

**SANTA CRUZ DE  
TENERIFE**

Estibadores portuarios (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del  
Puerto de Santa Cruz de Tenerife, S.A.)

Convenio colectivo (BOP 24-IV-2006)

*Marginal de Información Laboral (I.L.): 2405/2006*

Código Convenio : **3802773**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Estibadores Portuarios de Tenerife para el año 2005, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE 6-6-1981) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril (BOE 1-6-1984) y Decreto 329/1995, de 24 de noviembre (BOC 15-12-1995).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.—Notificar a la Comisión Negociadora.

Tercero.—Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

## CONVENIO COLECTIVO DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS DE TENERIFE 2005

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

**Artículo 1.º Ámbito territorial.**—El presente convenio es de aplicación a todos los Puertos de la Isla de Tenerife o a los que en el futuro pudieran crearse o habilitarse en los que se realicen actividades descritas en el artículo 3.º A tales efectos, se hace clara referencia al futuro Puerto de Granadilla, incluyéndolo dentro del ámbito territorial de este convenio colectivo.

Se entenderá por “zona portuaria” la definida como tal por el Órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del respectivo puerto, de acuerdo con el artículo 2.º del Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo.

**Art. 2.º Ámbito personal.**—2.1 Afectará, como empresas, a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, S.A. o cualquier sociedad o sociedades que se constituyan al amparo del Real Decreto Ley 2/1986, a las sociedades o entidades de cualquier tipo que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función; y a las Empresas Estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba de buques y las complementarias, conforme al artículo 3.º del presente Convenio Colectivo.

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

**Art. 3.º Ámbito funcional.**—El presente convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los estibadores portuarios y trabajadores descritos en el artículo anterior que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

3.1 Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y trasbordo de mercancías objeto de

tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria.

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

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

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

3.2 Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

3.2.1 La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este pacto sólo podrá suscribirse entre 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 puerto. 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 establezcan 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.

3.2.2 Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una Empresa Estibadora.

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

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

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

3.2.6 El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos.

3.2.7 La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan

unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa. A tal efecto, ha de tenerse en consideración la interpretación realizada, sobre el presente apartado, de la Comisión Mixta de fecha 20 de marzo de 2003.

3.3 Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóbiles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

3.4 Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987, a cuyo efecto las Empresas Estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en las zonas de servicios y comerciales de los puertos, tales como la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio público, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores.

Las condiciones que regulen las labores complementarias, necesariamente, habrán de atender a la competitividad en la prestación de estos servicios.

**Art. 4.º Ámbito temporal.**—4.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de la firma, excepto las cuantías económicas que serán aplicables a partir del 1 de enero de 2005 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2005, salvo los acuerdos con fecha de vigencia diferente.

4.2 Sea o no denunciado el convenio colectivo, una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, seguirán en vigor la totalidad de sus cláusulas, sean normativas u obligacionales, hasta que sea sustituido por otro de los mismos ámbitos.

4.3 En caso de no denuncia, se aplicará el apartado anterior, salvo para las materias salariales, que se procederá a negociar en el mes de enero de cada año.

**Art. 5.º Concurrencia.**—5.1 Las normas del presente convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

5.2 Asimismo serán aplicables:

5.2.1 La Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de Régimen Económico y de Prestación de Servicios en los Puertos de Interés General; el Real Decreto–Ley 2/1986, de 23 de mayo y el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo; el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

5.2.2 El III Acuerdo regulador de las relaciones laborales en el sector portuario, suscrito el 28 de septiembre de 1999 (BOE de 10 de diciembre de 1999), —en adelante Acuerdo Nacional de la Estiba— que se tiene aquí por íntegramente reproducido, en cumplimiento del artículo 5.º del referido Acuerdo Nacional en cada uno de los capítulos o partes afectados, salvo para aquellas cláusulas en las que dicho Acuerdo remita o no sea de aplicación preferente a lo establecido en el presente texto.

5.2.3 Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores incluidos en el ámbito personal, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio Colectivo y aquéllos expresados en los apartados anteriores. A tal fin, para modificar o introducir condiciones individuales en el convenio colectivo, se requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria.

5.3 Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo que modifiquen el ámbito personal

previsto en el artículo 2.º, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores portuarios y empresas estibadoras de los puertos comerciales de Tenerife.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, lo establecido en los artículos 2.º y 3.º del presente Convenio Colectivo es materia reservada al ámbito estatal del III Acuerdo Nacional de la Estiba.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del III Acuerdo Nacional de la Estiba y del presente Convenio Colectivo.

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

**Art. 7.º Comisión Paritaria.**—La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores estará compuesta por doce (12 miembros); seis (6) en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes, en la proporción de la composición de la comisión negociadora) y otros seis (6) en representación de las empresas (sociedad estatal de estiba, con tres miembros y la asociación empresaria, con otros tres miembros), que serán designados por las respectivas representaciones de la Mesa de Negociación de este Convenio Colectivo.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignen específicamente en el texto del convenio, las siguientes:

7.1 La interpretación auténtica de este convenio.

7.2 La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos, se estimarán “conflictos” los siguientes: el cierre patronal, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresas o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas y aquellos otros que las partes acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar “conflictos” la convocatoria de la Comisión Paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, la Comisión Paritaria podrá acordar la designación de uno o tres árbitros para la solución de cualquier conflicto por vía del arbitraje de equidad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Mixta del III Acuerdo Nacional de la Estiba.

La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o administrativos o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición normativa.

7.3 La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del III Acuerdo Nacional de la Estiba, cuando así se solicite por la misma, o todos aquellos requerimientos que sean realizados por cualquier órgano de carácter estatal.

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

7.5 Para el caso de presentación de preaviso de huelga, se entiende realizada el intento de conciliación y mediación previa, cuando haya sido abordado el mismo en el seno de la Comisión Mixta Estatal, en virtud de lo establecido en el artículo 18 del III Acuerdo Sectorial.

## CAPÍTULO II

### **Contratación de trabajadores portuarios por la Sociedad Estatal de Estiba**

#### **Art. 8.º Estructura de personal.—8.1 Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.**

Al objeto de conseguir unos criterios objetivos para tomar decisiones acerca de nuevos ingresos de personal, deberán tenerse en cuenta las siguientes estipulaciones:

a) A los efectos de lo establecido en el artículo 6.1 del Acuerdo Sectorial y de conformidad con el apartado 6.2 del mismo, se entiende por nivel óptimo de empleo de los estibadores la cuantía de 215 turnos/año, una vez deducido el 5% en concepto de absentismo laboral.

Las partes convienen en que a los efectos de nivel de equilibrio entre empleo y salarios el nivel óptimo es de 242 turnos anuales.

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

#### **8.2 Ingresos en la Sociedad de Estiba.**

a) Al objeto de proceder a la presentación de las solicitudes, con el objeto de disponer de personal necesario para afrontar las tareas portuarias descritas en el artículo 3.º del presente Convenio Colectivo, y en aplicación de lo previsto en el artículo 6.º del Acuerdo Sectorial, cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrá solicitar la consideración de la necesidad de proceder a ingresar nuevo personal a las otras contrapartes.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria, la Sociedad de Estiba deberá aportar informe sobre nivel de empleo y nivel de ocupación, especificado por categorías y grupos profesionales, así como todos aquellos datos que cualquiera de las partes solicita con una antelación mínima de siete días, a la celebración de la reunión.

b) La solicitud de ingreso de nuevo personal se producirá preferentemente por el Grupo 0 Auxiliar, sin perjuicio de que puedan efectuarse incorporaciones de trabajadores a los Grupos Profesionales restantes para ajustar las plantillas a las necesidades operativas del Puerto, en atención a los niveles de ocupación y de empleo.

c) El régimen de ingreso aquí regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los Grupos I, II, III y IV, en base a las especialidades y cursos de formación que hayan superado.

#### **8.3 Condiciones de ingreso y laborales de los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar.**

a) Modelo de contrato: es el establecido por la Comisión Mixta, de conformidad con la legislación vigente.

b) Período de prueba: por ser necesaria una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba de seis meses.

c) Movilidad Funcional: los trabajadores integrados en este Grupo 0 Auxiliar tienen movilidad funcional en el seno de su propio Grupo, pero quedan excluidos de la polivalencia con los otros Grupos Profesionales.

d) Formación: el trabajador del Grupo 0 Auxiliar deberá realizar las acciones formativas que se indiquen en su contrato y se concreten en el plan de formación de la Sociedad de Estiba, acordado por la Comisión de Formación. La duración del período formativo no será inferior a seis meses.

Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentándose no las superara, el contrato de trabajo quedará extinguido. Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. La Sociedad Estatal comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de

contrato de trabajo.

e) Retribución del personal del Grupo 0 Auxiliar: el salario del Grupo 0 Auxiliar será el establecido en el presente Convenio Colectivo, con base a los criterios establecidos en la Comisión Mixta Sectorial.

f) Suspensión de contratos: los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán suspender sus contratos con la Sociedad de Estiba, de conformidad a lo establecido en el artículo 9.º del presente Acuerdo.

h) Otras condiciones de trabajo: el resto de las condiciones de trabajo para el personal del Grupo 0 Auxiliar, serán las establecidas en el presente Convenio Colectivo y en los pactos que establezca la Comisión Paritaria, en cuanto a la formación y retribución, dentro de los parámetros aprobados por la Comisión Mixta.

j) Extinción de las relaciones laborales.

Las partes convienen que es causa económica, para que se analicen y adopten los acuerdos que estimen pertinentes para la adecuación de la plantilla a las necesidades del Puerto (amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), un descenso de la actividad por debajo del 85% del nivel óptimo de equilibrio entre salario y empleo, determinado en el apartado 8.1 párrafo segundo.

Las medidas adoptadas afectarán a los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar, quienes mantendrán un derecho preferente de reingreso en la plantilla de la Sociedad de Estiba por un período de tres años.

**Art. 9.º Selección de personal portuario.**—La selección y contratación de personal portuario por parte de una Sociedad de Estiba, deben inspirarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

1. Convocatoria.

La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de la Sociedad de Estiba y de la Autoridad Portuaria, así como en los dos diarios de mayor difusión de la provincia, dando un plazo de, al menos, 15 días para el recibimiento de las solicitudes.

En dicha oferta deberán constar los requisitos de admisión de candidatos al proceso selectivo, el número de plazas a cubrir y el formulario que deberán presentar ante la Sociedad de Estiba.

2. Requisitos de admisión al proceso de selección.

Los requisitos mínimos imprescindibles para examinar las candidaturas que se presenten serán:

- Ser mayor de edad.
- Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente.
- Permiso de conducir C1.

Para los Grupos II, III y IV, se requerirá:

- Estar en posesión del Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
- Permiso de conducir C.

El incumplimiento de alguno de los requisitos será causa de exclusión del proceso de selección.

La Sociedad de Estiba podrá establecer otros requisitos y/o méritos que considere oportunos, siempre que no vulnere los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

3. Pruebas de selección.

Las pruebas de selección para la contratación de personal portuario serán eliminatorias. Es decir, el aspirante deberá superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada.

- Pruebas físicas.

Estas pruebas permitirán la apreciación de las habilidades y destrezas de tipo motórico (agilidad, rapidez, coordinación) que se consideran indispensables para el desempeño de los puestos de trabajo que se deben cubrir.

— Pruebas psicotécnicas.

La realización de estas pruebas permitirá la apreciación de los rasgos de aptitud y de carácter considerados básicos para el desempeño de los puestos de trabajo que se desea cubrir.

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de:

Inteligencia general.

Aptitudes especializadas.

Personalidad.

— Pruebas médicas.

De realización imprescindible, se llevará a cabo un examen médico completo de los candidatos que hayan realizado las fases anteriores, de forma que se constate el estado de salud de los aspirantes y su adecuación al puesto de trabajo que se desea cubrir.

Estas pruebas consistirán como mínimo en:

Análisis de sangre y orina.

Visual.

Auditivo.

Cardiovascular.

Concluido este proceso, se procederá a la ordenación de la lista de candidatos que hayan superado las pruebas y con los méritos valorados, comenzando por el que haya obtenido la mayor puntuación y sólo en el número que corresponda a las plazas convocadas.

En el supuesto de que las pruebas hayan sido superadas por un número de candidatos superior al de plazas ofertadas, los aspirantes que hayan obtenido menor valoración serán considerados como “no aptos”.

El proceso de selección del personal portuario —que corresponde a la Sociedad de Estiba en el ámbito de su poder de organización—, será encargado a una empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso anteriormente descrito a la Sociedad de Estiba, a los efectos de proceder a las correspondientes contrataciones.

Únicamente, en el supuesto de que se acreditase un error material o de hecho determinante de la inclusión o exclusión de un aspirante, los resultados de la selección podrán ser reconsiderados para ese concreto supuesto por la Sociedad de Estiba.

### CAPÍTULO III

#### **Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras**

**Art. 10. Suspensión de la Relación Laboral Especial.—1.** El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Común con una Empresa Estibadora conservará los derechos económicos de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

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

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la especial se computará, a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba y Desestiba.

**Art. 11. Procedimiento de incorporación de trabajadores en Relación Laboral Común.—**

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

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

11.2 La Sociedad de Estiba comunicará de forma inmediata oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En caso de que la oferta fuese innominada, la publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis días hábiles. En el supuesto, de que se entendiera que tal oferta modifica sustancialmente, las condiciones de equilibrio de la prestación profesional en el conjunto del puerto, se reunirá la Comisión Paritaria a los efectos de paliar tales consecuencias.

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

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

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

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

11.6 Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una Empresa Estibadora no tenga contratados como personal de relación laboral común o de la transitoria segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto–Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio público [base 3.e) de la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de 15 de abril de 1987, de Bases para la Gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General], completará este porcentaje con trabajadores procedentes del Grupo 0 Auxiliar y ya encuadrados en su nuevo Grupo Profesional, al objeto de completar su formación y por un período no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional.

Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada será necesario rechazar dos ofertas en un período de un año, comenzando a contarse este período a partir del día siguiente a aquel en que se haya rechazado la primera oferta.

11.7 La contratación por una empresa estibadora de un trabajador vinculado a la Sociedad de Estiba, producirá la suspensión de la relación laboral especial que les unía, la cual quedará restablecida en el supuesto de que se produjera la extinción de su contrato con la empresa por las causas previstas en el Real Decreto–Ley 2/1986.

Cuando el trabajador portuario reanude la relación con la sociedad respectiva, le será de

aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

**Art. 12. Condiciones particulares de los trabajadores de Relación Laboral Común.**—Los trabajadores de Relación Laboral Común (en adelante RLC) estarán sujetos al presente Convenio Colectivo y a las condiciones de trabajo particulares que se estipulan a continuación:

1. Cada empresa, salvo en las labores de entrega y recepción no podrán completar con trabajadores de RLC los equipos de trabajo, necesitando incluir en ellas, al menos, un trabajador de Relación Laboral Especial (en adelante RLE).

Cuando la Sociedad de Estiba no pueda proveer para la jornada de trabajo, incluso con trabajadores polivalentes o reenganchados, el personal solicitado por la Empresa Estibadora, ésta podrá desarrollar la labor para la que efectuó el pedido con sus trabajadores de RLC. Para el supuesto exclusivo contemplado en este párrafo, la Empresa Estibadora, aun en la necesidad de contratar externamente (artículo 12, párrafo tercero del Real Decreto-Ley 2/1986) por falta de personal, deberá dar empleo en primer lugar a los trabajadores de RLC.

En todo caso, las Empresas Estibadoras se obligan a presentar a la Sociedad de Estiba el parte del Controlador de Mercancía y la liquidación de todas las operaciones.

2. Los trabajadores de RLC percibirán la retribución señalada en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los anticipos que se pacten a cuenta de la liquidación mensual.

3. Las Empresas Estibadoras procederán a señalar para los trabajadores de Relación Laboral Común, con antelación suficiente, el descanso de dos días naturales consecutivos quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal. Cuando la empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

**Art. 13. Control y seguimiento de los acuerdos de este capítulo.**—La Comisión Paritaria será el órgano competente para el control del exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos de este capítulo y su adecuación a las variaciones de la actividad portuaria.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones de trabajo

**Art. 14. Llamamientos y nombramientos.**—Las Empresas Estibadoras solicitarán de la Sociedad de Estiba los estibadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos —o emitir certificado de no disponibilidad—, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las Empresas Estibadoras formularán la solicitud por escrito o por cualquier sistema informático que se implante con determinación del número de trabajadores y especificación de las especialidades profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- Naturaleza de los servicios a prestar.
- En su caso, trabajador o trabajadores de RLC que ocupan el equipo de trabajo.
- Tipo de medio de transporte empleado.
- Naturaleza de las mercancías a manipular.
- Tipo y características de la unidad de carga.
- Medios mecánicos a emplear.
- Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

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

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos con la antelación de treinta minutos con referencia a la hora de nombramiento, y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

a) Identificación de la operativa o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el puerto; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y características de la unidad de carga, así como el resto de particularidades detalladas anteriormente.

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

c) Trabajadores de Relación Laboral Común que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñarán.

No se nombrará el personal cuando la Empresa Estibadora incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

Para el personal de RLE los turnos de rotación, los horarios de la comunicación de su no presencia, así como las peticiones de personal por parte de las Empresas Estibadoras serán:

A) Para facilitar que los trabajos puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada y admisión de las peticiones escritas de personal de las empresas para las dos contrataciones diarias se fija:

a) En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, se efectuarán dos llamamientos a presencia de, al menos, un representante legal de los trabajadores: el primero, a las 07:15 horas, para el primer turno; y el segundo, a las 13:15 horas, para el segundo, tercer y cuarto turno.

b) El nombramiento para el trabajo de los sábados y domingos se realizará a las 19:15 horas del viernes anterior. No obstante, y sin cambiar la composición de los equipos de trabajo, las Empresas Estibadoras podrán modificar el nombramiento efectuado, hasta las 13 horas del sábado, y en lo referente a los trabajadores nombrados para las jornadas de trabajo a desarrollar a partir de la segunda jornada de ese mismo sábado hasta el de la cuarta jornada del domingo en los siguientes supuestos:

1. Retraso o adelanto del buque en el que se va a operar.
2. Avería de medios mecánicos tanto de buque como de tierra.
3. A criterio de la Gerencia de SESTIFE, por circunstancias ajenas a la voluntad de las empresas estibadoras.

A tales efectos SESTIFE se compromete a arbitrar los medios pertinentes para poder llevar a cabo las gestiones de comunicación con su personal.

Los estibadores portuarios de relación laboral especial podrán señalar, hasta las 14:00 horas del jueves anterior al nombramiento que se regula en este apartado, su deseo expreso de no ejercer la voluntad individual de trabajar el sábado y domingo de esa semana; todo ello sin perjuicio del acuerdo colectivo de atender los pedidos de las Empresas Estibadoras.

c) El llamamiento para los reenganches se efectuará a las 13:15 horas de lunes a viernes, en presencia de, al menos, un representante legal de los trabajadores. La Sociedad de Estiba adoptará las medidas necesarias para comunicar a los trabajadores nombrados que estuvieran trabajando la operación que les ha correspondido en el reenganche, sin necesidad de su desplazamiento a la sala de nombramientos.

d) El nombramiento de los días festivos se realizará el día laboral inmediatamente anterior a los mismos, junto con el nombramiento para segunda, tercera y cuarta.

D) Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de la Sociedad de Estiba, salvo causa justificada.

La asignación del trabajo en la Sociedad de Estiba se hará por riguroso orden rotativo de los distintos grupos profesionales y especialidad.

F) Entre la finalización de una jornada (incluyendo, en su caso, el turno de reenganche) y el inicio de la siguiente deberá mediar, como mínimo, 12 horas.

Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que adopte la Comisión Mixta en materia de Calidad, y en todo caso, a los que se aprueben en cada puerto por parte de la Comisión Paritaria.

**Art. 15. Jornada y horario de trabajo.—A) Jornada semanal.**

La duración de la jornada completa se conviene en 40 horas semanales. La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa. Se conviene que la jornada laboral se realizará en turnos de seis horas de trabajo efectivo.

Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada se realizará anualmente para cada trabajador.

El sábado tendrá consideración de festivo, a partir de las 12 horas abonándose con el incremento correspondiente al trabajo en festivo.

B) La modalidad de jornada y el horario de trabajo.

La modalidad de jornada es la intensiva y el horario de trabajo se distribuirá diariamente, con las siguientes modalidades:

1. Jornada intensiva diurna:

Primer turno: de 08.00 a 14.00 horas.

Segundo turno: de 14.00 a 20.00 horas.

2. Jornada intensiva nocturna:

Tercer turno: de 20.00 a 02.00 horas del día siguiente.

Cuarto turno: de 02.00 a 08.00 horas del día siguiente.

Asimismo, y por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, se podrá pactar la fijación de turnos de trabajo en distinto horario al señalado en el párrafo anterior.

El censo de los estibadores portuarios, salvo los días de disfrute del descanso semanal y vacaciones de cada uno de los trabajadores, está disponible para ser nombrado para trabajar las cuatro jornadas de trabajo de todos los días de la semana.

El trabajo en sábados, domingos 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. No obstante lo anterior, y en todo caso el trabajo en los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, será voluntario.

El Viernes Santo y el día 6 de enero, el trabajo en el puerto será voluntario, sin obligatoriedad a la asistencia al trabajo. Los estibadores tendrán que preavisar con un tiempo no inferior a cinco días hábiles su decisión de disfrutar de tales días. En el caso de que acuda a trabajar se adicionará a las vacaciones un día por cada día de los enunciados trabajado, ello sin perjuicio de lo regulado en materia de días festivos en el convenio colectivo.

La jornada de trabajo se iniciará a la hora convenida, debiendo el trabajador estar presente en el lugar de la realización de la operación.

Los trabajos a partir de las doce horas del sábado y hasta las ocho horas del lunes siguiente se considerarán festivos, a efectos de remuneración económica, pero podrá trabajarse en las condiciones establecidas en el apartado C) de este artículo.

En la distribución de turnos y duración de las jornadas se salvaguardarán los descansos legales entre jornadas y el semanal.

Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva de seis horas en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación antes de las seis horas. En todo caso, las Empresas Estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, durante de la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias, sean o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior.
2. Cuando, una vez iniciada la operación, la finalice por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
3. Cuando en el transcurso de las seis horas del turno para el que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
4. Por el transcurso de las seis horas de trabajo efectivo.

C) Descanso semanal.

Los trabajadores de RLE disfrutarán de dos días consecutivos y retribuidos de descanso semanal. Los días de descanso se distribuirán rotativamente entre los trabajadores de RLE a fin de procurar el descanso diferentes días de la semana.

Dada la disponibilidad pactada del personal vinculado por RLE, en supuestos de necesidad por falta de personal para atender el servicio público, la Sociedad de Estiba podrá nombrar a los trabajadores con descanso semanal señalando un número necesario y por orden de rotación, quienes deberán atender el nombramiento de forma obligatoria. En compensación, el personal afectado en su descanso semanal deberá disfrutar durante la semana siguiente del día o días correspondientes de descanso.

A los efectos de hacer efectivo el descanso semanal, será teniendo en consideración que la semana es de lunes a domingo. Por lo tanto, el personal de RLC descansará dos días consecutivos, es decir desde las 8 horas del día que comienza hasta las 48 horas siguientes. En el caso de que la empresa no comunique con una antelación de al menos 48 horas al comienzo del disfrute del descanso semanal la asignación de éste, se entenderá que será efectivo el sábado y domingo.

A) Jornada mensual.

Es objetivo del presente convenio colectivo la máxima ocupación de los trabajadores portuarios sin afectar a la productividad. La consecución del objetivo antes indicado lleva aparejada la distribución del trabajo entre el conjunto de los trabajadores. En consecuencia, se dispone lo siguiente:

1. Las Empresas Estibadoras y la Sociedad de Estiba procederán al nombramiento de trabajadores para atender el trabajo diario conforme a las estipulaciones reguladas en el artículo 14.
2. Los trabajadores de relación laboral común no podrán sobrepasar veintidós (22) turnos mensuales, salvo que concurra el supuesto previsto en el apartado 3 siguiente.

Para el cómputo de los turnos efectuados se contabilizará los turnos efectivamente trabajados por los grupos profesionales y especialidades, sin tenerse en cuenta las jornadas de inactividad.

3. Cuando la totalidad de los trabajadores de relación laboral especial de un grupo profesional sobrepasen los veintidós turnos mensuales, podrán también sobrepasarlos los de relación laboral común de la misma especialidad. Se distribuirá el trabajo que exceda de 22 turnos de forma que ninguno de los trabajadores de RLC y RLE realicen más turnos que los otros de su mismo grupo profesional y especialidad.

4. Una vez equiparados en turnos mensuales, se continuará el nombramiento del trabajador de relación laboral común y después trabajarán todos los de RLE y una vez hayan alcanzado los 23 turnos, se iniciará el presente sistema, alternado el nombramiento con preferencia de los trabajadores de RLE.

A tales efectos, tanto para los trabajadores de RLC como los de RLE, los veintidós turnos se computarán a nivel individual, independientemente del grupo profesional con que, en aplicación de la polivalencia y la movilidad funcional, sean realizados los turnos de trabajo.

5. Dado que el incumplimiento en los nombramientos produce un perjuicio en el coste para el conjunto de las Empresas Estibadoras y afecta al nivel de empleo de los trabajadores, se considerará infracción de normas laborales.

6. La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos efectuados por los trabajadores de RLE. También controlará el número de turnos efectuados por trabajadores de RLC, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a SESTIFE o, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de RLC, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de RLC que por grupo profesional y labor a desempeñar compondrán el equipo o equipos de trabajo que vayan a operar.

A tal efecto la Sociedad de Estiba dispondrá de los medios de inspección necesarios y las Empresas Estibadoras autorizarán a sus representantes y a la representación legal de los trabajadores el acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias. La Sociedad de Estiba facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud del personal, el parte de operaciones y liquidación correspondiente a cada operación.

B) Jornada de inactividad.

Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador acuda a los llamamientos obligatorios diarios y no sea nombrado para realizar tarea efectiva de trabajo o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión Tripartita de Formación.

**Art. 16. Fiestas anuales.**—Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores serán las que establezca la Autoridad Laboral en el calendario correspondiente de la localidad respectiva. Sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y siempre que se compense el trabajo con el número de días de descanso durante la semana siguiente al festivo. Todo ello de conformidad con el régimen establecido para el trabajo en festivos en el artículo 15, apartado B).

**Art. 17. Vacaciones.**—a) Los estibadores portuarios, tanto vinculados por RLC como por RLE, disfrutarán de 30 días naturales retribuidos de vacaciones anuales. Las vacaciones se abonarán conforme a lo establecido en el capítulo económico regulado en este Convenio Colectivo.

b) Las vacaciones del personal se disfrutarán en el período entre el “1 de junio al 30 de noviembre”, correspondiendo disfrutarlas obligatoriamente a una sexta parte de las plantillas de los estibadores portuarios, en cada uno de dichos meses. Las vacaciones se disfrutarán de una sola vez, continuadamente, y se iniciará el día primero del mes correspondiente.

c) Las partes convienen que la Sociedad de Estiba recibirá las propuestas de las empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común y disposición transitoria segunda y, en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá, antes del 15 de enero de cada año, el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

La Sociedad de Estiba, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público.

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

El cuadro de disfrute de las vacaciones de los trabajadores se publicará en el tablón de anuncios de la SESTIFE y en el de las Empresas Estibadoras, para general conocimiento de los trabajadores. Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de 15 días hábiles, las reclamaciones que estimen pertinentes y, en su caso, proponer el intercambio de vacaciones con otros trabajadores del mismo grupo profesional.

En caso de disconformidad con el calendario de vacaciones, los trabajadores y, en su caso, su representación legal, podrán formular la correspondiente reclamación, previa convocatoria de la Comisión Paritaria al efecto. En el supuesto de que se produjera algún conflicto colectivo en la fijación del período vacacional, para la resolución del mismo se aplicará lo dispuesto en el artículo 20 del Acuerdo Estatal de Estiba.

d) El trabajador que disfrute de sus vacaciones completas fuera de los turnos programados, tendrán un suplemento adicional de cinco días naturales de permisos retribuidos, que se aplicarán en las fechas que convengan con la empresa y/o Sociedad de Estiba.

**Art. 18. Remate de buques.**—Para finalizar la operación del buque, las Empresas Estibadoras dado que las actividades sujetas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo (artículo 3.º) se realizan por equipos de trabajo en régimen de turnos, dispondrán con carácter facultativo para ellas (en cuyo caso serán obligatorias para los trabajadores sin excepción) de las siguientes horas de remate:

- a) Al finalizar las jornadas diurnas (08–14 y 14–20 horas): una hora de remate.
- b) Al finalizar la jornada de 20–02 horas: una hora de remate.
- c) Al finalizar las jornadas diurnas de sábado, domingo y festivo: una hora de remate.

Se establece que podrá realizarse en tercera jornada y en las jornadas de sábados, domingos y festivos dos horas de remates, sólo para la carga y estiba de la fruta paletizada.

En ninguno de los casos se admite la hora de remate al finalizar la 4.ª jornada (02–08 horas).

A los efectos previstos en el presente artículo, se entenderá por remate de buque la realización de las operaciones necesarias para finalizar la carga–descarga prevista al inicio del turno. Tal estimación se realizará sobre la hipótesis de obtener un rendimiento igual al promedio realizado desde el inicio del turno en condiciones normales.

Las horas de remate se retribuirán de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este convenio.

**Art. 19. Horas extraordinarias.**—En materia de horas extraordinarias regirán las siguientes disposiciones:

1. Cuando por las causas imprevistas de fuerza mayor, fuego a bordo, naufragio o peligro inminente para las personas físicas, las operaciones del buque se paralizarán totalmente, la empresa podrá requerir de los trabajadores, la realización de un número de horas extras igual al tiempo que las operaciones estuvieran paralizadas, con un número máximo de tres horas, independientemente de las horas extras de remate, sin que por ello, las empresas tuvieran que abonar el recargo de horas extras. En todo caso si excediese de tres el número de horas realizadas se computará como nuevo turno.

2. En la cuarta jornada no se podrán realizar horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias establecidas en el apartado 1, cuando su realización sea requerida por la empresa y concurren los requisitos previstos, serán obligatorias para la totalidad de los trabajadores integrantes del equipo de trabajo.

4. Las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este Convenio y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva).

**Art. 20. Normas comunes al remate de buques y a las horas extraordinarias.**—a) Para realizar las horas de remate de buques y las horas extraordinarias será requerida la totalidad de los componentes del equipo de trabajo, quienes, por su participación en la operación requerida, percibirán, en consecuencia, la retribución correspondiente.

b) Cuando se esté efectuando el remate de buque u horas extras en un buque de bodega corrida en el que esté trabajando más de un equipo de trabajo, no podrá retirarse del trabajo a ninguno de ellos. Si por causa de prevención de riesgos laborales o las condiciones de trabajo no permitiese seguir realizando la operación conjuntamente, como se venía realizando, se despedirá

al equipo o equipos de trabajo que fuese necesario, cobrando cada uno de ellos la totalidad de las horas que hubiesen trabajado.

**Art. 21. Repetición de turnos por necesidad del servicio público (reenganche).**—Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las labores portuarias incluidas en el ámbito funcional del presente convenio (artículo 3.º), y en atención a la plantilla existente de estibadores, las Empresas Estibadoras se comprometen y obligan a realizar la totalidad de las mismas sin recurrir a la contratación o utilización de otro personal. Por su parte, los trabajadores, de manera colectiva, atenderán el exceso o acumulación de trabajo producido por la irregularidad del tráfico mediante la repetición de turnos.

Se entiende por reenganche la realización de dos turnos o jornadas en el mismo día; entendiéndose como día el período comprendido entre las 8 horas de ese día y las 8 horas del día siguiente (cuatro turnos o jornadas).

No vendrá obligado a reengancharse el trabajador inscrito en un curso de formación de los previstos en los artículos 27 y 28 de este convenio.

La repetición de turnos o reenganche se efectuará respetando las siguientes condiciones:

1. Los estibadores portuarios manifiestan su obligación colectiva, no individual, de atender los reenganches que se ofrezcan por las Empresas Estibadoras. A tal objeto, el reenganche no podrá exceder de un turno de trabajo al día ni de un total de treinta turnos mensuales, salvo que el trabajador aceptara voluntariamente otros nombramientos.

2. Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, la representación legal de los trabajadores podrá acordar no atender colectivamente los pedidos de reenganche de las empresas. En tal caso, deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad de Estiba con un preaviso mínimo de 72 horas, sin perjuicio de la competencia propia de la Comisión Paritaria.

3. Las operaciones portuarias con trabajadores reenganchados se podrán iniciar de manera efectiva, a partir del inicio del horario prefijado para cada jornada de trabajo, aun a pesar de que los equipos de trabajo no estuvieran completos como consecuencia del tiempo destinado para la comida (almuerzo o cena) de los trabajadores reenganchados, siempre que técnicamente sea posible el desarrollo del trabajo encomendado en condiciones de garantizar la prevención de riesgos laborales y previo el consentimiento de la empresa.

4. Sólo se podrá repetir turno cuando se haya agotado el personal de RLE aplicando la polivalencia pactada.

5. Los turnos que se realicen por repetición de turnos se computarán tanto para los trabajadores de RLE como de RLC a los efectos de los 22 turnos mensuales previstos en el presente convenio.

6. Los trabajadores de RLC no podrán reengancharse en los siguientes supuestos:

a) Cuando la totalidad de los trabajadores de RLE de su grupo profesional o especialidad no hubieran sido nombrados en ese día.

b) Cuando hayan realizado 22 turnos mensuales, en cuyo caso se aplicará lo regulado en el artículo 15.D).3.º de este convenio.

7. Ningún trabajador podrá realizar dos turnos en el mismo día mientras exista otro que pudiendo efectuar tal actividad no haya tenido ocupación efectiva en el día, salvo que coincidiera en día de permiso o descanso.

8. Con el objeto de obtener un equitativo reparto del empleo existente, los trabajadores de RLC tienen la prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los trabajadores de RLE.

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

10. Los trabajadores que hayan de repetir turno para cualquier Empresa Estibadora serán solicitados a la Sociedad de Estiba mediante el oportuno y habitual impreso en el que además figurarán los trabajadores de RLC que formarán parte del equipo de trabajo.

11. El reenganche se efectuará con los siguientes derechos:

11.1 Una hora para comer.

Para el cómputo de la hora para comer, en el caso del reenganche para la segunda, tercera o cuarta jornada, SESTIFE deberá comunicar al trabajador el reenganche antes de las 13 horas, lo que conllevará, aun en supuestos de variación, el abono de la dieta correspondiente. En el reenganche, la hora para comer se contará desde la terminación del turno anteriormente trabajado por el personal a reenganchar.

11.2 El abono de una dieta en el importe señalado en el capítulo económico de este Convenio Colectivo.

**Art. 22. Licencias retribuidas.**—Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y obtener licencias retribuidas en la cuantía prevista en el capítulo económico del convenio en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio propio: 22 días naturales.
2. Matrimonio de padres o hijos: 1 día natural ampliable a 3 días naturales, según fuere necesario desplazamiento fuera de la Isla.
3. Nacimiento de hijos: 3 días naturales ampliable a 5 días naturales en caso de necesidad de desplazamiento fuera de la Isla o en supuesto de intervención quirúrgica.
4. Enfermedad grave del cónyuge: 5 días naturales.
5. Enfermedad de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: de 3 días naturales ampliables a 5 días naturales si fuere necesario desplazamiento fuera de la Isla.
6. Fallecimiento del cónyuge: 10 días naturales.
7. Fallecimiento de ascendientes o descendientes hasta segundo grado o colaterales: 3 días naturales ampliables a 5 días naturales si fuere necesario desplazamiento fuera de la Isla.

**Art. 23. Movilidad de los equipos de trabajo.**—Las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de RLC como de RLE, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del Convenio Colectivo, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderán a la rotación del empleo, y especialidad requerida, siendo designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

Además, se establecen las siguientes condiciones:

1. Las operaciones que se efectúen mediante “transtainers” y/o “vancarriers” se considerarán como únicas, incluso si sirven al mismo tiempo para las operaciones de carga–descarga y entrega–recepción de mercancías.
2. Se prohíbe que el personal desplazado realice horas extraordinarias en el turno, salvo que por acuerdo de la Comisión Paritaria se autorice.
3. El personal afectado por la movilidad percibirá la retribución correspondiente a cada uno de los buques y operaciones en las que hubiera intervenido.

La Empresa Estibadora deberá notificar previamente a la Sociedad de Estiba y ésta al capataz o, en su caso, al Responsable General su intención de desplazar el equipo de trabajo de una operación a otra, de tal forma que pueda comunicarse a los trabajadores afectados y, en su caso,

la Sociedad de Estiba confirmará a la Empresa Estibadora la concurrencia de los requisitos cuyo control son de su competencia.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional y formación de los estibadores portuarios

#### **Art. 24. Grupos profesionales.—**24.1 Grupos profesionales.

Grupo 0: Auxiliar.

Grupo I: Especialista.

Grupo II: Oficial Manipulante.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Grupo IV: Capataz.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo, no presupone la obligatoriedad de su existencia en los Puertos afectos por el presente convenio colectivo.

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

Grupo 0–Auxiliar.

Es el trabajador portuario, en formación, para efectuar las funciones de manipulación de mercancías establecidas para los especialistas que se señalan a continuación:

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

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

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
4. Grupaje y recuento de mercancías.

Grupo I–Especialista.

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

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

1. Manipulación de traspaleas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.
2. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.
3. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 t siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del Grupo 0 Auxiliar para su desempeño.
4. Llenado y vaciado de contenedores.
5. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las

tripulaciones de los buques.

6. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 t, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.

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

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

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

Grupo II–Oficial manipulante.

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

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 t de potencia de elevación.
2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.).
3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 t de potencia de elevación.
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFIS).
5. Conductores de camión y trailer.
6. Manipulación de vancarriers.
7. Manipulación de transtainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Conducción de vehículos no comprendida en el artículo 2.d) del Real Decreto–Ley 2/1986.
13. Manipulación de Reach Stacker.
14. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.
15. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.

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

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

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

— Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes,

durante y después de la operación.

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

#### Grupo III—Controlador de mercancía.

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

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

#### Grupo IV—Capataz.

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

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

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
4. La atención, y en su caso, adopción de las órdenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

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

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

Cada empresa estibadora, salvo las que operen exclusivamente operaciones de ro-ro interinsular y graneles con chupona, incorporarán a su plantilla un Responsable General, que asuma la responsabilidad de la coordinación de las labores que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del puerto, por lo que no podrá realizar las funciones

propias de Capataz ni de ningún otro Grupo Profesional.

**Art. 25. Sistemas de Clasificación y promoción profesional.**—La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a la Sociedad de Estiba.

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

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

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

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

b) En cada Puerto, el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores y de las Empresas Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad de Estiba.

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

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

**Art. 26. Movilidad funcional y polivalencia.**—1. Los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su Grupo profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que se establezca en cada Puerto.

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

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

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

4. La polivalencia entre grupos se implantará siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada sólo por la acreditación profesional del trabajador. Así, el nombramiento deberá efectuarse para trabajar en otro grupo, cuando se haya agotado la lista del grupo de referencia y se tenga la especialidad requerida para desempeñar las tareas específicas del otro grupo.

5. Los estibadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán, por el carácter formativo de su propio grupo profesional, ejercer funciones y tareas de los grupos I, II, III y IV, salvo en tareas complementarias

y para los trabajos concretos que hayan de desarrollar dentro de su plan de formación, percibiendo en todo caso, las retribuciones correspondientes del Grupo 0 Auxiliar.

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

7. La Sociedad de Estiba dispondrá de trabajadores suficientes en los distintos grupos Profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para el nuevo grupo. La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se harán según normas objetivas pactadas por la Comisión Paritaria.

**Art. 27. Formación profesional.**—Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, en concordancia con el artículo 13 del III Acuerdo Nacional de la Estiba, asumiendo el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

La Sociedad de Estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas, en colaboración con las Empresas Estibadoras, los trabajadores portuarios y las Administraciones Públicas.

A este fin, las Empresas pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita de Formación creada al amparo de la Comisión Mixta del III Acuerdo Nacional de la Estiba, cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de los profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con la antelación suficiente para que 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 oportunidades a todos los estibadores portuarios.

La Comisión Tripartita de Formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la Comisión Tripartita de Formación de la Comisión Mixta del III Acuerdo Nacional de la Estiba.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión Tripartita de Formación de la Comisión Mixta del III Acuerdo Nacional de la Estiba, a propuesta de la Comisión Tripartita de la Estiba de Tenerife, en desarrollo del Plan de Formación que se apruebe.

La asistencia obligatoria a los cursos da derecho al trabajador asistente, en el supuesto que perdiera su turno de trabajo, a ser nombrado con preferencia en el siguiente llamamiento.

Los cursos de formación se impartirán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. La falta de asistencia a los cursos establecidos por la Comisión sin causa justificada, será notificada a la Comisión Mixta del II Acuerdo Nacional de Estiba, sin perjuicio de la sanción que imponga la empleadora del trabajador.

Las Empresas Estibadoras se obligan a participar, de forma colegiada, en la realización de los cursos de formación en la forma establecida, bien por la Comisión Tripartita de Formación de la Estiba de Tenerife, bien por la Comisión Tripartita de Formación de la Comisión Mixta del III Acuerdo Nacional de la Estiba.

## CAPÍTULO VI

### Prevención de riesgos laborales

**Art. 28. Prevención de Riesgos Laborales.**—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14

del III Acuerdo Nacional de la Estiba, dando cumplimiento al contenido de su segundo párrafo, en el ámbito territorial del puerto se mantendrá el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Estiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife con las mismas funciones y competencias que las previstas en la legislación laboral básica sobre la materia y con el mismo ámbito funcional y personal del presente convenio.

Si en el tiempo de vigencia de este convenio se constituyera una nueva Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba en otro puerto comercial de la Isla de Tenerife, en el ámbito territorial del referido puerto se habrá de constituir un comité de seguridad y salud laboral de la estiba.

En la línea de colaboración, se establece como obligatoria la revisión periódica del estado de los recursos materiales y humanos que constituyen los medios de producción de la estiba de buques de Tenerife.

**Art. 29. Servicio de medicina de empresa.**—La Sociedad de Estiba y aquellas Empresas Estibadoras que así lo acuerden mantendrán un Servicio de Medicina de Empresa que atienda a los trabajadores señalados en el ámbito personal de este Convenio Colectivo.

La ubicación, prestaciones y demás características del servicio de medicina de empresa serán acordadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

**Art. 30. Equipos de protección individual.**—La Sociedad de Estiba y las Empresas Estibadoras, respectivamente, a sus trabajadores portuarios les facilitarán anualmente dos juegos de ropa de trabajo y de calzado, así como los medios de protección adecuados. Los trabajadores portuarios, en consecuencia, deberán acudir a las operaciones portuarias para las que fueron llamados debidamente provistos de sus Equipos de Protección Individual.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Estiba del Puerto aprobará las características de los equipos de protección individual, así como la ropa y vestimenta, de las cuales se entregarán dos mudas al año, que será igual tanto para los trabajadores de RLC como Especial. Salvo el distinto de las respectivas empleadoras, los equipos de protección individual han de ser iguales para todos los trabajadores portuarios.

## CAPÍTULO VII

### Fondos colectivos

**Art. 31. Fondo de Asistencia Social.**—El Fondo de Asistencia Social mantendrá íntegramente la procedencia de sus recursos, fines y estatutos hasta que la representación de los trabajadores acuerde la institucionalización que más convenga al cumplimiento de sus fines.

Las aportaciones de las Empresas y de la totalidad de los trabajadores (RLE y RLC) se mantienen de forma obligatoria, integrando tales recursos un único Fondo de Asistencia Social (FAS) con prestaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. La aportación de las Empresas será de 0,44 euros por turno y trabajador. La aportación de la totalidad de los trabajadores portuarios será del 1,5% de la base máxima de cotización por accidente de trabajo a la Seguridad Social vigente en cada momento.

La Sociedad de Estiba efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las Empresas Estibadoras y de los trabajadores y las ingresará en la cuenta bancaria que al efecto señalen los administradores del citado Fondo.

La gestión de este Fondo Colectivo habrá de garantizar la participación de todos los trabajadores portuarios y, en todo caso, será de la competencia de los representantes de los trabajadores portuarios su gestión y administración. En consecuencia ni la Sociedad de Estiba ni las Empresas Estibadoras carecen de todo tipo de responsabilidad por su gestión y administración. No obstante, en compensación a la aportación económica y por su gestión recaudatoria, los administradores del Fondo Colectivo, y en su defecto la representación legal de los trabajadores, deberán informar anualmente a la Sociedad de Estiba y a la Asociación Empresarial de la Estiba sobre el destino y

aplicación del Fondo.

**Art. 32. Fondo Social Portuario.**—El Fondo Social Portuario (FSP) constituido por los estibadores portuarios en el puerto de Santa Cruz de Tenerife se mantendrá con respeto a sus estatutos, reglamentos y origen de sus recursos.

Las Empresas ingresarán al liquidar a SESTIFE las operaciones realizadas y, en otro caso, con una periodicidad no superior al mes, el 2% sobre la totalidad de las retribuciones directas de los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio Colectivo. Tal aportación, por su naturaleza de ayuda social, tendrá carácter extrasalarial.

La Sociedad de Estiba efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las Empresas Estibadoras y de los trabajadores, ingresándolo en la cuenta bancaria que al efecto señalen los administradores del Fondo Colectivo.

La administración y gestión de este Fondo corresponde a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, la representación de los trabajadores o la Institución que se cree deberá informar anualmente a la Sociedad de Estiba y a la Asociación Empresarial del destino y aplicación del Fondo.

## CAPÍTULO VIII

### Regímenes sindical y disciplinario

**Art. 33. Representación.**—A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo será imputada tal representación a los representantes de la totalidad de los estibadores incluidos en el artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

En virtud de la polivalencia y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (Técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral. Asimismo y por las mismas razones, el colectivo de los estibadores portuarios estará incluido en el grupo 4.º de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Del Mar; además, por las partes se instará a las Autoridades Laborales competentes la consideración que el colectivo de los estibadores portuarios ha de integrarse en el supuesto del epígrafe 114 de la tabla de primas por actividades en la cotización a la Seguridad Social por Accidente de Trabajo.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores portuarios, y su consideración de colectivo único, disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación en la estiba de Tenerife los referidos a los ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

Dada la específica actividad productiva de las tareas previstas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se conviene la constitución de un nuevo colegio profesional en las Empresas que, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1, párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de RLC incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo.

**Art. 34. Derechos sindicales.**—A) Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tienen los siguientes derechos:

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

2. A recibir información a través de sus representantes.
3. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las empresas en los que conste información relativa a su persona.

B) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Delegados Sindicales:

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

1. Derecho a que en la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.
2. Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la Sociedad de Estiba tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.
3. A los delegados sindicales les será de aplicación igual crédito de horas retribuidas mensuales que para los miembros de la representación legal de los trabajadores.
4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

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

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

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción

Empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.

2. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.

3. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones. Igualmente no serán computadas las horas sindicales ocasionadas por la realización de las Comisiones Paritarias, Tripartitas de Prevención de Riesgos Laborales, Formación, o cualquier otra en las que estén representados las empresas y los trabajadores.

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

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

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

E) Por decisión de la representación legal y sindical, se podrá retribuir el permiso del crédito horario, mediante el abono de la cantidad resultante de las retribuciones directas del año anterior en el ámbito de su respectivo empleador (Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora).

**Art. 35. Régimen disciplinario.**—En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de Carácter Especial.

Procedimiento.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas.

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

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Especial o de Relación Laboral Común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta

según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la Empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

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

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

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

Prescripción.

— De las faltas:

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

— De las sanciones:

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

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

Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria.

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

Clasificación de las Faltas.

— Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el

Puerto.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.

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

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.

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

— Faltas graves:

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

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

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la Empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

6. No comunicar a las Empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

grave.

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

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

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

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

— Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

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

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la Empresa.

11. Revelar a elementos extraños a las Empresas datos de reserva obligada.

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

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

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

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

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

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

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

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

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo

Profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.

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

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

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

Sanciones.

— Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

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

— Por faltas graves:

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

— Por faltas muy graves:

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

Despido.

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

## CAPÍTULO IX

### Regulación económica

**Art. 36. Estructura retributiva.**—La retribución de los trabajadores portuarios tiene la consideración de mixta, donde se combina la retribución por unidad de tiempo y la retribución por rendimiento.

La retribución queda estructurada en los siguientes conceptos:

A) Retribuciones directas por unidad de tiempo:

1. Salario inicial.
2. Salario mensual.
3. Complementos salariales.
4. Horas de remate.
5. Horas extraordinarias.
6. Horas sindicales.

B) Retribuciones directas por rendimiento:

1. Primas a la producción.
2. Recargo de las primas por horas extraordinarias.
3. Complemento por peligrosidad, penosidad y toxicidad.
4. Plus de paleo/picado.
5. Pluses de arranchado/paletizado/encerado/abre y cierre.

6. Complemento salarial por reenganche (por turnos que superen los 22 mensuales).
- C) Retribuciones diferidas:
1. Pagas extraordinarias.
  2. Vacaciones anuales.
  3. Antigüedad (para aquellos trabajadores contratados como estibadores portuarios con anterioridad a la entrada en vigor del III Acuerdo Nacional de la Estiba).
- D) Percepciones de carácter no salarial:
1. Dietas por reenganche.
  2. Gastos de locomoción.
  3. Aportaciones empresariales de carácter asistencial.

Lo establecido en este capítulo económico no es de aplicación para el personal portuario de nueva contratación, en cuanto a lo regulado en el artículo 8.º (grupo profesional 0).

**Art. 37. Retribuciones directas por unidad de tiempo.—37.1 Salario inicial.**

Es la retribución salarial por unidad de tiempo a la que se aplicará el 25% de recargo para obtener el salario por jornada intensiva aplicable en los turnos de trabajo. Sobre la indicada cantidad se calcularán los pluses, recargos y actualizaciones salariales.

Su importe por grupos profesionales es el siguiente:

	<u>Euros</u>
Grupo Profesional IV	26,16
Grupo Profesional III	21,88
Grupo Profesional II	19,69
Grupo Profesional I	17,52

**37.2 Salario mensual.**

Es la retribución salarial que los trabajadores portuarios han de percibir por cada mes del año, salvo el correspondiente al disfrute de las vacaciones anuales.

El salario mensual se reducirá proporcionalmente a los períodos de suspensión del contrato de trabajo no retribuidos y por faltas injustificadas al trabajo.

El importe de los salarios mensuales por Grupos Profesionales se integran por dos conceptos:

- A) Retribución mensual por 22 turnos de trabajo efectivo (en formación o en disponibilidad):

	<u>Euros</u>
Grupo Profesional IV	719,62
Grupo Profesional III	601,70
Grupo Profesional II	541,42
Grupo Profesional I	481,80

B) A las cantidades indicadas anteriormente se adicionará, con carácter fijo como retribución del descanso semanal y garantía retributiva, salvo la reducción que corresponda por los supuestos de suspensión no retribuida y por falta injustificada al trabajo, la cantidad de 346,05 euros mensuales.

**37.3 Complementos salariales.**

**37.3.1 Complemento por jornada de trabajo.**

Es el complemento salarial que se retribuye a los trabajadores portuarios cuando sean nombrados para turnos de trabajo diferentes al denominado en el puerto como “Jornada Laboral Diurna” (primera y segunda jornada de lunes a viernes, salvo los días festivos).

Se calcularán aplicando los porcentajes que se indicarán sobre la base cálculo siguiente:

Base de cálculo: (Salario por turno en JLD).

	<u>Euros</u>
Grupo Profesional IV	32,71
Grupo Profesional III	27,36
Grupo Profesional II	24,61
Grupo Profesional I	21,90

Recargos (porcentajes):

02	JLN	(3. <sup>a</sup> jornada nocturna/laboral)	50%
03	JAD	(1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> jornadas de domingos y festivos)	40%
04	JAN/HAN	(3. <sup>a</sup> jornada de sábado, domingos y festivo)	110%
05	JLD/HAD	(1. <sup>a</sup> jornada de sábado)	13,33%
07	JLN/HAN	(3. <sup>a</sup> jornada víspera festivo)	70%
10	JLN/4JD	(4. <sup>a</sup> jornada laborable)	100%
11	JLN/HAN	(4. <sup>a</sup> jornada de sábado, domingos y festivo)	140%

37.3.2 Complemento salarial en el desarrollo de operaciones en terminales de contenedores con “transtainer” o “vancarrier”.

Es la retribución del manipulante o trabajador polivalente de la indicada maquinaria cuando realicen las operaciones combinadas de la carga y descarga de buques con la entrega y recepción o, eventualmente, cuando realicen exclusivamente las operaciones de entrega y recepción. Igual retribución percibirá el manipulante conductor que no manipule transtainers o vancarriers, por su mayor productividad, si bien sólo realizará las funciones de entrega y recepción.

El controlador de la mercancía que opere en las terminales de contenedores de las indicadas características, percibirá igual complemento salarial realizando las funciones de control de los movimientos de entrega y salida de mercancías, las ubicaciones facilitadas por los transtaineros y el oficial conductor y los movimientos de entrega y recepción.

El complemento salarial es de 84,83 euros por turno que se adicionará al salario correspondiente a cada grupo profesional. El indicado complemento se incrementará en el porcentaje indicado en el apartado 37.3.1 cuando el trabajo se realice en jornadas distintas de JLD.

37.3.3 Complemento salarial en el desarrollo de operaciones desarrolladas con la máquina elevadora.

Es la retribución del oficial manipulante o polivalente en la indicada maquinaria, cuando realicen las operaciones combinadas de la carga y descarga de buques con la entrega y recepción o, eventualmente, cuando realicen exclusivamente las operaciones de entrega y recepción.

El complemento salarial es 4,25 euros por turno que se adicionará al salario correspondiente a cada grupo profesional.

37.4 Remate de buques.

El complemento salarial por prolongación de jornada de una hora para remate de buques (artículo 18) será de 15,79 euros/hora/hombre. A tal cantidad se le adicionará los recargos establecidos para la prima en el artículo 38.2 en referencia a las unidades o toneladas movidas en la hora de remate.

37.5 Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias (artículo 20) en Jornada Laboral Diurna (JLD) es el siguiente por grupos profesionales:

Grupo Profesional IV	15,79
Grupo Profesional III	15,79
Grupo Profesional II	15,79
Grupo Profesional I	15,79

A la cantidad resultante se aplicará, en otro tipo de jornada, los recargos establecidos en el apartado 37.3.1.

Asimismo, las primas a la producción tendrán los incrementos según los coeficientes del artículo 38.2.

#### 37.6 Horas sindicales.

Son las retribuciones a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales en el ejercicio de su reserva de horas para la gestión sindical, de conformidad con lo establecido en la legislación general y normas convencionales del sector de la estiba de buques.

Su cuantía será la de 130,00 euros, correspondiente al promedio de las retribuciones directas del año anterior, por cada turno empleado en su consideración de “permisos sindicales”.

**Art. 38. Retribuciones directas por rendimiento.**—38.1 Es la retribución añadida al salario que, con carácter de incentivo, percibe cada uno de los trabajadores que intervienen en una operación portuaria, según el rendimiento obtenido en el conjunto de un equipo de trabajo.

El importe de las primas según los tipos de operaciones se relaciona en el anexo I.

En los supuestos en los que por causa no imputable a los trabajadores, no se opere o no se alcance una retribución por prima a la producción superior a 27,28 euros, las empresas abonarán por el concepto de prima mínima la indicada cantidad. Esta prima mínima tendrá los recargos por complemento de jornada.

No se aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior en los supuestos de la carga/descarga de pescado congelado (caja y granel) que se retribuirán conforme lo dispuesto en el presente convenio.

#### 38.2 Importe de las primas a la producción.

Cuando las operaciones se realicen en turnos que no sean diurnos o, en su caso, con realización de horas extraordinarias, el importe indicado en el anexo I se multiplicará desde el inicio de la jornada hasta su finalización por los coeficientes siguientes:

Tipo	Jornada	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 horas	6 horas
01	JLD/HLD	0,1071	0,1875	0,2500	0,3000	0,3409	0,3750
02	JLN/HLN	0,6614	0,7813	0,8750	0,9500	1,0113	1,0625
03	JAD/HAD	0,5500	0,6625	0,7500	0,8200	0,8773	0,9250
04	JAN/HAN	1,3257	1,4938	1,6250	1,7300	1,8159	1,8875
05	JLD/HAD	0,3214	0,4625	0,5722	0,6600	0,7318	0,7917
07	JLN/HAN	0,9829	1,1938	1,3583	1,1900	1,5977	1,6875
08	JLD/HLN	0,2329	0,4063	0,5417	0,6500	0,7386	0,8125
09	AD/HAN	0,7257	0,9688	1,1583	1,3100	1,4341	1,5375

#### 38.3 Complemento por peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Este complemento se percibe cuando se desarrolla el trabajo en puestos que estén inherentemente expuestos a situaciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

A los efectos de su determinación, se enumerarán las operaciones y puestos de trabajo que devengan dicho complemento salarial y su cuantía en el anexo II del Convenio Colectivo.

#### 38.4 Plus de paleo/picado.

Se percibe este plus salarial cuando se efectúen dichos trabajos. Su cuantía es un 40% sobre el salario inicial de cada grupo profesional:

	Euros
Grupo Profesional IV	10,93
Grupo Profesional III	9,14
Grupo Profesional II	8,23
Grupo Profesional I	7,32

Cuando los referidos trabajos se realicen en jornadas distintas a la JLD llevarán los porcentajes de recargo del complemento por jornada.

#### 38.5 Pluses de arranchado, de paletizado, de encerado y de abre y cierre.

Cuando se realicen algunas de las actividades indicadas en el enunciado, los trabajadores percibirán como complemento salarial —por cada una de ellas—el presente plus en cuantía de 1/6 sobre el salario inicial de cada grupo profesional:

	Euros
Grupo Profesional IV	4,56
Grupo Profesional III	3,82
Grupo Profesional II	3,43
Grupo Profesional I	3,05

#### 38.6 Complemento salarial por reenganche.

Cuando un trabajador supere los 22 turnos de trabajo mensuales percibirá la cantidad equivalente al salario por turno indicado en el artículo 37.3.1 con los recargos por jornada y prima, cuando procedan.

#### 38.7 Complemento salarial en el trabajo de graneles con chupona.

Los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones de carga y descarga de graneles con chupona percibirán, además del salario previsto en el artículo 37.3.1 un complemento salarial fijo por turno en concepto de prima a la producción por importe de 64,41 euros para cada uno de los trabajadores integrantes del equipo de trabajo.

#### **Art. 39. Retribuciones diferidas.—39.1 Pagas extraordinarias.**

Son aquellas retribuciones que con carácter de devengo superior al mes se abonan los días 15 de los meses de junio y de diciembre de cada año a cada uno de los estibadores portuarios a quienes les afecte este capítulo.

El importe por este concepto en cada una de las pagas extraordinarias es de 2.192,38 euros.

#### 39.2 Vacaciones.

El descanso anual de cada uno de los trabajadores afectados por el presente capítulo de este convenio colectivo, se retribuye a razón de 2.683,55 euros más la antigüedad que corresponda a cada trabajador.

#### 39.3 Antigüedad.

Es el complemento salarial mensual (doce meses) que devengan los trabajadores portuarios contratados con anterioridad a la entrada en vigor del III Acuerdo Nacional de la Estiba por el período de permanencia en los censos portuarios a razón de una cantidad a tanto alzado por cada quinquenio de antigüedad. Este concepto ha de atenerse a lo regulado en el artículo 10.5.e) del III Acuerdo Nacional de la Estiba, que se da por reproducido.

Se pacta su cuantía en 39,34 euros mensuales por quinquenio.

**Art. 40. Percepciones de carácter no salarial.—40.1 Dietas.**

Son las cantidades abonadas en compensación al gasto que han desembolsado los trabajadores con ocasión de acudir a dos turnos de trabajo en la misma jornada en concepto de manutención (almuerzo o cena).

La cuantía que se abonará cuando se produzca el reenganche se fija en 13 euros.

**40.2 Gastos de locomoción.**

Son las cantidades que han de abonarse a los estibadores portuarios con ocasión de realizar por su cuenta el transporte al Dique del Este y a la Dársena Pesquera para acudir a su lugar de trabajo.

El importe a abonar por este concepto es el equivalente al precio fijado en el transporte público de línea regular, de ida y vuelta, entre los puntos de origen y destino.

**40.3 Aportaciones empresariales de carácter asistencial.**

Son las aportaciones que las empresas estibadoras aportan a los Fondos Colectivos.

**Art. 41. Momento y lugar de pago.—**Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán sus retribuciones mediante el sistema de transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora empleadora.

La determinación, liquidación y pago del salario y sus complementos se hará el último día de cada mes.

La Sociedad y las Empresas entregarán mensualmente a los trabajadores afectados por el presente convenio una hoja de salario en la que se detallarán, además de los datos exigidos por la legislación general, los indicados en el apartado anterior y, en particular, los siguientes:

— Nombre y apellidos del trabajador; Grupo Profesional; Número de censo y lista; Números de afiliación a la Seguridad Social del trabajador y de inscripción de la empleadora en la Seguridad Social (Régimen Especial de los Trabajadores del Mar); Grupo de cotización a la Seguridad Social; Fecha de ingreso o antigüedad reconocida; período liquidado; Número de faltas al trabajo.

— Además, para identificar las operaciones realizadas, se indicará:

Fecha de cada operación; Tipo de jornada; Número de liquidación; Empresa Estibadora en la que prestó cada servicio; Nombre del barco; Salario, Prima y Pluses liquidados en cada operación; el Total bruto y la cantidad ingresada por cuenta corriente o abonada en el plazo convenido.

Asimismo, se indicarán los días sin ocupación efectiva, el salario mensual, la antigüedad, dietas y los descuentos efectuados en concepto de retención por IRPF (con indicación del porcentaje), cuota obrera a la Seguridad Social, cuota sindical o anticipos percibidos a cuenta. Por último, se indicará el total líquido y la cantidad neta a percibir.

Igualmente se detallarán los datos de cotización a la Seguridad Social mensual, indicando las Bases de Cotización por contingencias comunes y por accidente de trabajo y las Bases Imponibles del Impuesto sobre la Renta.

Dado que las partes pretenden facilitar la máxima información a los trabajadores que posibilite el adecuado control de sus percepciones salariales y extrasalariales, se adoptarán las medidas complementarias para alcanzar el objetivo antes indicado.

En el anexo VI se adjunta un modelo de hoja de salarios, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan por la mecanización general de la misma.

## CAPÍTULO X

### Determinación de las condiciones particulares de labores específicas

**Art. 42. Traslado de contenedores.**—1. Para las operaciones de traslado de contenedores se establece una reducción del 50% de la prima a la producción y de la cuota de diferidos y de mantenimiento de estructura en las unidades declaradas en este tipo de tráfico.

2. Se establece “el parte de operaciones” firmado por el clasificador acompañado de una reproducción de lista de carga y descarga, en la que en la casilla correspondiente se indique el número de contenedores sometidos a este régimen de traslado marítimo, como documento que acredite tal régimen. Al mismo tiempo, se establece que SESTIFE arbitre un centro de datos en el que se recoja la información de las unidades que descargadas en el referido régimen hayan sido cargadas posteriormente en el mismo régimen. La información que esté contenida en el mencionado centro de datos será trasladada al Comité de Empresa y a la Asociación de Empresas Estibadoras.

Como medida retroactiva de gestión, se establece que las unidades de contenedores que hayan sido declaradas en régimen de traslado marítimo desde la fecha del acuerdo que ratifica en esta disposición adicional, es decir la de 29 de julio de 2003, sean objeto de las bonificaciones acordadas, valiendo como medio de acreditación el “parte de operaciones” del clasificador de los trabajos de las jornadas que correspondan a aplicar.

Se adopta el criterio de actuación de la efectividad en la mayor rapidez, tanto el procedimiento como en el abono correspondiente a la bonificación.

**Art. 43. Tareas complementarias: trinca de tomates.**—Para las operaciones de tareas complementarias de la trinca de tomates se establecen, de manera singular, las siguientes condiciones:

1. Condiciones salariales:

— Retribuciones directas: sólo se retribuirá el Salario Base a razón de 85 euros por cada turno de empleo de 6 horas de trabajo. Se incrementa la presente retribución en 120 euros, que se repartirá proporcionalmente entre el número de trabajadores que interviene en la trinca por jornada.

— En caso de nocturnos y festivos: 104,00 euros por cada turno de empleo.

— Pago de cuotas de diferidos: 50% de la cuota que fije el Consejo de Administración de SESTIFE.

2. Empleo de trabajadores: se establece un mínimo de contratación de 2 especialistas por equipo y jornada.

3. Formación de los trabajadores: SESTIFE mantendrá a un número suficiente de estibadores debidamente formados para acometer con profesionalidad los trabajos de estas tareas complementarias de las empresas estibadoras.

4. Cómputo de turnos: se computarán como turnos de empleo los que se contraten para este tipo de tareas complementarias.

**Art. 44. Tareas complementarias: suministro de cruceros.**—Para las operaciones de tareas complementarias de suministro a cruceros se establecen, de manera singular, las siguientes condiciones:

1. Condiciones salariales: se fijan las siguientes:

— Retribuciones directas, por cada hora de trabajo efectivo y por hombre:

Especialista: 10,30 euros.

Capataz y/o conductor: 15,45 euros.

— Recargos por tipos de jornada:

1.ª de sábado: 15%.

2.ª de sábado: 40%.

Domingos y festivos: 50%.

2. Empleo de estibadores y tiempo de trabajo: no se establece mínimo de contratación ni fijación de turno de 6 horas.

3. Cómputo de turnos: no se computarán como turnos de empleo los que se contraten para este tipo de tareas complementarias.

**Art. 45. Condiciones particulares de las operaciones en buques de carga rodada del tráfico interinsular canario.**—1. Las partes firmantes reconocen que el Cabotaje Interinsular Rodado en buques rápidos de mercancías es aquella actividad de carga, estiba, desestiba, descarga, así como las complementarias tales como la recepción y entrega de mercancías que se realizan sobre plataformas de contenedores, desarrollada en los Puertos de Interés General cuyo origen y destino exclusivo del buque se encuentre entre dos islas del archipiélago canario, siempre que la operación media del mismo en puerto no exceda de una hora.

Dada la peculiaridad del Cabotaje Interinsular Rodado descrito anteriormente, es necesario adaptar el sistema de prestación de servicios a los efectos de conjugar una eficaz actividad a costes razonables y competitivos.

2. En las operaciones portuarias del cabotaje interinsular rodado “rápido” el personal portuario que participe en las mismas para la ejecución de las labores propias del servicio desarrollará las funciones establecidas en el III Acuerdo Sectorial de la Estiba que pudieran ser necesarias para la efectividad de su trabajo, con las especialidades en su caso necesarias para atender las tareas que le sean requeridas y, atenderá también, las funciones de igual o similar naturaleza, aun cuando éstas no sean constitutivas de servicio público, cuando le sean demandadas por la empresa naviera y/o estibadora.

La realización de funciones se hará atendiendo al nivel de polivalencia acordado en el Convenio Colectivo.

3. Con el fin de facilitar la libre, rápida, eficiente y flexible conexión entre las distintas islas a efectos de que el tráfico de mercancías entre ellas pueda ser realizado como una real continuidad del realizado por medio de la carretera, las operaciones portuarias en los buques y parcelas, concesiones o autorizaciones administrativas afectos a esta actividad serán dirigidas, coordinadas y controladas por la empresa naviera o estibadora que las realice.

Dadas las características especiales de la actividad del cabotaje Interinsular Rodado y tanto para el caso de que coincidan como de que no coincidan en la misma persona física o jurídica la condición de naviero y estibadora, la dirección y control de la actividad de carga y descarga de los buques y recepción y/o entrega de las mercancías se realizará siguiendo las instrucciones de la empresa estibadora o naviera.

4. A los efectos de garantizar que las operaciones se realicen con las debidas garantías de seguridad y con respeto a las normas de Seguridad y Salud Laborales se confeccionará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales específico para estas labores de cabotaje interinsular de mercancías en cada Puerto.

Dadas estas características especiales de organización, dirección y control de la actividad de Cabotaje Interinsular Rodado “rápido” las responsabilidades derivadas del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las que pudiera incurrirse por la ejecución de este trabajo para los estibadores portuarios, serán de la exclusiva cuenta de la empresa naviera o estibadora.

5. El personal portuario que sea nombrado para las operaciones de tráfico interinsular de mercancías se le asignarán estas tareas para el conjunto del día en que se haya producido el nombramiento, acudiendo a realizar su actividad con movilidad entre buques y/o parcelas y polivalencia siguiendo las instrucciones de la empresa estibadora o naviera en los tramos horarios en que sea requerido para ello. En cualquier caso, la suma de las tareas a realizar no podrá

superar una jornada de 6 horas, más las correspondientes del remate del buque.

Cuando se realicen conjuntamente labores portuarias en buques de la misma empresa unos de cabotaje y otros de rodados rápidos, el personal que realice labores en ambos barcos percibirá además de los importes establecidos para el buque de cabotaje, el importe que se señala en el apartado sexto del presente acuerdo, por la realización de las labores de estiba en los buques de rodantes rápidos.

Por tal motivo, se acuerda que la retribución, incluyendo todos los conceptos retributivos, incluso los salarios diferidos y demás costes imputados por SESTIFE, con la excepción de los de estructura, por la jornada ordinaria en labores de buques de cabotaje será de ciento sesenta y seis euros con noventa céntimos por jornada/trabajador (166,90 euros/jornada/trabajador).

6. Al personal portuario que sea nombrado para las operaciones de tráfico interinsular rodado en buques "rápidos" de mercancías se le abonará una retribución bruta por hora efectiva de trabajo. Dicha retribución comprende no sólo el salario del trabajador sino también los restantes costes que deba repercutir SESTIFE, incluso los de estructura si los hubiere. Dicha retribución será de veintiocho euros con ocho céntimos brutos por hora (28,08 euros).

7. La empresa estibadora, de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo del Puerto, y en la cláusula precedente, hará el nombramiento de estibadores que precise en cada día en la que opere con buque de cabotaje interinsular rodado "rápido" siendo como mínimo dicho nombramiento de 1 Capataz y 4 Oficiales por día, excepto los sábados, incluyéndose entre los mismos el personal de RLC y el de Libre Designación.

**Art. 46. Régimen retributivo en las operaciones de trasbordo interinsular.**—Se acuerda una bonificación del 50% en la prima a la producción en las operaciones de trasbordo del tráfico interinsular, exclusivamente en la operativa de carga. La presente bonificación tiene una duración de un año (a contar desde el 1 de agosto de 2004), extinguiéndose a fecha 1 de agosto de 2005, salvo que previamente haya un acuerdo expreso de prórroga.

**Art. 47. Labores de precinto de contenedores.**—Si la Autoridad Portuaria, dentro del Plan de Calidad que pueda aprobar, determinara como contenido propio del mismo la labor del precinto de contenedores, ésta deberá ser realizada por uno de los trabajadores portuarios componentes del equipo de trabajo.

**Art. 48. Descarga de arena con destino a la construcción.**—Se establece un marco de relaciones laborales por las que se desarrollarán la descarga de arena con destino a la construcción, en lo que se refiere al servicio público de estiba, en los siguientes términos:

1. Se establece una retribución compuesta por:

— Prima fija de 64,41 euros y

— Salario de acuerdo con el Convenio Colectivo, a tenor de cada Grupo Profesional.

**Art. 49. Operaciones de granel sin tolva.**—Las partes acuerdan cuantificar la prima a la producción en las operaciones de graneles sin tolva, en la siguiente estructura:

— Descarga: la misma prima a la producción que en las operaciones de graneles con tolva, es decir: 0,15 euros por tonelada/hombre.

— Entrega y recepción: 0,46 euros/tonelada/mano.

## CAPÍTULO XI

### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera. Control del intrusismo laboral.**—Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en los ámbitos del Convenio Colectivo por trabajadores excluidos del ámbito personal, se dirigirán a la Gerencia de la

Sociedad de Estiba y ésta, comprobada la infracción, advertirá a la Empresa Estibadora del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de la Sociedad de Estiba lo comunicará a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en el artículo 113 y siguientes (régimen sancionador en materia portuaria) de la Ley 27/1992, reformada, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta.

Excepcionalmente, a los trabajadores identificados en el anexo VII se les autoriza a efectuar las labores de consolidación y desconsolidación y llenado y vaciado de contenedores en los depósitos de CAPSA.

**Segunda. Norma específica de Clasificación Profesional.**—Las funciones de señalización de operaciones son realizadas por los trabajadores del Grupo Profesional II o polivalente.

**Tercera. Revisión salarial.**—La Mesa de Negociación revisará cada año de vigencia de este convenio colectivo las retribuciones de los estibadores de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**Cuarta. Retribución de las operaciones de pescado y mariscos.**—Las operaciones de carga, descarga y trasbordo de pescado y mariscos serán retribuidas de conformidad con lo dispuesto en el anexo VIII del presente convenio colectivo. En este capítulo la Mesa de Negociación puede concertar los pactos que consideren pertinentes para la buena marcha del empleo y actividad del puerto.

**Quinta. Oficial Manipulante.**—Cuando para realizar las operaciones de se nombre un Oficial Manipulante cuya función sea la manipulación de grúas o maquinilla, uno de los Oficiales Manipulantes deberá realizar obligatoriamente las funciones de señalización de operaciones (amantero).

El capataz designará el trabajador portuario que, integrante del equipo de trabajo, deba realizar la función de Oficial de cubierta para efectuar los movimientos de elevación en roro interinsular.

**Sexta. Extinción de los contratos de trabajo de los nuevos estibadores portuarios en la plantilla de SESTIFE.**—Se conviene establecer como causa de despido colectivo de los nuevos estibadores portuarios la de no llegar al nivel óptimo de empleo, según el criterio establecido en el III Acuerdo regulador de las relaciones laborales en el sector portuario (promedio de 233 turnos por año). Todo ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.j) de la citada norma paccionada estatal.

**Séptima. Exámenes médicos.**—Se establece la obligación que tienen todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio de ser sometidos a las pruebas anuales de revisión médica, siempre dentro del campo de actuación programado del servicio de vigilancia de la salud, en el ámbito del sistema de gestión de la política de prevención de riesgos laborales acordada en el seno del sector, haciendo hincapié en las pruebas de alcoholemia y de toxicidad. A tal efecto, la Comisión Paritaria aprobará un protocolo del sistema de revisión médica establecida en la presente disposición.

**Octava.**—De conformidad con el artículo 1.1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, se establece que las empresas incluidas en el ámbito personal del presente convenio colectivo quedan exentas de la obligación de establecer y mantener dicha reserva del 2% a favor de los trabajadores discapacitados dada la nota de especialización del trabajo propio del ámbito funcional del mencionado Convenio Colectivo, que lamentablemente excluye la posibilidad real de la contratación de discapacitados, por cuanto el 100% de los puestos de trabajo del sector de refiere el 100% de las capacidades físicas y psíquicas para poder desarrollar con normalidad y con pleno cumplimiento de las normas técnicas y de prevención de riesgos laborales las tareas propias de las tareas propias de sus respectivos trabajos.

**Novena. Garantía de cumplimiento global del acuerdo.**—Es voluntad de los firmantes que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo lo sean en su totalidad, de tal

forma que el incumplimiento parcial por cualquiera de las partes, dará lugar a la suspensión del resto de las medidas de polivalencia y movilidad funcional, salvo que por acuerdo de la Comisión Mixta se suspendan exclusivamente en el Puerto afectado por el incumplimiento o, en su caso, se adopten todas las resoluciones complementarias.

Asimismo, las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal del Puerto (estibadores de relación laboral especial, de relación laboral común y de la transitoria segunda del Real Decreto–Ley 2/1986); el sistema de distribución de trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 3.º del presente Acuerdo a los estibadores indicados en su ámbito personal, configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del Sistema Portuario.

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales Empresas Estibadoras, así como de las futuras empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias descritas en el artículo 3.º del presente Acuerdo, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en éste. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

**Décima. Vigencias de acuerdos.**—Siguen vigentes todos aquellos acuerdos que no hayan sido sustituidos mediante la incorporación y no sean contradictorios con los recogidos en el presente Convenio Colectivo.