

<b>VALENCIA</b>	<b>Estibadores portuarios (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia, S.A.)</b>
Convenio C. (B.O.P. 09-V-1996)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 2080/96</i>	

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del Puerto de Valencia, suscrito el 22 de diciembre de 1995 por la Asociación Naviera Valenciana, SEVASA, C.G.T., C.T.M., U.G.T. y CC.OO., aprobado por la Comisión Interministerial de Seguimiento de la Negociación Colectiva en Empresas del Sector Público el día 16 de febrero de 1996, presentado en este organismo con fecha 8 y 13 de los corrientes, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

## CONVENIO COLECTIVO

### CAPITULO PRIMERO

#### **Disposiciones generales**

**Artículo 1.º Ambito territorial.-** El presente Convenio es de aplicación al Puerto de Valencia siempre que se realicen actividades descritas en el artículo 3.º ("Ambito funcional").

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 Ambito personal.-** 2.1. El presente Convenio afectará a la "Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia, S.A." (en adelante SEVASA).

2.2 Asimismo, el Convenio afectará a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba y las complementarias que se describen en el artículo 3.º de este Convenio.

2.3 Como trabajadores afectará a la totalidad de trabajadores portuarios fijos de plantilla, bien contratados por la sociedad de estiba en régimen de relación laboral especial, o por las empresas estibadoras en régimen de relación laboral común.

2.4 Igualmente afectará, en sus aspectos materiales y de condiciones de trabajo y retributivas, a empresas y trabajadores que, en el espacio físico del puerto, realicen actividades que, sin ser de servicio público, sean de las relacionadas en el artículo 3.º

A estos efectos, quedan expresamente comprendidos en el ámbito de este Convenio

los trabajadores que realicen las labores descritas en el ámbito funcional del mismo, cualquiera que sea la modalidad de vinculación con las empresas.

2.5 También quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio cualquier trabajador de las empresas a que se refiere el apartado 2.4 cuando realicen labores portuarias de las descritas en el artículo 3.º de este Convenio.

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

**Art. 3.º Ambito funcional.-** El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

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

3.2 Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987 y el artículo 2.3 del II Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales del Sector Portuario, de 3 de noviembre de 1993 (en adelante II Acuerdo Sectorial), que se desarrollen en la zona portuaria, consistentes en la entrega y recepción de mercancías desde vehículos o ferrocarril que efectuadas en la zona portuaria estén directamente relacionadas con el tránsito del mismo, incluidas las labores de clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento, llenado y vaciado de contenedores.

3.3 Sin perjuicio de la capacidad de los firmantes para, en futuros Convenios, ampliar, reducir o delimitar la relación de actividades complementarias descritas en el apartado anterior, todo ello dentro de las facultades reconocidas en el artículo 6.º del Real Decreto 371/1987, es voluntad de los mismos que, durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores portuarios continúen realizando las mismas actividades que venían realizando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

**Art. 4.º Ambito temporal.-** El presente Convenio entrará en vigor a la firma del mismo y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 1997, salvo en aquellas materias para las que expresamente se establezca otra duración.

Expresamente las partes acuerdan que los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1995.

Cualquiera de los firmantes podrán denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento. En todo caso, en materia de prórroga, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

**Art. 5.º Fuentes de las relaciones laborales.-** 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 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 del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

5.2.2 El II Acuerdo Sectorial, suscrito el 18 de octubre de 1993 (Boletín Oficial del Estado de 16 de noviembre de 1993), que ambas partes dan por reproducido y paccionado.

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 aquellos expresados en los apartados anteriores.

5.2.4 Los usos y costumbres locales y profesionales, que serán de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convencionales de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

5.3 De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en armonía con lo que disponen los artículos 3.º y 4.º del II Acuerdo Sectorial, ningún otro Convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio, mientras éste se halle en vigor.

A tal efecto, las partes se comprometen a no negociar Convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2.º del II Acuerdo Sectorial, es decir, que no integre a la totalidad de los estibadores del puerto de Valencia.

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 II Acuerdo Sectorial es materia reservada al ámbito estatal.

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 II Acuerdo Sectorial 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 ocho miembros, cuatro en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes), y otros cuatro en representación de las sociedades y empresas (dos representantes de la sociedad de estiba y dos de la asociación empresarial firmante) que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

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

Serán funciones generales de la Comisión paritaria, además de las que se le asignan

específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

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 ejercicio del derecho de huelga, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresarios 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.

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 II Acuerdo Sectorial.

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, administrativos o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal. Si no se alcanzara acuerdo alguno, las partes podrán continuar con el ejercicio legítimo de sus derechos.

7.3 La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión mixta del II acuerdo sectorial cuando así se le solicite por la misma.

7.4 La negociación de acuerdos particulares entre empresas estibadoras y los estibadores portuarios, con carácter específico o bien con eficacia general.

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 La elaboración en el plazo de tres meses del reglamento de aplicación de las normas referentes a la movilidad de los equipos de trabajo y a las horas de remate de buques. Asimismo, las partes se comprometen a mantener durante ese plazo las condiciones que en la actualidad se vienen aplicando, con el objetivo de alcanzar los máximos niveles de eficacia y calidad en el servicio a prestar.

## CAPITULO II

### **Contratación de trabajadores portuarios**

por las empresas estibadoras

Art. 8.º Dirección y control de la actividad laboral.- La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los reglamentos, y disposiciones públicas y del propio Puerto dictadas al efecto.

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la empresa estibadora que los realice, y ello con

independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral común o con personal de SEVASA, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido llamados por la empresa estibadora.

Cuando la empresa estibadora realice sus actividades con el personal propio, también quedará sujeta a la obligación de aplicar los sistemas de trabajo previstos para las operaciones portuarias.

**Art. 9.º Procedimiento de contratación.-** De acuerdo con el artículo 8.º del II Acuerdo Sectorial, las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a trabajadores portuarios vinculados a la sociedad de estiba, efectuarán una oferta innominada, con detalle del grupo profesional y función a desarrollar.

SEVASA comunicará esta oferta al Comité de empresa y a los trabajadores en quienes concurren las condiciones de la propuesta. Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado, lo comunicarán a la sociedad de estiba y ésta trasladará a la empresa solicitante las ofertas recibidas, incluyendo los datos profesionales de los trabajadores y el orden de antigüedad de los mismos. A la vista de los datos indicados, la empresa decidirá libremente.

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

La contratación se efectuará mediante el modelo de contrato que se adjuntará en el presente Convenio. Los contratos reflejarán, en sus cláusulas, el respeto como mínimo, a las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en SEVASA los trabajadores del mismo grupo profesional.

**Art. 10. Efectos de la contratación.-** Los trabajadores contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común como fijos de plantilla, o con cualquier otra modalidad contractual prevista en la legislación vigente.

La contratación por una empresa estibadora de un trabajador portuario vinculado a SEVASA 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 estibadora por las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores con las excepciones que se establecen en el párrafo segundo del artículo 10 del Real Decreto Ley 2/1986 y en el artículo 10.1.3 del II Acuerdo Sectorial, respecto a la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores portuarios para acceder a las promociones y ascensos que se produzcan.

En todos los supuestos indicados, tanto la empresa contratante, como SEVASA, al reanudar la relación laboral suspendida, deberán reconocer la antigüedad que personalmente haya acreditado el trabajador portuario.

Cuando el trabajador portuario reanude la relación con SEVASA respectiva, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

**Art. 11. Condiciones particulares de los trabajadores fijos de empresa.-** Los trabajadores fijos de empresa de relación laboral común estarán sujetos al presente Convenio colectivo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º del II Acuerdo Sectorial, las empresas estibadoras procederán a señalar, al menos con una antelación semanal, el descanso de dos días, quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales, respetando el descanso semanal. Todos los viernes por la mañana, salvo pacto en contrario, la empresa notificará, tanto al trabajador como a SEVASA el descanso de los dos días (de los cuales uno y medio, al menos, serán consecutivos), correspondientes a la semana siguiente, entendiéndose que la semana comienza el lunes.

**Art. 12. Contratación de fijos de plantilla.-** Durante la vigencia de este Convenio, las empresas estibadoras ocuparán globalmente, como fijos de sus plantillas, a un cupo de trabajadores portuarios equivalente a los necesarios para atender, al menos, el 25 por ciento del total de turnos trabajados en el Puerto en labores portuarias de servicio público.

El cupo global se distribuirá de mutuo acuerdo entre las mismas, si bien deberá crearse en cada empresa una estructura mínima de un trabajador portuario, todo ello de acuerdo con las disposiciones de aplicación.

Las partes podrán acordar en el seno de la Comisión paritaria del Convenio la asignación de trabajadores de relación laboral común por duración determinada, siempre que la actividad de SEVASA y de las empresas estibadoras lo aconsejen.

**Art. 13. Control y seguimiento de los acuerdos anteriores.-** La Comisión paritaria será el órgano competente para el control del exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores sobre fijos de empresa y su adecuación a las variaciones de la actividad portuaria.

**Art. 14. LLlamamientos y nombramientos. Procedimiento.-** Las empresas estibadoras solicitarán de la sociedad de estiba los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las empresas estibadoras, para solicitar personal portuario, utilizarán como único medio los formularios que a este efecto tienen a su disposición, distribuyendo al personal según los grupos profesionales y especialidades que precisen, con indicación expresa de los puestos a cubrir por trabajadores en relación laboral común (fijos de empresa) o relación laboral especial (plantilla de SEVASA). Estos formularios los podrán presentar personalmente, vía fax o vía telemática.

Será condición necesaria para poder cubrir con un trabajador ajeno a SEVASA cualquier tipo de trabajo, el haberlo solicitado por escrito al correspondiente departamento de asignación de personal.

Además, obligatoriamente deberán figurar los siguientes datos:

- a) Fecha y horario para la prestación de los servicios.
- b) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- c) Naturaleza de los servicios a prestar.
- d) Tipo de medio de transporte empleado.
- e) Naturaleza de las mercancías a manipular.

f) Tipo y características de la unidad de carga.

g) Medios mecánicos a emplear.

h) Modalidad de la jornada a realizar.

El responsable del Departamento de Asignación de Personal será el máximo responsable directamente encargado de la asignación del personal y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

Todo el personal que participe directamente en la operación debe figurar en el parte que confecciona SEVASA, el cual se entregará por SEVASA a la empresa estibadora, que a su vez lo entregará al capataz de operaciones, incluyendo el citado parte todo aquel personal (fijos, listas B, etc.) que eventualmente trabaje en la operación al no poder SEVASA satisfacer las necesidades manifestadas por escrito por la empresa estibadora.

La responsabilidad del cumplimiento de lo descrito en el párrafo anterior recaerá tanto en los capataces de la operación como en las empresas estibadoras.

Se fijan las siguientes horas-límite para la recepción de demandas en el Departamento de Asignación de Personal:

a) Días laborables, de lunes a viernes:

1. Para la jornada de 8 a 14 horas: 7,15 horas.

2. Para la jornada de 14 a 20 horas: 12 horas.

3. Para las jornadas de 20 a 2 y de 2 a 8 del día siguiente: 13,30 horas.

b) Sábados:

1. Para la jornada de 8 a 14 horas: 7,15 horas.

2. Para la jornada de 14 a 20 horas: 12 horas.

3. Para las jornadas de 20 a 2, y todas las del festivo y 2 a 8 del lunes: 12 horas.

c) Las vísperas de festivo regirá el horario de días laborables, y a las 13,30 horas deberán estar entregadas todas las peticiones de trabajo para el/los festivo/s y las jornadas de 2 a 8 y de 6 a 12 del primer día laborable.

El Departamento de Asignación de Personal deberá comprobar que las demandas presentadas cumplen los requisitos exigidos y procederá al sorteo para asignación de efectivos por demandas completas. Las demandas presentadas fuera del horario establecido no se atenderán, únicamente si hubiese disponibilidad de personal podrán asignarse efectivos de SEVASA, quedando prohibido cualquier otro tipo de trabajador.

Los llamamientos del personal para asignación a tareas portuarias se efectuarán según el horario siguiente:

a) Días laborables, de lunes a viernes:

1. Para la jornada de 8 a 14 horas: 7,30 horas.

2. Para la jornada de 14 a 20 horas: 13,30 horas.
3. Para las jornadas de 20 a 2, de 2 a 8 y 6 a 12 horas del día siguiente: 14,30 horas.

b) Sábados.

1. Para la jornada de 8 a 14 horas: 7,30 horas.
2. Para la jornada de 14 a 20 horas: 11 horas.
3. Para las jornadas de 20 a 2, todas las del festivo y 2 a 8 y 6 a 12 horas del lunes: 12 horas.

c) Las vísperas de festivo regirá el horario de días laborables.

En las jornadas de 8 a 14 y 14 a 20 horas de lunes a viernes, los trabajadores inactivos (no contratados) deberán permanecer en el local de Asignación de Personal hasta las 8,30 y 14,30 horas respectivamente, por si llegaran demandas fuera de horario o tuvieran que suplir alguna falta de otros trabajadores.

Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de Asignación de Personal, tanto de trabajadores portuarios como de personal de las empresas estibadoras, salvo a requerimiento expreso del personal de la sociedad de estiba.

La asignación del trabajo se efectuará por riguroso orden rotativo de los diversos grupos profesionales.

El orden de asignación de los diferentes grupos profesionales o especialidades será el que en cada momento se pacte con el Comité de empresa de SEVASA.

En caso de falta de personal, y con el objetivo de incrementar la calidad de los servicios prestados por SEVASA, el responsable de la asignación de personal, podrá variar este orden de modo que se adapte mejor a las necesidades puntuales.

La empresa, una vez iniciada la operación, podrá solicitar a SEVASA la sustitución de los trabajadores que eventualmente no se hubieren presentado.

En el caso de que no se pudiera completar la demanda de personal para una operación determinada, SEVASA lo comunicará a la empresa para que decida si se hace cargo del personal disponible para completarlo por otros medios (fijos, listas B, etc.) o rechazar la demanda, con lo que se reasignaría a otros equipos incompletos.

En este caso, la comunicación y respuesta de la empresa se efectuaría en orden inverso (última petición hacia adelante).

El trabajo en domingos y festivos tiene carácter voluntario. El trabajador debe de informar de su no disponibilidad a trabajar en dichos días al Departamento de Asignación, antes de las 12 horas del inmediato día hábil anterior.

La asignación de personal en estos días festivos (puertas) llevará orden propio, independiente del de los días laborables.

No obstante lo escrito más arriba, la voluntariedad del trabajo en festivos, dado que se trata de un servicio público, lo es en tanto que con el personal voluntario se cubran las necesidades habituales de las empresas. Si esto no ocurriera SEVASA arbitraría un sistema para procurar los descansos semanales a los trabajadores y el servicio en

festivo a las empresas.

Los trabajadores que no hayan realizado jornada de trabajo efectiva deben acudir obligatoriamente a los llamamientos de 7,30 horas y 13,30 horas. La no asistencia injustificada tendrá la consideración de falta, por lo que no devengará el salario de inactividad y será susceptible de sanción.

En caso de imposibilidad de asistencia al llamamiento, con anterioridad se deberá solicitar el permiso correspondiente y, si procede, justificarlo "a posteriori". Tal solicitud deberá efectuarse el día anterior a la no asistencia y, en cualquier caso, antes de producirse el llamamiento.

Los trabajadores que hayan realizado su jornada laboral podrán doblar o reenganchar a otra jornada en el mismo día. El trabajador deberá comunicar su disponibilidad a "doblar" antes de las 11 horas del día en cuestión, pudiendo indicar en su comunicación en qué jornada está disponible para doblar.

a) En el caso de que permanezca inactivo en la jornada de 8 a 14 horas, deberá comunicarlo personalmente a la Oficina de Asignación de Personal.

b) En el caso de trabajar en la jornada de mañana, deberá comunicarlo al capataz de su operación (o a la empresa si es en recepción y entrega). El capataz de operaciones estará obligado a entregar a la empresa estibadora la relación de trabajadores a su cargo que muestran su disponibilidad a doblar en el impreso normalizado que se pondrá a su disposición, de modo que mediante un fax, en un diskette, o vía telemática pueda comunicarla a la oficina de asignación de SEVASA antes de las 11 horas. Estas normas regirán también para los trabajadores en relación laboral común.

La empresa comunicará a aquellos trabajadores que hayan comunicado su voluntad de doblar, en qué empresa y operación deberán llevar a cabo el doble en su caso.

Si la empresa estibadora considerase que la operación de la mañana pudiese incurrir en horas de remate, deberá comunicarlo a la oficina de asignación de SEVASA antes de las 13 horas, de modo que ésta no asignase a su personal dispuesto a doblar a otra operación.

El personal en estas condiciones (trabajar por la mañana y efectuar remate) quedará al final del turno para doblar en su caso.

El orden de preferencia para doblar será el que hayan marcado las puertas de ese día, a excepción de lo señalado en el párrafo anterior.

Las diferencias en la interpretación de las normas aquí descritas no significará en ningún caso la paralización de los trabajos correspondientes, quedando abierto un procedimiento de clarificación a través de las consultas pertinentes entre los representantes de los trabajadores, de las empresas estibadoras y SEVASA.

### CAPITULO III

#### Tiempo de trabajo

**Art. 15. Jornada y horario de trabajo.-** Se conviene que la jornada laboral se realizará en turnos de seis horas diarias de trabajo efectivo. El horario de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, con la particularidad de que el trabajo en sábados por la tarde, 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, en caso contrario será obligatorio.

Los diferentes turnos tendrán las siguientes modalidades:

Primer turno: de 2 a 8 horas.

Segundo turno: de 6 a 12 horas.

Tercer turno: de 8 a 14 horas.

Cuarto turno: de 14 a 20 horas.

Quinto turno: de 19 a 1 horas.

Sexto turno: de 20 a 2 horas.

Cualquier otra jornada, deberá ser acordada por la Comisión paritaria del Convenio.

La jornada se iniciará a la hora convenida, debiendo el trabajador estar presente a dicha hora en el lugar de realización de la operación con la antelación suficiente, según especialidades, para poder iniciar la operativa puntualmente.

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

Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos se realizarán anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada, se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales. A estos efectos se computarán como jornadas cumplimentadas, aunque se permanezca inactivo o no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

15.1 Cuando habiendo sido nombrado, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada. En todo caso las empresas estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como de relación laboral especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias, sean o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior.

15.2 Cuando las operaciones a las que han sido destinados una vez iniciadas no se finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

15.3 Cuando en el transcurso de las seis horas de la jornada no se le asigne trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

**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 mismo número de días de descanso durante la semana siguiente al festivo.

En vísperas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, las contrataciones de las intensivas nocturnas serán de carácter voluntario.

**Art. 17. Vacaciones.-** Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas en la forma en que se indica en el capítulo económico del presente Convenio.

Las vacaciones del personal se disfrutarán durante los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, la Comisión paritaria del Convenio confeccionará y publicará un plan de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por grupos profesionales, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Las partes convienen que SEVASA reciba las propuestas de las empresas estibadoras sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de relación laboral común y, en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los trabajadores portuarios.

La asignación de turnos se efectuará en cada grupo profesional, y especialidad si resultase necesario para la prestación del servicio público, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren. El primer año se celebrará un sorteo para designar el orden de asignación a los diferentes turnos. Al año siguiente se asignará el turno del mes siguiente al que le correspondió el año anterior, si hubiese sido el mes de diciembre corresponderá el mes de julio. Así sucesivamente en los siguientes años.

El disfrute de las vacaciones en cualquier otra época del año, fuera de los turnos programados, quedará supeditado al acuerdo individual del trabajador con su empresa, pudiendo fraccionarse en períodos mínimos de siete días o superiores que sean múltiplos de siete, y el resto necesario hasta completar los treinta días.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios de SEVASA y en los de todas las empresas estibadoras, para general conocimiento de los trabajadores.

Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de quince días, las reclamaciones que estimen pertinentes y, en su caso, proponer el intercambio de vacaciones con otros trabajadores del mismo grupo profesional.

Los trabajadores que acuerden el disfrute de sus vacaciones completas fuera de los turnos programados tendrán un suplemento adicional de tres días naturales de permiso retribuido, que se aplicarán en las fechas que convengan con la empresa estibadora o SEVASA.

En los supuestos de disconformidad con el calendario de vacaciones, los trabajadores y, en su caso, la representación legal de los mismos, podrán formular la correspondiente reclamación.

Las vacaciones se disfrutarán continuamente y se iniciarán el día primero del mes correspondiente.

**Art. 18. Remate de buques.-** Para finalizar la operación del buque, las empresas estibadoras dispondrán de una prolongación de una hora de remate en las jornadas de 2 a 8 y de 8 a 14 horas, y de dos horas de remate en las jornadas de 14 a 20 horas y

de 20 a 2 horas, que se retribuirán de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este Convenio.

Las horas de remate tienen carácter obligatorio para el personal portuario y se realizarán por tiempo efectivo sin que exista paralización alguna entre el término de las seis horas y el inicio de las horas de remate.

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 del realizado desde el inicio del turno en condiciones normales.

**Art. 19. Normas comunes al remate de buques.-** a) Para realizar las horas de remate a que se refieren los apartados anteriores será requerida la totalidad de los componentes del equipo de trabajo.

b) La hora de remate de buques ejecutada será abonada al/los equipo/s de trabajo que hubiese/n participado en la operación.

c) Cuando en un buque estén contratados varios equipos de trabajo, en el supuesto de que se deba realizar remate del mismo tendrá prioridad a tal efecto el último equipo de trabajo contratado.

**Art. 20. Licencias retribuidas.-** Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a solicitar y obtener licencias retribuidas en la cuantía prevista en el capítulo económico en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio propio: veinte días naturales. En caso de matrimonio de padres o hijos de uno a tres días si fuese necesario desplazamiento fuera de la provincia.

2. Nacimiento de hijos: dos días naturales, que se podrán incrementar hasta cuatro en caso de desplazamiento fuera de la provincia o en supuestos de intervención quirúrgica.

3. Enfermedad grave del cónyuge: tres días naturales.

4. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: de tres a cinco días naturales si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

5. Fallecimiento del cónyuge: tres días naturales y cinco si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia.

6. Fallecimiento de ascendientes o descendientes hasta segundo grado o colaterales: de tres a cinco días si fuera necesario desplazamiento.

7. Un día por traslado del domicilio habitual.

**Art. 21. Movilidad de los equipos de trabajo.-** La movilidad de un equipo de trabajo de una operación a otra, se podrá realizar por las empresas estibadoras en las siguientes condiciones:

1. Que haya finalizado la operación o buque. Cuando la movilidad se produzca de una operación de servicio público a recepción y entrega o viceversa, el personal afectado percibirá el salario más elevado.

2. El personal afectado por la movilidad percibirá las primas correspondientes a ambas operaciones.

3. Las operaciones que se efectúen mediante "trastainers" y "vancarriers" se considerarán como únicas, incluso si sirven al mismo tiempo para las operaciones de carga/descarga y entrega/recepción de mercancías.

## CAPITULO IV

### Condiciones retributivas

**Art. 22. Estructura de la retribución.-** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.3 del II Acuerdo Sectorial, se fija la siguiente estructura retributiva:

Un salario base.

Un complemento personal de antigüedad.

Complementos de cantidad y calidad de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes, consistente en dos gratificaciones los meses de junio y diciembre.

La retribución de las vacaciones.

**Art. 23. Salario base.-** Con el carácter de concepto retributivo salarial fijo se establece un salario base en la cantidad diaria de 5.521 pesetas para el año 1995, como cantidad uniforme para todo el personal, sin distinción de las condiciones individuales del trabajador portuario, cuando habiendo acudido el trabajador portuario a los llamamientos obligatorios no haya sido nombrado para realizar tarea alguna.

No recibirá el salario base en los días que el trabajador preste servicios efectivamente, ni en la parte proporcional de festivos y domingos a ellos correspondientes.

Cuando el trabajador doble, se absorbe una inactividad en el período de un mes.

En los días que el trabajador sea contratado se le pagará lo pactado en el anexo I.

**Art. 24. Complemento personal de antigüedad.-** Todos los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en quinquenios en cuantía alzada e igual para todos los grupos profesionales, determinando en el anexo I (7.312 pesetas para el año 1995), mensualmente, a percibir en los doce meses naturales del año.

La fecha inicial del cálculo de los quinquenios será la que tienen actualmente reconocida los trabajadores, y, respecto a los de nuevo ingreso, la de su contratación. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.º, la contratación de un trabajador vinculado a SEVASA por una empresa estibadora o la reincorporación a SEVASA, no interrumpirá el cómputo de la antigüedad que personalmente tenga acreditada cada trabajador.

**Art. 25. Gratificaciones extraordinarias.-** En los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas de cuantía alzada y global para

todos los grupos profesionales.

La cuantía de las gratificaciones de junio y diciembre de 1995 será de 220.750 pesetas cada una.

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del año, las pagas de referencia se percibirán en proporción a los meses trabajados en los seis meses anteriores naturales a la fecha de su vencimiento.

Consisten cada una de ellas en el pago de la citada cantidad, a tanto alzado y uniforme para todo el personal sin distinción de las condiciones individuales del trabajador. Se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre, considerándose a estos efectos como tiempo realmente trabajado en el semestre, considerándose a estos efectos como tiempo realmente trabajado: la jornada de trabajo efectivo, los días de asistencia a los llamamientos en que se devengue salario base garantizado, los períodos en situación de baja por I.T., las licencias retribuidas, los días de disfrute de vacaciones, las horas del c;aregido sindical y los permisos no retribuidos.

**Art. 26. Retribución de las vacaciones.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 del II Acuerdo Sectorial, las vacaciones de los trabajadores portuarios se abonarán, salvo pacto en contrario en Convenio colectivo, conforme el promedio de lo obtenido por el trabajador durante los doce últimos meses, en jornada ordinaria y por devengo de periodicidad mensual.

Las partes acuerdan en este Convenio que la retribución de las vacaciones será de 300.000 pesetas para el año 1995, aceptando los trabajadores expresamente que dicho pago se efectúe en la misma cuantía, con independencia de los grupos profesionales y de las retribuciones personalmente alcanzadas.

Las vacaciones se devengan en el año natural y su pago se realizará junto a las percepciones salariales del mes correspondiente a su disfrute.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la retribución de las vacaciones en proporción a los meses trabajados en el año natural.

**Art. 27. Complementos de cantidad y calidad y complementos de puesto de trabajo.-** Se acompaña como anexo I, y bajo el título "sistemas de remuneración y trabajo" las normas que, durante la vigencia de este Convenio, regularán la aplicación de los distintos complementos retributivos que percibirán los trabajadores portuarios cuando realicen tareas en las diferentes operaciones.

Las cuantías, formas de aplicación, garantías y demás particularidades son las que se detallan en el anexo I.

**Art. 28. Diferencias por grupo profesional.-** Por razón de la ocupación desempeñada por jornada de trabajo, en equipo de trabajo o en forma individual, se establecen las diferencias retribuidas al anexo I.

**Art. 29. Momento y lugar del pago.-** La determinación, liquidación y pago de las retribuciones se efectuará el día quince del mes siguiente a su devengo. No obstante, el último día de cada mes se procederá al pago de los salarios y primas que se hubieran devengado en la primera quincena, en calidad de anticipo, y una vez practicadas las deducciones legales establecidas.

La empresa entregará mensualmente a los trabajadores afectados por el presente

Convenio hoja de salarios en la que se detallarán, además de los datos identificativos del período de liquidación, la empresa y el trabajador, cada uno de los conceptos retributivos, las retenciones correspondientes al I.R.P.F. y cuota trabajador de la Seguridad Social y cualquiera otra practicada, como cuota sindical, anticipos a cuenta u ordenadas por juzgados. Asimismo deberá figurar la base de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes y accidentes de trabajo. Deberá indicar tanto el importe bruto de los devengos como de las retenciones, así como el líquido a percibir.

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

**Art. 30. Cotización a la Seguridad Social.-** Las partes afectadas por el presente Convenio se comprometen a facilitar todos los datos necesarios al objeto de que por la autoridad laboral competente se fije el salario regulador anual necesario para la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo que establecen las normas del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aplicable a los trabajadores portuarios.

## CAPITULO V

### **Formación profesional. Clasificación profesional.**

#### Ascensos

Art. 31. Formación profesional.- Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los trabajadores portuarios, en concordancia con lo que establece el artículo 11 del II Acuerdo Sectorial, asumiendo el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua del 16 de diciembre de 1992.

La sociedad de estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión tripartita de formación del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas, en colaboración con las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administración del Estado.

A este fin las empresas pondrán en conocimiento de la Comisión tripartita de formación, creada al amparo de la resolución de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial, cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con la antelación suficiente para que se puedan organizar las acciones formativas de forma que las empresas puedan disponer de personal capacitado antes de iniciarse la implantación de la innovación.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de 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 II Acuerdo Sectorial.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión tripartita de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial, a propuesta de la Comisión tripartita de la sociedad de estiba, en desarrollo del plan de formación

aprobado por la Fundación para la Formación Continua para 1994/1995 y los que anualmente se establezcan.

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 Sectorial.

Las empresas estibadoras se obligan a participar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión tripartita de la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial.

**Art. 32. Clasificación profesional.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 10.1.1 del II Acuerdo Sectorial, que agrupa las funciones portuarias de los trabajadores en cuatro grupos profesionales, es criterio de las partes que dichas funciones coincidan, en su generalidad, con los referidos grupos de tal forma que los únicos límites para la movilidad funcional sean los propios grupos y la calificación profesional del trabajador en función de la especialización alcanzada para diversas tareas.

La denominación de los grupos profesionales será la siguiente:

Grupo I. Estibador.

Grupo II. Oficial manipulante.

Grupo III. Controlador de mercancía.

Grupo IV.

Las funciones del oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de maquinaria pequeña, horquillas de menos de 8 Tm.
2. Manipulación de maquinaria pequeña, pinzas, algodón y bobinas de papel.
3. Manipulación de maquinaria grande mayor de 8 Tm.
4. Manipulación de maquinaria con quinta rueda (MAFFIS).
5. Conductores de camión.
6. Manipulación de vancarriers.
7. Manipulación de trastainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles neumáticas.
11. Manipulación de grúas pórtico.

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

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 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 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 operaciones 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 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:

El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de carga y el plano de estiba bajo las órdenes de la empresa estibadora.

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.

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.

La atención y, en su caso, adopción de las sugerencias provenientes de los mandos del buque, de la empresa estibadora o de su propio equipo de trabajo.

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 de capataces.

Esta agrupación y clasificación profesional abarcará a todos los trabajadores portuarios, tanto vinculados a SEVASA por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

El órgano calificador de la profesionalidad en el puerto de Valencia será SEVASA, que contará con la participación de la representación de los trabajadores y la de las empresas estibadoras.

**Art. 33. Promociones y ascensos.-** De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1.2/3 del II Acuerdo Sectorial, las partes convienen los siguientes criterios a los que deberá ajustarse el sistema:

Deberá afectar a la totalidad de los trabajadores portuarios, independientemente del grupo profesional.

Deberá respetar la plena igualdad de oportunidades, sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso al grupo profesional superior.

Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables, permitiendo la ocupación de vacantes del grupo profesional adquirido a corto plazo.

Deberá contemplar la situación de los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.

Deberá contemplar la intervención del órgano calificador de la profesionalidad, que será único y contará con los representantes de los trabajadores y de las empresas estibadoras, presidido por un representante de SEVASA.

Mientras no se acuerde el sistema de promociones y ascensos, se mantendrán las actuales clasificaciones profesionales, salvo en ocasiones excepcionales e imprescindibles.

## **Derechos sindicales y régimen disciplinario**

**Art. 34. Derechos de reunión e información.-** Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de la sociedad estatal. Para ello tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de SEVASA o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.
2. A recibir información a través de sus representantes.
3. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las empresas y la sociedad de estiba en los que conste información relativa a su persona.

**Art. 35. Derechos de la representación de los trabajadores.-** En igual sentido que el indicado en el artículo anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

1. Uso de cuarenta horas mensuales, retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes por motivos sindicales, en cuyo caso, sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.
2. 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 Comité de empresa como componentes de la Comisión negociadora de Convenio colectivo que afecten a sus representados y para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las que transcurran tales negociaciones.
3. Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros sin que se pueda exceder del número total correspondiente.
4. Las secciones sindicales constituidas y aquellas que se constituyan tendrán derecho a nombrar un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo de la empresa afectada, con una reserva de cuarenta horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. El indicado crédito horario será también acumulable. Como límite para conseguir Delegado sindical se fija el tener representación en el Comité de empresa de SEVASA.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a que celebren reuniones, a recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las mismas.

Las empresas no podrán subordinar 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.

**Art. 36. Derechos sindicales.-** Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 14 del II Acuerdo Sectorial, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo y en los dos anteriores.

**Art. 37. Representación para la negociación del Convenio.-** De conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del II Acuerdo Sectorial la representación de las partes, para

definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, se atribuye a SEVASA y a las empresas estibadoras por parte empresarial, y a los representantes de los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial por la parte social.

A estos únicos efectos y a los de la representación de los trabajadores las actividades que realicen las empresas estibadoras como concesionarias del servicio público o complementarias de estiba y desestiba que se describen en el artículo 3.º, constituirán una unidad independiente de las demás actividades de la misma a la que quedarán adscritos únicamente los estibadores portuarios de cada empresa contratados para la realización de estos trabajos, por relación laboral común.

**Art. 38. Régimen disciplinario.-** La potestad disciplinaria para la corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, corresponde exclusivamente a éstas.

Cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la sociedad de estiba haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la sociedad de estiba para que ésta adopte las medidas cautelares o disciplinarias que estime conveniente, 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 partes acuerdan que en esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el artículo 15 del II Acuerdo Sectorial.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral común o de relación laboral especial, incluida la de despido, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, en el que deberán indicarse los hechos que la motivan, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

De todas las sanciones que se notifiquen se dará conocimiento a la Comisión paritaria.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción 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 que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los cinco días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los cinco días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de reducir o dejar sin efecto la sanción, quedará sin efecto la primera comunicación de la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de caducidad o 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 cuanto al régimen de faltas y sanciones, se recogerán en el anexo II adjunto al presente Convenio atendiendo a lo acordado por la Comisión paritaria del II Acuerdo Sectorial.

## CAPITULO VII

### **Seguridad e higiene, prestaciones sociales**

#### y asistenciales

Art. 39. Seguridad e higiene.- Las partes convienen que mientras no se desarrolle lo estipulado en el artículo 12 del II Acuerdo Sectorial sobre las medidas a adoptar para la mejor protección de los riesgos de seguridad e higiene, se aplicarán con el máximo rigor las normas contenidas en la legislación general sobre la materia y, en especial, las del Reglamento de Seguridad, Higiene y Bienestar de los Estibadores Portuarios, aprobado por Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971, así como todos aquellos Convenios que afectan a dicho reglamento, suscrito por el Estado español con los organismos internacionales.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación general sobre constitución y competencias de los Comités de seguridad e higiene en las empresas, y dadas las especificidades del trabajo portuario en el que realizan labores conjuntamente trabajadores vinculados a diversas empresas, se constituirá un Comité de seguridad e higiene 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. Las partes designarán sus representantes en el plazo de quince días a partir de la firma, del Convenio.

**Art. 40. Medicina de empresa.-** SEVASA, y aquellas otras empresas que así lo acuerden, mantendrá un servicio de medicina de empresa que atienda a los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo.

La ubicación, prestaciones y demás características del servicio de medicina de empresa, serán acordadas por la Comisión paritaria del Convenio.

**Art. 41. 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 en las cuantías existentes con anterioridad al presente Convenio se mantienen de forma obligatoria, integrando tales recursos un único F.A.S. con prestaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La gestión de este fondo corresponde a los representantes legales de los trabajadores, quienes mensualmente darán cuenta de su gestión a las empresas estibadoras.

La Comisión paritaria prevista en el artículo 7.º, estudiará la conversión del Fondo de Complementos de Prestaciones, en la persona jurídica legalmente adecuada a los fines que se persiguen, que deberá quedar constituida en el plazo máximo de seis meses a contar de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

La aportación de las empresas al Fondo de Complemento de Prestaciones será de 470 pesetas por tonelada de mercancía en cuya manipulación intervengan los trabajadores, computándose una sola vez por embarque o desembarque.

Este fondo será utilizado:

- a) Para complemento de prestaciones por muerte, invalidez, supervivencia, viudedad y orfandad, causada por accidente sea o no laboral, a cubrir mediante póliza de seguro privado que incluirá a todos los trabajadores portuarios del puerto de Valencia.
- b) Para prestaciones especiales, consistentes en ayudas económicas extraordinarias.

**Art. 42. Ayudas para el personal jubilado.-** En virtud de este artículo y sin que esta obligación sea una prórroga de las anteriores, sino una obligación nueva, exclusivamente, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, SEVASA asume el compromiso de hacerse cargo de las ayudas a jubilados, en los mismos términos que se han venido prestando hasta el momento. Esta obligación de SEVASA existirá sólo en tanto se mantenga vigente el presente Convenio colectivo o se vuelva a incluir este compromiso en otros Convenios sucesivos, sin que su inclusión en éste genere derecho futuro alguno para el personal actualmente en activo.

En el supuesto caso de que SEVASA fuese liquidada durante la vigencia de este Convenio colectivo, quedará extinguida la obligación asumida en este artículo, ya que la misma tiene su origen en unas aportaciones voluntarias de los trabajadores que no constituían garantía alguna para sus beneficiarios de su percepción futura y cuya asunción por SEVASA se produce, exclusivamente, en virtud de su negociación e inclusión en cada Convenio colectivo y durante la vigencia del mismo.

**Art. 43. Ropa de trabajo.-** A los trabajadores incluidos en este Convenio se les facilitará anualmente dos juegos de ropa de trabajo y de calzado, así como los medios de protección adecuados.

El Comité de seguridad e higiene aprobará las características de la ropa y de los medios de protección personal; esta vestimenta será igual para todos los trabajadores de relación laboral especial y común.

## TITULO II

### DISPOSICIONES DE APLICACION ESPECIFICA A LA SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE VALENCIA (SEVASA)

#### CAPITULO VIII

#### **Función de la sociedad estatal. Plantilla de personal. Contratación. Suspensión de los contratos. Extinción de los contratos. Registros. Coordinación de funciones comunes**

**Art. 44. Función de SEVASA.-** En cumplimiento del objeto que asigna a las sociedades estatales de estiba y desestiba el artículo 7.º del Real Decreto-Ley 2/1986, SEVASA contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1.º de este Convenio colectivo, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

Las solicitudes o llamamientos de los trabajadores portuarios de SEVASA por las empresas estibadoras se realizarán por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 14 de este Convenio.

**Art. 45. Plantilla de personal fijo de SEVASA y condiciones para el acceso.-** Para cumplimentar los objetivos a que se refiere el artículo anterior, SEVASA dispondrá de una plantilla adecuada a las necesidades del puerto y profesionalmente capacitada.

Para acceder a la plantilla de personal fijo de SEVASA, habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales que establece el Real Decreto-Ley 2/1986. La forma de contratación se ajustará a lo que establece el artículo siguiente.

**Art. 46. Contratación.-** Los trabajadores que en el futuro se integren en la plantilla de SEVASA, serán contratados por cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente.

La relación laboral entre SEVASA y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1.º tendrá la naturaleza de especial de trabajadores portuarios, del artículo 2.1.h) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos se extenderán por cuatuplicado, destinándose un ejemplar a la empresa estibadora, otro al trabajador, el tercero a la Oficina de Empleo y el cuarto a la representación de los trabajadores de SEVASA.

**Art. 47. Suspensión de los contratos.-** De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 2/1986, y lo establecido en el artículo 9.º de este Convenio, la contratación de una empresa estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de SEVASA producirá la suspensión de la relación laboral especial que les une. Dicha suspensión cesará, y se restablecerá la relación laboral especial con SEVASA cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la empresa estibadora en la forma que regula el artículo 10 del Real Decreto-Ley 2/1986, y todo ello sin perjuicio de las excepciones que contempla el propio artículo 10.

**Art. 48. Extinción del contrato.-** El contrato de los trabajadores portuarios con SEVASA se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y por las específicas previstas para esta relación laboral especial por Real Decreto-Ley 2/1986, y reglamento aprobado por Real Decreto 371/1987.

**Art. 49. Registros.-** SEVASA elaborará y mantendrá permanentemente actualizado un registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales; grupo profesional y otros datos profesionales del trabajador; su vinculación con SEVASA o con empresas estibadoras; la situación de su contrato y demás particularidades que se estime pertinente indicar.

El registro estará en todo momento a disposición de la Comisión paritaria, de la representación de los trabajadores y de las empresas estibadoras que deseen consultarlo, debiendo todos ellos mantener la confidencialidad de los datos de los que tengan conocimiento.

**Art. 50. Coordinación de funciones comunes.-** Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este Convenio, SEVASA se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común

como sujetos a relación laboral especial y a las empresas estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados. En especial coordinará las actuaciones de las partes en materia de formación profesional, medicina del trabajo, normativa de seguridad e higiene y demás que le encomiende expresamente el presente Convenio o se acuerde en el seno de la Comisión paritaria.

### TITULO III

#### DISPOSICIONES DE APLICACION ESPECIFICA A LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

#### CAPITULO IX

#### **Personal de las empresas estibadoras. Dirección y control de la actividad laboral. Normas generales de la organización de trabajo. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las**

#### empresas estibadoras

Art. 51. Personal de las empresas estibadoras.- Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla de SEVASA, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo, y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece el Real Decreto-Ley 2/1986 y Reglamento de 13 de marzo de 1987 y de la Ley 10/1994, de 19 de mayo.

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

**Art. 52. Dirección y control de la actividad laboral.-** La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las empresas estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio puerto dictadas al efecto.

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

**Art. 53. Normas generales de la organización del trabajo.-** 53.1 Las empresas ejercerán la dirección y darán las correspondientes instrucciones, quedando el capataz como responsable del desarrollo de la operación y del equipo, informando del desarrollo del trabajo puntualmente a las empresas estibadoras.

53.2 Las empresas estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias, sean o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior.

53.3 Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia y movilidad funcional entre grupos, siendo preferente el

trabajador de relación laboral especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

Las empresas estibadoras, en los supuestos de falta de personal de los grupos profesionales de capataces y clasificadores por no poder servirlos SEVASA, tendrán la potestad de destinar a los estibadores que crean más idóneos para dichas tareas, dentro de los contratados en el equipo de trabajo.

53.4 Si SEVASA no pudiera proporcionar estibadores, la empresa y sus trabajadores de plantilla podrán convenir la polivalencia que estimen conveniente.

**Art. 54. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.-** Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras serán las que se regulan en este título III y en lo que les afecte del título II. En lo no previsto serán de aplicación subsidiaria las disposiciones que se describen en el artículo 5.º, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes, en aspectos concretos de sus relaciones, que en ningún caso podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este Convenio colectivo.

**Art. 55. Intrusismo.-** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.º, apartados 2 y 3 del II Acuerdo Sectorial, los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la existencia real de labores portuarias sean del servicio público o complementarias realizadas por no estibadores, se dirigirán a la autoridad portuaria y ésta, comprobada la infracción, suspenderá el trabajo de los intrusos. De persistir la situación, la autoridad portuaria, mediante resolución fundada, suspenderá las actividades en el barco o zona de trabajo, imponiendo las sanciones que procedan. La autoridad portuaria comunicará a las empresas y representantes de los trabajadores los responsables de la función inspectora a que se refiere el apartado anterior, que deberá cubrir toda la jornada operativa del puerto.

La Comisión paritaria de este Convenio instará a la autoridad portuaria para el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el II Acuerdo Sectorial para la eliminación del intrusismo, sin perjuicio de la responsabilidad laboral por vulneración de lo dispuesto en las normas sectoriales.

## CAPITULO IX

### Procedimiento de solución de conflictos

**Art. 56. Condiciones generales.-** En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, o cualquier otro conflicto colectivo, las partes se comprometen a someter sus diferencias al procedimiento de solución de conflictos.

**Art. 57. Conflictos colectivos.-** Se someterán al procedimiento de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente capítulo tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizante a un grupo de trabajadores.

**Art. 58. Procedimientos.-** Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos

son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión paritaria.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

**Art. 59. Modificación del procedimiento.-** Las partes se comprometen a adaptar los procedimientos establecidos en este capítulo a los que en un futuro pudieran establecerse en el ámbito de la comunidad portuaria por la intervención de la marca de garantía del Puerto de Valencia, o de cualquier otro organismo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera. Revisión salarial.-** Para el año 1995, el incremento de las retribuciones será del 3,5 por ciento, cuyo resultado es el reproducido en las tablas del anexo I.

Para los años 1996 y 1997, la Comisión negociadora revisará las retribuciones dentro del primer trimestre del año.

**Segunda. Designación del personal necesario.-** Adoptadas las medidas previstas en el artículo 6.f), párrafo segundo del II Acuerdo Sectorial, y con efectos del 1 de enero de 1996, se establece que la composición de los equipos de trabajo y la maquinaria a utilizar en las distintas operaciones portuarias de estiba-desestiba, carga-descarga, transbordo y cualquier otra operación, será determinada por cada empresa estibadora en el ejercicio de sus competencias de organización del trabajo y a la vista de las características de cada una de dichas operaciones.

Con igual fecha, quedan sin efecto todos los acuerdos de composición de equipos de trabajo, o manos mínimas u obligatorias.

**Tercera. Cotización a Seguridad Social. Unificación grupo de cotización.-** En atención a la irregular prestación del trabajo portuario en las distintas estaciones y meses del año, motivada por la fluctuación característica del transporte marítimo y con la finalidad de evitar que la cotización a la Seguridad Social y consecuentemente las prestaciones derivadas de las mismas estén afectadas por dichas contingencias, en atención a la plena disponibilidad operativa del personal portuario, por razón de los criterios de polivalencia y movilidad funcional indicados anteriormente así como su participación activa en las acciones formativas necesarias y en evitación de las posibles situaciones de discriminación en las prestaciones de la seguridad Social, las partes acuerdan estudiar en el seno de la Comisión paritaria durante el año 1996 los diferentes aspectos que confluyen en este campo, con el objetivo de racionalizar y adecuar en lo posible la situación de los trabajadores y las empresas estibadoras dentro de los criterios de calidad y seguridad que toda relación laboral debe contemplar y, en específico, la unificación de los grupos de cotización.

**Cuarta.-** Se adjunta como anexo V el acuerdo sobre los trabajadores amparados por la disposición transitoria segunda, del Real Decreto-Ley 2/1986, ratificando las partes su plena vigencia en todos sus aspectos durante la duración del presente Convenio colectivo.

#### ANEXO I

#### SISTEMA DE REMUNERACION Y TRABAJO

### Jornal en operaciones de servicio público

Horarios	Tipos de jornadas	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
De 6 a 12	Laborable	11.046	11.407	11.827	12.517
De 8 a 14	Laborable	9.467	9.777	10.137	10.729
De 14 a 20	Laborable	9.467	9.777	10.137	10.729
De 19 a 1	Laborable	13.414	13.852	14.363	15.201
De 20 a 2	Laborable	14.207	14.672	15.212	16.100
De 2 a 8	Laborable	20.430	21.097	21.875	23.153
De 19 a 1	Laborable a festivo	15.305	15.804	16.387	17.345
De 20 a 2	Laborable a festivo	17.989	18.577	19.261	20.386
De 6 a 12	Festivo	19.881	20.531	21.288	22.531
De 8 a 14	Festivo	17.042	17.599	18.248	19.313
De 14 a 20	Sábado tarde	17.042	17.599	18.248	19.313
De 19 a 1	Sábado tarde a domingo	24.142	24.931	25.850	27.360
De 20 a 2	Sábado tarde a domingo	25.566	26.401	27.374	28.973
De 2 a 8	Festivo	36.782	37.985	39.384	41.684
De 14 a 20	Festivo tarde	24.616	25.421	26.357	27.897
De 19 a 1	Festivo noche a laborable	31.085	32.102	33.284	35.228
De 20 a 2	Festivo noche a laborable	29.352	30.311	31.428	33.263
De 19 a 1	Festivo noche a festivo	32.980	34.059	35.313	37.376
De 20 a 2	Festivo noche a festivo	33.137	34.220	35.481	37.553
De 2 a 8	Laborable con víspera festiva	23.407	24.678	26.165	28.611
De 2 a 8	Festivo, con víspera festiva	40.107	41.413	42.941	45.443

### Horas de remate

Para finalizar la operación del buque se podrán realizar las siguientes horas de remate:

Horarios	Número de horas de remate
De 8 a 14	1
De 14 a 20	2
De 20 a 2	2
De 2 a 8	1

Retribucion de las horas de remate. La retribución de las horas de remate será el resultado de dividir la jornada de trabajo entre seis horas, se incrementaría con los porcentajes de nocturnidad y festividad si las tuviera.

<b>Tipos de operaciones</b>	<b>Incrementos</b>
Graneles, rolones y contenedores	75%
Resto de operaciones	50%

### **Jornal de operaciones complementarias**

<b>Horarios</b>	<b>Tipos de jornadas</b>	<b>Grupo I</b>	<b>Grupo II</b>	<b>Grupo III</b>	<b>Grupo IV</b>
De 8 a 14	Laborable	13.767	14.076	14.436	15.026
De 14 a 20	Laborable	13.767	14.076	14.436	15.026
De 20 a 2	Laborable nocturna	20.650	21.114	21.654	22.539
De 2 a 8	Laborable super-nocturna	27.534	28.154	28.872	30.052

### **Primas a la producción**

<b>Tipos de mercancías Primas por trabajador</b>	<b>Importe pesetas</b>	<b>Unidad</b>
Contenedores grúa carro:		
Laborable diurno, de 8 a 14 y de 14 a 20 horas	25	Contenedor
Laborable nocturno, de 20 a 2 horas	37	Contenedor
Laborable super-nocturno, de 2 a 8 horas	62	Contenedor
Sábado tarde, de 14 a 20 horas	45	Contenedor
Sábado noche, de 20 a 2 horas	67	Contenedor
Festivo mañana, de 8 a 14 horas	45	Contenedor
Festivo tarde, de 14 a 20 horas	64	Contenedor
Festivo nocturno, de 20 a 2 horas	97	Contenedor
Festivo super-nocturno, de 2 a 8 horas	90	Contenedor
Resto de contenedores (1):		

Contenedores a primera altura	88	Contenedor
Contenedores a segunda altura	139	Contenedor
Contenedores a tercera altura	219	Contenedor
Contenedores a cuarta altura	262	Contenedor
Contenedores a quinta altura	350	Contenedor
Contenedores con spreader automático, en otro tipo de grúa (2)	50	Contenedor
Troncos/cajerío/contenedores vacíos (más prima de altura) (3)	21	Tm.
Maquinaria + 30 Tm/Frdxs. de ramin y madera preesling (3)	21	Tm.
Paquetes de madera/tubería no metálica/pallets F.P. y preeslingados (3)	25	Tm.
Bobinas de papel (apertura automática) y productos forestales preeslingados (3)	14	Tm.
Frío (3)	80	Tm.
Roll-on (1):		
Vehículos (no coches) Autopropulsados	3,6	Tm.
Plataformas	5,42	Tm.
Llenos fork-carga	3,6	Tm.
Vacíos fork-carga	11,19	Tm.
Vehículos coches	11,19	Tm.
Unidades carga general menos de 1.000 kg.	11,19	Tm.
Unidades carga general más de 1.000 kg.	5,42	Tm.
Contenedores llenos (más prima de altura) (3)	10	Tm.
Cemento preeslingado y bloques de piedra (3)	19	Tm.
Sacos y balas (3)	41	Tm.
Sacos cacahuete con piel (3)	67	Tm.
Maquinaria menos de 30 Tm./coche/estructura metálica/embarcaciones/bobinas papel convencional (3)	31	Tm.
Coches (embarque completo) (1)	119	coche/cond.

- (1) En horario de 2 a 8 se incrementa el 100 por ciento.
- (2) Se incrementan en el mismo porcentaje que el jornal correspondiente.
- (3) En horario de 2 a 8 horas se incrementa el 150 por ciento y en el resto se incrementa según la jornada correspondiente.

### Incrementos

En cuanto a los jornales, se encuentran calculados ya en las cuantías relacionadas en la tabla "jornal en operaciones de servicio público". Por lo que los porcentajes siguientes son sólo aplicables a las primas excepto aquellas que se ha determinado un incremento particular.

	Porcentaje
<b>Nocturnidad:</b>	
De 20 a 2 horas	<b>50%</b>
De 2 a 8 horas	100%
<b>Festividad:</b>	
De 14 horas del sábado a 14 horas del domingo o festivo	<b>80%</b>
De 14 a 24 horas del domingo o festivo	160%

### Primas por limpieza en graneles

Tipos de buques y características Mercancías sueltas	Número de trabajadores	Importe trabajos Mercancías apelmazadas	Número de trabajadores	Importe trabajos
Boxhip	2	7.245	2	9.315
<b>Bulkcarrier:</b>				
Con regalipao	3	8.280	4	11.385
Con cuadernas	4	10.350	5	12.420
<b>General cargo:</b>				
Bodegas con regalipao	4	10.350	6	13.455
Bodegas con cuadernas hasta plan	5	12.420	6	15.525
Entrepuestas con cuadernas	5	12.420	6	15.525

Observaciones. Formarán parte del equipo de limpieza todos los especialistas que se encuentren en la operación.

Remate de buque. Los especialistas de la tolva se acogerán al horario del turno de las manos mientras el buque esté operando, considerando como remate de buque la continuidad de la jornada, que se realizarán según lo establecido en este Convenio.

### Otras primas

Conceptos	Número de trabaja- dores	Importe trabajo
Limpieza de tanques	4	8.280
Limpieza de claros entre cuadernas	4	3.105
Recogida de mercancías tinglado o muelle	2	5.175

### Primas a manipuladores de palas cargadoras en graneles sólidos

Conceptos	Importe trabajo
Recepción y entrega	4.658
Carga a buque por cinta transportadora	10.350
Arrimo de mercancías en bodega	10.350
Limpieza de bodega (además del jornal y prima establecidos para limpieza de bodega)	5.175
Amanteros, en arrimo de mercancías polvorientas en bodega, tales como cemento, tapioca, harina de soja	3.105

### Contratación de manipuladores de pala en operaciones de graneles pulverulentos, para trabajos

#### en bodega

1	2	En tapioca/harina de soja/cementos.
2	3	En tapioca/harina de soja.
3	5	En tapioca/harina de soja.
4	6	En tapioca/harina de soja.

Primas	Importe trabajo
A capataces sobordistas	4.310
A trincadores, incluido el capataz de la operación	4.310
A mafistas	4.310

### Retribuciones de importe fijo

Conceptos	Unidad	Importe
Antigüedad	Quinquenios/mes	7.312
Pagas extras	Semestre	220.750
Vacaciones	30 días	300.000

Inactividad	día	5.521
Permiso retribuido	día	14.676

## ANEXO II

### CUADRO DE FALTAS Y SANCIONES APLICABLES

**Cláusula 1.<sup>a</sup> Faltas. Clasificación.**-Por razón de su gravedad, atendiendo a la importancia y malicia de las faltas, se clasifican en leves, graves y muy graves, distinguiéndose de entre las últimas dos grupos: en las del primero podrán imponerse cualquiera de las sanciones, incluso la de despido, y en las del segundo, dadas las especiales características del trabajo portuario, serán sancionables únicamente con el despido.

**Cláusula 2<sup>a</sup> Faltas leves, son las siguientes.**- a) Faltar a la lista de llamamiento dos veces consecutivas o de dos a cuatro alternas, durante el período de un mes, sin justificación o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta.

b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso) sin la debida justificación durante el período de un mes.

c) La falta de asistencia al trabajo durante un día al mes sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a la misma.

d) La embriaguez ocasional dentro de la zona portuaria.

e) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

f) La falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros.

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

**Cláusula 3.<sup>a</sup> Faltas graves.**-Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Faltar a la lista del llamamiento tres veces consecutivas o cinco alternas durante el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.

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

c) Faltar dos veces al trabajo, durante un período de un mes, sin causa que lo justifique.

d) La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o negarse a realizar el que le corresponda, según el turno de rotación.

e) Abandonar el trabajo sin permiso del capataz por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como muy grave.

f ) Abandonar el trabajo antes de la hora señalada como terminación de la faena.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria en el rendimiento normal o el inducir a los compañeros a tal fin o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

h) La asistencia a la lista de llamamiento o al trabajo en estado de embriaguez (o drogado), cuando no sea habitual.

i ) Entregarse a juego o distracción, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

j ) Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo y la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto en la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

k) Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento o permitir su sustitución en el trabajo por otro obrero, o permutar para la realización de determinadas faenas, sin la expresa aprobación de la gerencia de la sociedad estatal.

l ) La negativa a realizar trabajos extraordinarios, cuando así corresponda.

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

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

n) Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga o instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso. Si hubiese mediado amonestación y se reincidiera en la Comisión de la misma, se considerará como muy grave.

ñ ) La imprudencia grave en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

o) Las derivadas del apartado f) del artículo anterior.

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

Cláusula 4.<sup>a</sup> Faltas muy graves.-a) Faltar a la lista de llamamiento durante cuatro veces consecutivas o diez alternas en un mes, sin justificación, o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a la misma.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses o veinte durante el año.

c) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

d) Embriaguez o drogadicción durante el trabajo, siempre que fuese habitual y tuviese repercusión en el mismo.

- e) Originar frecuentes riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar averías en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos.
- g) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa o a la sociedad estatal.
- j) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- k) Proporcionar o usar de información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos, para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
- l) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un semestre desde la primera y hayan sido sancionadas.
- ll) Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal no autorizado para realizar las tareas portuarias definidas en este Convenio.
- m) Las faltas contempladas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- n) Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio.
- ñ) Las faltas de insubordinación, disciplina o cumplimiento del servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
- o) El abuso de autoridad por parte de los encargados y capataces respecto al personal que le está subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
- q) La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
- r) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurren no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente.
- s) Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia, en la mercancía manipulada.
- t) El accidentarse habitualmente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
- u) La reincidencia en falta muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un año y cuando la sanción impuesta, como es lógico, no haya sido de despido o baja en el censo.
- w) También lo previsto en el artículo 18 del Reglamento para la ejecución del Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, de estiba y desestiba (Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo).

Cuadro de sanciones.

Cláusula 6.<sup>a</sup> Sanciones por faltas leves.- Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Cláusula 7.<sup>a</sup> Sanciones por faltas graves.-Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a catorce días.

Cláusula 8.<sup>a</sup> Sanciones por faltas muy graves.-Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Despido con pérdida de todos sus derechos.

### ANEXO III

#### RECIBOS DE SALARIOS

**(No se publica en I.L.)**

### ANEXO IV

#### CONTRATO DE TRABAJO DE RELACION LABORAL COMUN DE TRABAJADOR PORTUARIO

Reunidos:

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

Y de otra, como trabajador portuario, don ....., con D.N.I. núm. ..., y domicilio en....., en la actualidad vinculado a la "Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia, S.A." (SEVASA) por relación laboral especial con antigüedad desde el..., y grupo profesional de .....

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

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

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

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

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

**Cuarta.-** La retribución, jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás aspectos laborales del trabajador se regirán en cada momento por lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable y subsidiariamente por las normas de general aplicación, garantizándosele el mismo trato profesional y retributivo que el que se aplique en cada

momento a los trabajadores portuarios de SEVASA de su misma condición profesional, excepto aquellos aspectos que sean privativos de la relación laboral especial.

**Quinta.-** En lo no regulado en el presente contrato las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo el Convenio colectivo vigente en cada momento, el acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario de 18 de octubre de 1993, aprobado mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 1993 (Boletín Oficial del Estado núm. 274 del 16), Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación en materia laboral.

**Sexta.-** Las partes hacen manifestación expresa de conocer y quedar obligados a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, en el sentido que la relación laboral especial establecida entre el trabajador y SEVASA se suspende, simultáneamente a la entrada en vigor del presente contrato y que el trabajador tiene opción a reanudar la relación laboral especial establecida con SEVASA cuando se extinga el presente contrato con la empresa estibadora, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

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

El trabajador,

La empresa estibadora,

Representantes de los trabajadores,