE, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo, y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a los trabajadores inscritos en el Registro Especial de Trabajadores Portuarios de la Oficina de Empleo o, de no haberlos, a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece el Real Decreto-ley 2/1986, y Reglamento de 13 de marzo de 1987.

La contratación por las empresas estibadoras de personal propio, se ajustará a lo que se establece en el capítulo II de este Convenio, y la solicitud de personal fijo de SESTISE, se realizará de acuerdo con lo previsto en el capítulo III y las normas de los anexos.

**Art. 46. Dirección y control de la actividad laboral.-** La organización de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar, en su ejecución, todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio puerto dictadas al efecto.

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a las empresas estibadoras que los solicite, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral común o con personal de SESTISE, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido solicitados por la empresa estibadora.

Cuando la empresa estibadora realice sus actividades con el personal propio, también quedará sujeta a las obligaciones de componer las manos mínimas previstas para las operaciones portuarias.

**Art. 47. Suspensión de los contratos.-** De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto 2/1986, y lo establecido en el artículo 12 de este Convenio, la contratación por una empresa estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de SESTISE, producirá la suspensión de la relación laboral especial que les une. Dicha suspen

sión cesará y se restablecerá la relación laboral, cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la empresa estibadora en la forma que regula el artículo 10 del Real Decreto-ley 2/1986, teniendo en cuenta las excepciones que en el citado precepto se contemplan.

**Art. 48. Extinción del contrato.-** El contrato de los trabajadores portuarios con SESTISE, se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y por las específicas previstas para esta relación laboral especial por el Real Decreto-ley 2/1986, y Reglamento aprobado por Real Decreto-ley 2/1986, y Reglamento aprobado por Real Decreto 371/1937.

**Art. 49. Coordinación de funciones comunes.-** Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este Convenio, la Dirección de SESTISE se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar, a la generalidad de los trabajadores portuarios y a las empresas estibadoras aconsejen una planificación y gestión coordinadas, singularmente a las referentes a la formación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, así como otras que le encomienden expresamente el presente Convenio y se acuerden en la Comisión paritaria.

#### CAPITULO XI.-De la sociedad estatal

**Art. 50. Función de SESTISE.-** En cumplimiento del objeto que asigna a las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/1986, SESTISE contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el capítulo primero de este Convenio, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios de su plantilla.

Las solicitudes de trabajadores portuarios de SESTISE por las empresas estibadoras, se realizará por el procedimiento y las normas que se contemplan en este Convenio.

**Art. 51. Plantilla de personal fijo. Condiciones para su acceso.-** Para cumplimentar los objetivos a que se refiere el artículo anterior, SESTISE dispondrá de una plantilla de personal fijo, adecuada a las necesidades del puerto y profesionalmente capacitada.

Para acceder a la plantilla de personal fijo de SESTISE, habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales que establece el Real Decreto 2/1986, y necesariamente deberán figurar inscritos en el Registro Especial de Trabajadores Portuarios de las Oficinas de Empleo.

**Art. 51. Contratación.-** Los trabajadores que integran la plantilla operativa de SESTISE, serán contratados por tiempo indefinido y por medio del modelo de contrato que se une como anexo I.

La relación laboral que se establece entre SESTISE y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de las actividades portuarias, tiene la naturaleza jurídica de Relación Laboral Especial de Trabajadores Portuarios, prevista en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos se extenderán por triplicado destinándose un ejemplar a la empresa, otro al trabajador y el tercero a la Oficina de Empleo.

#### ANEXO I

#### MODELO DE CONTRATO DE RELACION LABORAL COMUN

## **Contrato de trabajo de relación laboral común de estibador portuario**

(Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo)

En Sevilla a ..... de ..... de .....

Reunidos, de una parte como empleador, don ....., en su calidad de ....., con D.N.I. número ....., en nombre y representación de la empresa estibadora ....., con domicilio social en .....

Y de otra, como trabajador don ....., con D.N.I. número ....., y domicilio en ....., en la actualidad vinculado a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Sevilla, S.A. (SESTISE), por relación laboral especial con antigüedad desde ....., y categoría profesional .....

Las partes se reconocen capacidad legal y necesaria para este acto, acuerdan:

Otorgar el presente contrato de relación laboral común de estibador portuario, con sujeción a las siguientes cláusulas:

Primera.-El objeto del presente contrato es establecer entre las partes la relación laboral común a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo.

Segunda.-El presente contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido desde la fecha de su firma.

Tercera.-La jornada y horario de trabajo serán los previstos en cada momento en el Convenio colectivo de trabajo aplicable. La jornada de trabajo que se pacta es la jornada completa.

Cuarta.-El trabajador es contratado con la categoría y/o grupo profesional de

Quinta.-La retribución, jornada de trabajo, vacaciones, descanso y demás aspectos laborales del trabajador se regirán en cada momento por lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable y subsidiariamente, por las normas de general aplicación, garantizándole el mismo trato profesional y retributivo que el que se aplique en cada momento a los trabajadores portuarios de la plantilla de SESTISE de su misma condición profesional, excepto aquellos aspectos que sean privativos de la relación laboral especial.

Sexta.-En todo lo no regulado en el presente contrato las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo y su normas de desarrollo, al Convenio colectivo vigente en cada momento, el Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el sector portuario, de 5 de febrero de 1985, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación en materia laboral.

Séptima.-Las partes hacen manifestación expresa de conocer y quedar obligado a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, en el sentido de que la relación laboral de carácter especial establecida entre el trabajador y SESTISE se suspende, simultáneamente a la entrada en vigor del presente contrato con la empresa estibadora, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por disminución del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

El presente contrato se extiende por cuadruplicado y será registrado en la Oficina de Empleo de Sevilla, uno de cuyos ejemplares se entregará a SESTISE, firmando las partes en el lugar y fecha indicados "ut supra".

El trabajador,

El representante de la

empresa estibadora,

## ANEXO II

TABLA DE COMPOSICION Y CUADRO DE AJUSTES DE TERMINACION

Código	Mercancía Descarga	B	T Car ga	B	T	Rendimiento Cálculo salario Destajos	Rendimiento habitual media del 89-90-91
101	Chapas sueltas y palanquillas sin máquina	6	4	4	6	303 Tm.	-
102	Chapas sueltas y palanquillas con máquina	4	4	4	4	303 Tm.	1.009 Tm.
103	Tuberías metálicas en paquetes	4	4	4	4	185 Tm.	428 Tm.
104	Hierro en madejas u horquillas	4	4	4	4	227 Tm.	-
105	Hierro armado y estructuras	4	4	4	4	202 Tm.	-
106	Piezas desbastes, vigas, perfiles	6	4	4	6	303 Tm.	-
107	Redondos en rollo	6	3	4	4	261 Tm.	1.152 Tm.
108	Redondos en atados	4	4	4	4	286 Tm.	904 Tm.
109	Angulos-pletinas E.SS.	4	4	4	4	313 Tm.	826 Tm.
110	Mármol en bloques	4	4	4	4	269 Tm.	-
111	Bloques de hormigón armado	4	4	4	4	303 Tm.	-
112	Placas prefabricadas en pallet y similares	4	4	4	4	202 Tm.	340 Tm.
113	Tubos de cemento y filtro cemento suelto	4	4	4	4	210 Tm.	-
114	Tubos de cemento y filtro cemento atados o enflejados	4	4	4	4	235 Tm.	-

115	Madera de Guinea	6	8	8	6	185 Tm.	-
116	Madera importación suelta	8	8	8	8	106 Tm.	-
117	Troncos, postes y rollizos sueltos	6	6	6	6	168 Tm.	-
118	Madera importación en paquetes eslingados con tacos	4	4	4	4	240 Tm.	-
119	Maderas importadas en paquetes eslingados con tacos	4	3	3	4	319 Tm.	-
120	Madera importación sin eslingas en paquetes	4	4	4	4	254 Tm.	-
121	Tablas, tableros, tablillas a granel	8	2	2	8	160 Tm.	-
122	Tablas, tableros, tablillas en atados ..	6	6	6	6	193 Tm.	-
123	Maquinaria y bultos de más de 2 toneladas	4	4	4	4	252 Tm.	345 Tm.
124	Maquinaria y bultos entre 1 y 2 toneladas	4	4	4	4	189 Tm.	-
125	Maquinaria y bultos de menos de 1 tonelada	4	4	4	4	113 Tm.	-
126	Carne congelada (sólo J. intensiva)	8	4	4	8	1.177 Pie	-
127	Pescado congelado (sólo J. intensiva)	8	4	4	8	63 Tm.	-
128	Hojalata en bloques	4	2	2	4	303 Tm.	-
129	Bobinas de papel eslingado	4	2	2	4	286 Tm.	-
130	Bobinas de papel sin eslingar	4	4	4	4	185 Tm.	-
131	Pasta de papel	4	4	4	4	286 Tm.	-
132	Algodón y yute en balas	6	4	4	6	134 Tm.	-
133	Fardo de tabaco	6	4	4	6	143 Tm.	-



134	Corcho en fardos y balas	-	-	8	8	82 Tm.	-
135	Corcho semipaletizado	8	4	4	8	76 Tm.	-
136	Corcho paletizado o eslingado	4	4	4	4	76 Tm.	-
137	Cajas y racimos de plátanos y otras frutas clasificadas	8	10	-	-	118 Tm.	-
	Sacos						
138	Sacos cenizas de cobre o derivados ..	8	8	8	8	185 Tm.	-
139	Sacos de cemento	8	8	8	8	277 Tm.	-
140	Sacos de más de 80 kg.	8	8	8	8	252 Tm.	-
141	Sacos de alubias, garbanzos, etc., clasificados	8	8	8	8	143 Tm.	-
142	Sacos de patatas	8	8	8	8	219 Tm.	-
143	Sacos de peso inferior a 30 kg.	8	8	8	8	235 Tm.	-
144	Sacos paletizados o preslingados	4	4	4	4	311 Tm.	537 Tm.
145	Sacos semipaletizados	8	4	4	8	277 Tm.	-
146	Saquerío paletizado B a despaletizas T	4	8	-	-	277 Tm.	-
147	Saquerío paletizado T a despaletizas B	-	-	8	4	277 Tm.	-
	Bidones						
148	Bidones llenos tipo exportación	6	8	8	6	191 Tm.	-
149	Bidones vacíos hasta 200 litros	6	6	6	8	44 Tm.	-
150	Bidones vacíos de más de 200 litros	6	6	6	6	44 Tm.	-
	Cajerío						
151	Cajerío semipaletizado	8	4	4	8	126 Tm.	-

1							
15 2	Cajerío semipaletizado de menos de 15 kg.	8	4	4	8	76 Tm.	-
	Restos de pallets						
15 3	Hasta 300 kg.	4	4	4	4	76 Tm.	483 Tm.
15 4	Hasta 750 kg.	4	4	4	4	126 Tm.	611 Tm.
15 5	Hasta 1.500 kg.	4	4	4	4	177 Tm.	-
15 6	Más de 1.500 kg.	4	4	4	4	227 Tm.	-
	Resto de preslingados						
15 7	Bolsas y bolsones, sacos de química a pie de grúa	4	3	3	4	311 Tm.	797 Tm.
15 8	Bolsas y bolsones, sacos de química a tinglado	4	4	4	4	311 Tm.	-
15 9	Cemento en bolsas a camión o pie de grúa	4	3	3	4	311 Tm.	-
16 0	Cemento en bolsas y tinglado	4	4	4	4	311 Tm.	-
	Contenedores						
16 1	Contenedores con gancho llenos	4	4	4	4	10 Ud/h	-
16 2	Contenedores vacíos s/peso	4	4	4	4	151 Tm.	-
	C. 20 pies tara 2.100 kg.	4	4	4	4	151 Tm.	-
	C. 40 pies tara 3.750 kg.	4	4	4	4	151 Tm.	-
16 3	Contenedores con spreader automático	2	2	2	2	10 Ud.	-
16 4	Contenedores con grúa gantry	1	1	1	1	-	-
	Buques roll-roll						
16 5	Mercancía general paletizada o en contenedores	2	2	2	2	-	-
16	Mercancía general	4	4	4	4	-	-

6	paletizada o con grúa						
Mercancía general heterogénea							
16 7	Mercancía de enganche en partidas de menos de 30 Tm.	4	4	4	4	Rendimientos con la partida para la que se haya nombrado el equipo.	
16 8	Carga general sin paletizar	8	8	8	8	131 Tm.	-
Fibrocemento							
16 9	Placas	4	4	4	4	219 Tm.	-
17 0	Hueca en paquetes	4	4	4	4	193 Tm.	-
17 1	En contenedores	4	4	4	4	294 Tm.	-
17 2	Fibrocemento suelto	4	6	6	4	118 Tm.	-

### **Especificaciones a la tabla de composiciones**

- Composición mínima de los equipos:

La composición mínima de los equipos será la reflejada en las tablas de bordo y tierra para cada partida.

Cuando aparezcan operaciones no especificadas en las tablas del presente Convenio, se respetarán los rendimientos mínimos y las mismas composiciones del nomenclátor antiguo, haciendo la proporción del rendimiento mínimo al nuevo salario base.

Cuando aparezcan nuevas operaciones, las composiciones y los rendimientos serán las consideradas en las partidas más similares de las presentes tablas, previo informe de la Comisión paritaria.

El equipo, además de las personas de bordo y tierra, llevarán un capataz, un apuntador, un amantero y los manipulantes que sean necesarios.

El capataz será solamente uno para nombramientos de más de un equipo; a partir de tres equipos se nombrarán dos capataces.

En buques de graneles se nombrará un solo capataz por jornada, siempre que haya personal dentro de la bodega.

Sólo se nombrará amantero cuando habiendo personal a bordo, éste sea necesario.

Cuando con dos equipos se nombre capataz general, habrá además otro capataz de operaciones.

Rendimientos: En las tablas de composición de equipos figuran un rendimiento mínimo a efectos exclusivos del cálculo de salarios.

En caso de conflicto la Comisión paritaria, con carácter preceptivo y previo, se reunirá para fijar el rendimiento mínimo a realizar. A tal fin, se especifica a título informativo, el rendimiento normal deducido de la media aritmética realizado en el año 89, 90 y 91; asimismo se tendrán en cuenta las condiciones que se den en cada caso.

Saquerío suelto.-Durante los meses de verano, desde el 21 de junio al 21 de septiembre, la jornada de trabajo será de 6 horas con rendimiento de 6 horas.

Jornada de trabajo.-Durante los meses de verano, desde 21 de junio al 21 de septiembre, la jornada será normal de 6 horas, con los rendimientos de la jornada normal de 8 horas, no sufriendo ningún incremento de costos; existiendo como siempre las dos horas de remate cuando sea necesario.

Cuando sea necesario continuar con otro equipo en jornada de 14 a 20 horas. Habiéndose realizado el nombramiento de 8 a 14, la segunda jornada no sufrirá incremento de costos.

Durante la vigencia del Plan de Empleo, de cinco años, desde el 91 al 95 no se reducirá en las jornadas de verano el rendimiento mínimo de 8 horas, realizado en 6 horas. Esta jornada de verano permanecerá durante los cinco años del Plan de Empleo.

Contenedores.-La unificación de taras que se reflejan en las tablas, es independiente del peso que figure en los contenedores, siendo el baremo a usar 2.100 kg. para los 20 pies de 3.500 kg. para los de 40 pies.

Rendimientos siderúrgica sevillana.

Chapas sueltas y palanquillas:313 Tm.

Redondos en atados 295 Tm.

En tapioca la composición será de harina y semillas y el precio a pagar el del cemento a granel y clinker.

En entrepuentes lisos, sin máquina, de más de 1,5 m. la composición será de 4 personas.

En las operaciones no contempladas en este cuadro, se negociará teniendo en cuenta las composiciones y precios del mismo.

### **Especificaciones al cuadro de ajustes de terminación**

1. Las cantidades indicadas en el cuadro de ajustes son para cada bodega en los barcos con más de una bodega.
2. Se consideran barcos con una sola bodega, cuando ésta es corrida, aunque haya dos o más escotillas, siempre que no tenga entrepuente.
3. Cuando exista una separación o mampara en una bodega, se considerará como dos bodegas, cuando el mamparo no se desmonte o mueva durante la operación.

Cuando durante la operación este mamparo se retire o desplace se considerará como bodega y media.

Cuando existan dos mercancías distintas se considerará siempre como dos bodegas.

Cuando no haya que realizar la limpieza por separado, se considerará una sola bodega.

4. Chatarra: La persona de "tierra" será nombrada solamente el último día de remate, participando en el ajuste que figura en el cuadro de chatarra; esta persona pasará a trabajar a bordo a opción de capataz.

Los días de "floreo", la persona de "tierra" no será nombrado.

Tolva: Cuando el peón de tolva se haya nombrado durante las operaciones de descarga en graneles, esta persona se nombrará también el último día de remate, siendo su salario el mismo que ajuste el equipo conforme al cuadro; los demás días de "florero" su salario será de 8.868 pesetas/jornada.

6. Todas las cantidades reflejadas en el cuadro son brutas.

7. Estas cantidades serán incrementadas en la cantidad que los próximos años sea negociada como incremento salarial.

8. Estas cantidades se incrementarán con el plus de nocturnidad y festividad cuando corresponda.

### Manipulantes

El salario base para el rendimiento mínimo se establece en 7.380 pesetas brutas.

Entrega y recepción	Rendimiento mínimo	Exceso
Palanquillas-ángulos	227 Tm.	25 ptas/Tm.
Saquerío palets (general)	233 Tm.	25 ptas/Tm.
Madera paquetes	240 Tm.	33 ptas/Tm.
Uralita paquetes	145 Tm.	41 ptas/Tm.
Ángulos de 12 metros (dos máquinas)	240 Tm.	20 ptas/Tm. (2 manipulantes)
Hierro redondo en atados (dos máquinas)	215 Tm.	20 ptas/Tm.

(2 manipulantes)

Esta misma tabla se aplicará para el auxiliar de máquina cuando lo haya; en este supuesto el manipulante cobrará lo que el auxiliar de máquina, incrementado en el 12,14 por ciento.

Graneles	Rendimiento mínimo Exceso
Carga cereales (salario mínimo 7.872 ptas.)	286 Tm. 18,75
Ptas/Tm.	
Carga de chatarra a camión s/r	- 13.173
Ptas/jornada	

Remonte y arribo de clinker y cereales s/r	- 19.423
Ptas/jornada	
Arribo de mineral a tolva o grúa (jornada de 6 horas)	- -
Barco de hasta 2.000 Tm. (dos máquinas)	- 25.673
Ptas/jornada	
Barco de más de 2.000 Tm. (tres máquinas)	- 25.673
Ptas/jornada	
Arreglo camiones de chatarra (jornada 8 a 5)	- 13.173
Ptas/jornada	
Trabajos a bordo de cemento con máquina	- 25.673
Ptas/jornada	
Trabajos a bordo con chatarra	- 13.173
Ptas/jornada	
Trabajos a bordo de productos	- 19.423
Ptas/jornada	
Carga directa de cereales desde tinglado a cinta o grúa	- 19.423
Ptas/jornada	
Alimentación de tabla de tinglado a cinta o grúa	- 19.423
Ptas/jornada	

Ptas/jornada

Después de las 17 horas no habrá necesidad de nombramiento para el remate de los camiones que resten.

- Siempre que haya máquina a bordo llevará un amantero y un capataz.
- En materias pulverulentas las máquinas serán las adecuadas para este trabajo.
- Las cantidades son brutas.

### ANEXO III

#### **Pagas extras y vacaciones**

Antigüedad y pagas extras: Quedan fijadas las pagas en 250.000 pesetas para todas las categorías.

La paga de vacaciones será del mismo importe de 250.000 pesetas.

Cuando el volumen de trabajo oscile un ;pm 20 por ciento se revisará el importe de

estas pagas.

A partir del año 1992, estas tres pagas por importe total de 750.000 pesetas, se repartirá en cuatro pagas. Una en marzo, otra en julio y otra en Navidad, además de las vacaciones, por importe de 187.500 pesetas cada una.

Antigüedad: Los quinquenios que hasta la fecha eran del 10 por ciento de la masa salarial, será del 6 por ciento.

Cuando el importe del 6 por ciento sea menor de 7.000 pesetas, se pagará como mínimo 7.000 pesetas; cuando este 6 por ciento sea superior a 8.000 pesetas, sólo se pagará a 8.000 pesetas.

Nombramiento para el trabajo de los sábados: Las empresas harán el pedido de trabajo para los sábados y domingos el viernes anterior, viniendo los trabajadores a trabajar en sábado y domingo. El resto de la plantilla no tendrá que venir al nombramiento que se hacía los sábados.

#### ANEXO IV

#### Relación nominal de trabajadores de relación

laboral común

Esta lista da cumplimiento al cómputo mínimo de 25 por ciento exigido por la Orden ministerial de 15 de abril de 1987.

Empresa: Vapores Suardíaz Sevilla, S.A.	
Don Francisco Rincón Acosta	<b>Manipulante</b>
Don Juan Padilla Jiménez	Manipulante
Don José Alferez Carrasquilla	Manipulante
Don Francisco Díaz Gajo	Manipulante
Don José González Palacios	Manipulante
Empresa: Berge y Cía., S.A.	
Don Barragán Jiménez	Manipulante
Don Cayetano Sosa Romero	Manipulante
Don Manuel Luque Fernández	Manipulante
Don Manuel Millán Martín	Manipulante
Don Manuel Fernández Auxilia	Manipulante
Don Joaquín Luque Pena	Manipulante
Empresa: Carbones, Comercio y Consignaciones, S.A.	
Don Manuel Parrado Halcón	Manipulante

Empresa: Ership, S.A.	
Don Antonio Trigo Valle	Manipulante
Don Miguel García Fernández	Manipulante
Empresa J. y A. Lamaignere, S.L.	
Don Manuel Martín Moreno	Manipulante
Empresa Termisur Eurocargo, S.A. Don Juan Antonio Moreno López	Manipulante
Don José Romero Roldán	Manipulante
Empresa: Roberto Echevarría	
Don Benito Infante García	Manipulante
Don José Arregui Ortega	Manipulante
Empresa: Francisco León Acosta:	
Don Sergio López Espejo	Manipulante
Empresa: Muñón Chápuli.	
Don Manuel Moreno Pérez	Manipulante
Don Antonio Jiménez Rosales	Manipulante
Don Enrique Muñoz-Chápuli Menéndez	Manipulante
Don Lorenzo Sánchez Molina	Manipulante
Don Roque Roales Moreno	Manipulante

## ANEXO V

### Plan de marketing

I.P.C.: Se acuerda una revisión salarial para el año 1991 a partir del 1 de febrero del 6 por ciento.

Plan de marketing: Se acuerda que la revisión reivindicada por los trabajadores de SESTISE sería al 8 por ciento, renunciando al 2 por ciento para el plan de marketing del puerto de Sevilla, pagando los empresarios este 2 por ciento y comprometiéndose la Junta del Puerto a invertir en este plan un montante igual como mínimo, al volumen de pesetas que signifique este 2 por ciento.

En años posteriores se irá estableciendo el porcentaje que aporten los postuarios de SESTISE.