

VALENCIA	Estibadores portuarios (Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Sagunto, S.A. _SESASA_)
Convenio C. (B.O.P. 27-XII-1996)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 5777/96</i>	

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de estiba y desestiba del Puerto de Sagunto, suscrito el 25 de junio de 1996 por las empresas TAMERSA, PORLESA, MARMEDSA y SESASA, la central sindical U.G.T. y C.T.M. (Coordinadora de Trabajadores del Mar), aprobado por la Subsecretaría del Ministerio de Fomento en fecha 4 de noviembre de 1996, 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 Sagunto 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 Sagunto, S.A." (en adelante SESASA).

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, 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 de recepción y entrega, llenado y vaciado de contenedores y consolidación y desconsolidación de mercancías, siempre que se realicen en el puerto.

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 el día 1 de julio de 1996 y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 1997, salvo en aquellas materias para las que expresamente se establezca otra duración.

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 Nacional para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario (en adelante II Acuerdo Sectorial), suscrito el 18 de octubre de 1993 (B.O.E. 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 aquéllos 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 trabajadores portuarios del Puerto de Sagunto.

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 la Sociedad 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 la sesiones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las partes.

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 cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos la Comisión paritaria podrá acordar la designación de uno a 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.

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

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 y exigir 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 SESASA, 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. 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.

SESASA comunicará esta oferta a la representación legal de los trabajadores 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.

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 SESASA, 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 SESASA, 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 SESASA respectiva, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

Las partes acordarán 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 SESASA y de las empresas estibadoras lo aconsejen.

Las empresas estibadoras ocuparán globalmente, en R.L.C. a un número de trabajadores portuarios, equivalente a los necesarios para cubrir, al menos, el 25 por ciento de las labores portuarias de servicio público de estiba, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la base 3.e) de la Orden de 15 de abril de 1987 (B.O.E. número 95, de 21 de julio de 1987).

Art. 11. 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. 12. Llamamientos 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 SESASA). Estos formularios los podrán presentar personalmente, así como vía facsímil o vía telemática.

El jefe de contratación de la Sociedad de Estiba, será el máximo responsable directamente encargado de la asignación del personal y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

Para facilitar que los trabajos puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada y admisión de las peticiones escritas de personal de las empresas para las

contrataciones diarias se fija:

En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, se efectuarán dos llamamientos, el primero, a las 7,30 horas, y el segundo, a las 13,30 horas.

Los sábados se efectuarán dos llamamientos, el primero a las 7,30 horas y el segundo a las 12,30 horas.

Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de trabajadores portuarios, como de contratadores de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad de Estiba.

Las empresas estibadoras presentarán los pedidos media hora antes del nombramiento y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

Indicación de la operativa a realizar; su localización en el puerto; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y características de la unidad de carga.

Trabajadores de relación laboral especial pedidos, con indicación del grupo profesional y especialidad y, en su caso, puesto de trabajo para los que son requeridos.

Trabajadores de relación laboral común que se integrarán en la operación con indicación del grupo profesional.

No se nombrará el personal cuando la empresa estibadora incumpla lo dispuesto en el apartado anterior.

Los trabajadores deberán acudir obligatoriamente a los llamamientos. La falta de asistencia a los mismos, salvo causa justificada, se considerará falta al trabajo.

En caso de falta de personal, y con el objetivo de incrementar la calidad de los servicios prestados por SESASA y evitar ineficiencias, el jefe de contratación podrá asignar el personal de forma que cubra mejor las necesidades puntuales.

El trabajador que esté disponible para doblar deberá indicarlo expresamente a la oficina de contratación con anterioridad a las 10 horas, con objeto de conseguir la eficiencia en la contratación.

Debido a la irregularidad de los tráficos y al carácter de servicio público de las labores de estiba y desestiba, las partes, a través de la Comisión paritaria, acuerdan estudiar un sistema que permita, mediante el doblaje, atender eficazmente las labores portuarias.

La aplicación de las anteriores estipulaciones no podrá vulnerar lo dispuesto en el II Acuerdo Sectorial, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 2/1986.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Art. 13. 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 8 a 14 horas.

Tercer turno de 14 a 20 horas.

Cuarto turno de 20 a 2 horas.

También se conviene la jornada partida de 8 a 13 y de 15 a 18 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 para poder iniciar la operativa puntualmente.

Art. 14. Fiestas anuales.- Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores, serán las que establezca la autoridad laboral en el calendario correspondiente de la localidad de Sagunto. 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.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior los turnos de trabajo que se realicen en los días 1 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 16 de julio y 25 de diciembre, y los turnos de 20 a 2 horas de los días 24 y 31 de diciembre, serán, en todo caso, de carácter exclusivamente voluntario.

Art. 15. Vacaciones.- Los trabajadores portuarios 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 junio, 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 SESASA 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 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 SESASA 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.

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 continuadamente y se iniciarán el día primero del mes correspondiente.

Art. 16. Remate de buques.- Para finalizar la operación del buque, las empresas estibadoras dispondrán de una prolongación de hasta dos horas de remate en todas las jornadas, salvo en la jornada partida que será sólo de una hora, y 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 la jornada y el inicio de las horas de remate.

Art. 17. Licencias retribuidas.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a solicitar y obtener licencias retribuidas en los supuestos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con la cuantía prevista en el capítulo económico establecido en el anexo I del presente Convenio.

CAPITULO IV

Condiciones retributivas

Art. 18. Estructura retributiva.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.3 del II Acuerdo Sectorial se fija la siguiente estructura retributiva:

Un salario base.

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. 19. Salario base.- El salario base será igual para todos los grupos profesionales y especialidades. El salario base se percibirá en los días de trabajo efectivo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º, punto e), del II Acuerdo Sectorial, se establece un salario mensual mínimo garantizado por todos los conceptos que se cifra en 135.000 pesetas para todos los trabajadores con contrato de trabajo de duración

indefinida o de duración igual o superior a un mes, alcanzado el cual los trabajadores mantendrán la totalidad de las obligaciones propias de la función estibadora y, en particular, la de acudir a los llamamientos.

Se acompaña como anexo I la tabla de retribución para cada una de las jornadas.

Art. 20. 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, determinadas en el anexo I.

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: La jornada de trabajo efectivo, los días de asistencia a los llamamientos, las licencias retribuidas, los días de disfrute de vacaciones y las horas del crédito sindical.

Art. 21. Retribución de las vacaciones.- 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. 22. Complementos de cantidad y calidad, y complementos de puesto de trabajo.- Se fijan en el anexo II las tablas de retribución de estos complementos de cantidad y calidad de trabajo (productividad), así como de puesto de trabajo.

Art. 23. Momento y lugar de pago.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la sociedad o empresa.

La determinación, liquidación y pago del salario y sus complementos se hará el quinto día laborable del mes siguiente.

Las empresas entregarán mensualmente a los trabajadores afectados por el presente Convenio una hoja de salario en la que se detallarán, además, los datos exigidos por la legislación general.

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

CAPITULO V

Formación profesional, clasificación profesional, ascensos, movilidad funcional y polivalencia

Art. 24. 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 trabajadores 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 que para cada año o período se apruebe.

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

Los cursos de formación se impartirán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. La falta de asistencia a los cursos establecidos por la Comisión sin causa justificada, será notificada a la Comisión mixta del II Acuerdo 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. 25. Clasificación profesional.- En cuanto a los grupos profesionales será de general aplicación la clasificación profesional aprobada por la Comisión mixta del II Acuerdo Sectorial el 14 de diciembre de 1994, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10.1.1 del citado II Acuerdo.

Art. 26. 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 SESASA.

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

Art. 27. Movilidad funcional y polivanlencia. Se aplicará a estos efectos lo establecido en el II Acuerdo Sectorial.

CAPITULO VI

Derechos sindicales y régimen disciplinario

Art. 28. Derechos de reunión e información de los trabajadores.- Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de la Sociedad de Estiba, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, sin más requisitos que no interrumpir los llamamientos diarios y previa solicitud por escrito.

Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad de Estiba, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición.

A recibir información a través de sus representantes.

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. 29. Derechos de la representación de los trabajadores.- 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.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

Derecho a que si la plantilla de la Sociedad Estatal excede de 50 trabajadores y es inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un Delegado sindical.

Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por ciento de la plantilla de la sociedad estatal de más de 50 trabajadores, tendrán derecho a ser representados por un Delegado sindical.

A los Delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la L.O.L.S., con un mínimo de 20 horas.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los trabajadores portuarios tendrán derecho a que las empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

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

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

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconocen a los Delegados sindicales las siguientes funciones:

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de seguridad e higiene y Comisión paritaria, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la L.O.L.S.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

Uso de cuarenta horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso, sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.

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

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.

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

Art. 30. 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. 31. 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 SESASA 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 trabajadores portuarios de cada empresa contratados para la realización de estos trabajos, por relación laboral común.

Art. 32. Régimen disciplinario.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del II Acuerdo Sectorial, el régimen disciplinario del personal afecto por este Convenio será el suscrito con fecha 26 de marzo de 1996 por las organizaciones integrantes de la Comisión mixta, y publicado en el B.O.E. número 102 de fecha 27 de abril de 1996.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene

Art. 33. 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.

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.

CAPITULO VIII

Procedimiento de solución de conflictos

Art. 34. Condiciones generales.- En cualquier cuestión que surgiere 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. 35. 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 generalizable a un grupo de trabajadores.

Art. 36. Procedimientos.- Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son:

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

ANEXO I

TABLAS DE RETRIBUCION 1996

Salario base: Valor pesetas/jornada

Jornada de 6 horas	Día laborable	Día festivo
Turno 02-08 horas	12.000	17.500
Turno 08-14 horas	6.300	13.500
Turno 14-20 horas	6.300	13.500
Turno 20-02 horas	9.000	15.500

Nota.-El sábado, a partir de las 14 horas, se considerará festivo.

Jornada de 8 horas	Día laborable	Día festivo
Turno 08-13/15-18 horas	8.800	-

Horas de remate buque: Valor pesetas/hora

Día laborable	Día festivo
2.100	3.200

Pagas extraordinarias junio y diciembre: 160.000 pesetas cada una.

Nota.-En caso de que un trabajador haya superado la cantidad de 121 jornadas por semestre, se incrementará la cantidad de 160.000 pesetas con 1.322 pesetas por cada jornada que exceda de ese número de jornadas.

Vacaciones (30 días): 160.000 pesetas.

Nota.-En caso de que un trabajador haya superado la cantidad de 242 jornadas por año, se incrementará la cantidad de 160.000 pesetas con 661 pesetas por cada jornada que exceda de ese número de jornadas. El cómputo anual de jornadas, con independencia de cuando se disfrutaran las vacaciones, será entre el 1 de julio y el 30 de junio del siguiente año.

La retribución de las vacaciones correspondientes al presente año 1996, se realizará de acuerdo con la forma establecida con anterioridad a este Convenio, con independencia del mes en que se disfruten, y con la precisión de que, a partir del 1 de julio de 1996 las jornadas no devengarán cantidad alguna por este concepto.

Salario por permiso retribuido: 6.300 pesetas/día.

Salario por permiso gestión sindical: 7.500 pesetas/día.

ANEXO II

PRIMAS DE PRODUCTIVIDAD 1996

Variables:

Bobina laminada caliente de SIDMED (descarga con gancho): 1 pesetas/tonelada.

Bobina laminada frío de SIDMED (carga): 3,20 pesetas/tonelada.

Bobina hierro (descarga en Muelle Norte con malla): 3 pesetas/tonelada.

Bobina hierro (descarga en Muelle Sur con malla): 1,30 pesetas/tonelada.

Paquetes chapa hierro de SIDMED (carga): 8 pesetas/tonelada.

Chapa hierro: 8 pesetas/tonelada.

Conrregado (varilla, redondos): 9,00 pesetas/tonelada.

Vigas/perfiles: 6 pesetas/tonelada.

Plomo: 5 pesetas/tonelada.

Troncos: 12 pesetas/tonelada.

Paquete de madera: 11 pesetas/tonelada.

Paquete de madera en buque ro-ro (no se aplica si está sobre plataforma): 6 pesetas/tonelada.

Tablero aglomerado: 12 pesetas/tonelada.

Paletizado: 9 pesetas/tonelada.

Cajas sueltas de hasta 25 kg./unidad: 0,60 pesetas/unidad.

Sacos sueltos de hasta 25 kg./unidad: 1 pesetas/unidad.

Big-bags de 1,5 toneladas: 5 pesetas/tonelada.

Contenedores: 40 pesetas/movimiento.

Fijas:

Operaciones en:

Graneles: 3.000 pesetas/jornada/hombre.

Rolon con plataforma: 3.000 pesetas/jornada/hombre.

Trincaje: 3.500 pesetas/jornada/hombre.

Se percibe si no ha habido operación de estiba/desestiba en la jornada.

Limpieza de bodegas: 4.000 pesetas/jornada/hombre.

Recepción y entrega: 2.500 pesetas/jornada/hombre.

Complemento de puesto de trabajo:

Grupo profesional II: 500 pesetas/jornada.

Grupo profesional III: 500 pesetas/jornada.

Grupo profesional IV: 500 pesetas/jornada.

FALTA MODELO