

<b>VALENCIA</b>	<b>Estibadores portuarios (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Gandía, S.A.)</b>
Convenio C. (B.O.P. 22-XII-1995)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 7129/95</i>	

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del Puerto de Gandía, suscrito el 10 de octubre de 1995 por la Comisión negociadora formada por la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Gandía (SEGASA), Navarro y Boronad, S.L., Coordinadora Estatal de Trabajos Portuarios y U.S.O., presentado en este organismo con fecha 24 de los corrientes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, y artículo 1.º y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, 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 Gandía siempre que se realicen actividades de las descritas en el artículo 3.º, según su ámbito personal.

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 Estatal de Estiba y Desestiba, del Puerto de Gandia (en adelante SEGASA).

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

2.3 Como trabajadores afectará a la totalidad de estibadores portuarios, bien contratados por la Sociedad de Estiba o por las empresas estibadoras.

2.4 Igualmente afectará 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 Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

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

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

3.2.3 Las operaciones de carga, descarga y transbordo para el aprovisionamiento y el avituallamiento del buque, su dotación o pasaje, a excepción de las que se realicen por tubería y las que realicen directamente la propia tripulación del buque.

3.2.4 La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones).

3.2.5 Las labores de sujeción, trincaje y suelta, excepto cuando sean realizadas por la tripulación del buque.

3.2.6 El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en este Convenio.

3.2.7 El embarque y desembarque del correo, en las condiciones reguladas en el artículo 2.c) del Real Decreto-Ley 2/1986.

3.2.8 El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por los propietarios-usuarios de los vehículos o por los conductores habituales dependientes de aquéllos.

3.2.9 La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad de transporte desde el exterior del

recinto portuario al buque o viceversa y que por ello quedarán comprendidas en las excepciones del apartado anterior.

3.2.10 La conducción de vehículos, la carga, descarga y las operaciones de conexión que se realicen desde vehículos que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco y la de los que reciban mercancía a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión.

En los casos anteriores, estará excluida la conducción de vehículos siempre que el transporte se produzca desde o hasta fuera de la zona portuaria sin solución de continuidad.

3.3 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), a cuyo efecto las empresas estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con trabajadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona portuaria, consistentes en la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento; llenado y vaciado de contenedores; paleo y picado en bodegas de buques; y aquellas otras operaciones que en el futuro se implanten en los puertos y cuyas condiciones de trabajo serán objeto de negociación por las partes.

3.4 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 1 de febrero de 1995 y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 1997, excepto la composición de los equipos de trabajo (manos) que perderán su vigencia el 31 de diciembre de 1995, fecha a partir de la cual la composición de éstos será competencia exclusiva de las empresas estibadoras.

Cualquiera de los firmantes podrá 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).

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 esos en los apartados anteriores.

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 Gandía.

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 cuatro miembros; dos en representación de los trabajadores (sindicatos firmantes), y otros dos en representación de las sociedades y empresas, (un representante de la Sociedad Estatal y uno 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, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

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

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 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 la Sociedad de Estiba, 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 estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba, efectuarán una oferta innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad y función a desarrollar.

La Sociedad de Estiba comunicará esta oferta a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores en quienes concurren las condiciones de la propuesta. En todo caso lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis llamamientos.

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

De no existir voluntarios o de no aceptar la empresa ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece 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 la Sociedad de Estiba, producirá la suspensión de la relación laboral especial que les unía, la cual quedará restablecida en el supuesto de que se produjera la extinción de su contrato con la empresa por las causas previstas en el 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 la Sociedad de Estiba, 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 la Sociedad respectiva, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

**Art. 11. 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, como mínimo, 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 la Sociedad de Estiba y de las empresas estibadoras así lo aconsejen.

**Art. 12. 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. 13. 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 formularán la solicitud por escrito o por cualquier sistema informático que se implante con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.

- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Tipo de medio de transporte empleado.
- d) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e) Tipo y características de la unidad de carga.
- f) Medios mecánicos a emplear.
- g) Modalidad de la jornada a realizar.

El jefe de contratación de la Sociedad de Estiba, como máximo responsable, será el directamente encargado de la contratación 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 tres llamamientos: el primero, a las 7,45 horas, para el primer turno, el segundo, a las 12,45 horas, para el segundo y el tercero a las 16,45 horas para el tercero.

En período estival, desde el primero de junio hasta el 30 de septiembre, los llamamientos se realizarán a las 7,45, 13,45, y 17,45 horas.

El nombramiento para los turnos de sábado, domingo y festivo se realizará a las 16,45 horas del último día laborable.

Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores 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 o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el puerto; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y características de la unidad de carga.

- Trabajadores de R.L.E. pedidos, con indicación del grupo profesional y especialidad y, en su caso, puesto de trabajo para los que son requeridos.

- Trabajadores de R.L.C. que se integrarán en la mano con indicación del grupo profesional y, en su caso, especialidad que desempeñarán.

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

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

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

## CAPITULO III

### Tiempo de trabajo

**Art. 14. Jornada y horario de trabajo.-** A) Jornada semanal. La duración de la jornada completa se conviene en cuarenta horas semanales. La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa.

Las jornadas serán de trabajo efectivo y tendrán las siguientes modalidades:

De lunes a viernes:

Jornada partida de 8 a 12 horas y de 13 a 17 horas.

Jornadas intensivas de 13 a 19 horas y de 17 a 24 horas.

En período estival, desde el 1 de junio hasta el día 30 de septiembre las jornadas serán:

Jornada partida de 8 a 12 horas y de 14 a 18 horas.

Jornadas intensivas de 14 a 20 horas y de 18 a 1 horas.

Sábados, domingos y festivos:

Jornadas intensivas de 8 a 14 horas y de 14 a 20 horas.

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

El trabajo en sábados, domingos y festivos, debido al carácter de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio, excepto el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre que serán, en todo caso, voluntarios.

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

**Art. 15. 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 las vísperas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, las contrataciones de las jornadas nocturnas serán de carácter voluntario.

**Art. 16. 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 preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, correspondiendo disfrutarlas

obligatoriamente a un quinto de las plantillas de las empresas estibadoras y de la Sociedad de Estiba en cada uno de dichos meses.

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 la Sociedad de Estiba 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 estibadores portuarios.

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

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios de la Sociedad de Estiba 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.

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.

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 de una sola vez continuadamente o en dos períodos, y se iniciarán los días uno y quince del mes correspondiente.

Salvo acuerdo individual con SEGASA el trabajador portuario disfrutará las vacaciones de una sola vez, y se iniciarán el primer día del mes correspondiente.

**Art. 17. Remate de buques.-** Para finalizar la operación del buque, las empresas estibadoras dispondrán de una prolongación de dos horas (remate) que se retribuirá de acuerdo con lo regulado en el capítulo económico de este Convenio y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva).

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. 18. 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 colaterales, de tres a cinco días si fuera necesario desplazamiento.

## CAPITULO IV

### Clasificación profesional

**Art. 19. Grupos profesionales.-** 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 del mismo.

**Art. 20. Movilidad funcional y polivalencia.-** Las partes se comprometen a facilitar la movilidad funcional y la plena polivalencia establecida en la clasificación profesional aprobada.

1. Al objeto de conseguir el mayor nivel de ocupación efectiva de la plantilla del puerto, la movilidad funcional se realizará de acuerdo con lo regulado en la clasificación profesional y, en lo no regulado en la misma, atendiendo a las siguientes estipulaciones:

a) Los grupos profesionales III y IV de relación laboral especial serán complementarios entre sí y por lo tanto les será de aplicación la movilidad funcional, de tal manera que, cuando las circunstancias impuestas por la propia irregularidad y características del trabajo lo determinen, unos y otros puedan ser nombrados para que realicen labores de éstos y viceversa.

La adscripción de los trabajadores de los grupos mencionados se hará siempre nombrando en primer lugar al grupo correspondiente.

En estos supuestos, los trabajadores que realicen funciones del grupo profesional superior, percibirán la retribución correspondiente al mismo.

Si se efectúa nombramiento para realizar funciones de inferior grupo profesional, el trabajador afectado percibirá la retribución correspondiente a su grupo profesional.

b) Las distintas funciones que integran el grupo profesional de oficiales manipulantes serán complementarias entre sí y, por lo tanto, polivalentes, sin otras limitaciones que las impuestas por la capacitación/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este grupo profesional.

c) El grupo profesional I, estibador, realizará todas las labores de su grupo profesional.

Si algún trabajador acreditara de manera fehaciente, imposibilidad física o psíquica para realizar alguna de las actividades correspondientes al mismo, pero pudiera realizar otras, se le relevará de tales actividades y se le nombrará exclusivamente para el resto.

d) La movilidad funcional se aplicará cuando no existan en la empresa afectada trabajadores de relación laboral común de grupos profesionales y especialidades sin ocupación.

2. También podrán realizar la movilidad funcional los grupos profesionales III y IV en los términos previstos en el apartado 1.a) anterior, los trabajadores de R.L.C. de una empresa estibadora cuando no haya trabajadores de R.L.E. disponibles del grupo profesional requerido, aplicando, a tal efecto, la movilidad funcional.

3. El nombramiento de trabajadores de relación laboral especial para la realización de funciones correspondiente a un grupo profesional distinto al que tengan reconocido, sólo podrá realizarse siempre que concurran y se cumplan las siguientes condiciones:

3.1 Que no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad demandada por las empresas estibadoras correspondiente al grupo profesional y especialidad solicitada.

3.2 Que el trabajador, no habiendo sido nombrado para realizar funciones correspondientes a su grupo profesional, tenga acreditada la especialidad solicitada.

3.3 Que se le abone la mayor de las retribuciones, la correspondiente a su grupo profesional o al del solicitado.

3.4 Que el nombramiento se efectúe por rotación. En todo caso, se procederá con preferencia al nombramiento del mismo grupo profesional.

4. La Sociedad de Estiba coordinará la organización de los cursos de formación profesional precisos para la cualificación de los estibadores.

**Art. 21. 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 a un grupo superior.

- Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables.

- 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 la Sociedad Estatal.

Mientras no se acuerde el sistema de promoción y ascensos, se mantendrán las actuales calificaciones profesionales.

## CAPITULO V

### **Derechos sindicales y régimen disciplinario**

**Art. 22. Derechos de reunión e información.-** Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

1. La representación 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.

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.

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. 23. 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 con motivos sindicales, en cuyo caso, sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.

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.

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 dos Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo de la empresa afectada, con una reserva de veinte horas mensuales retribuidas para la gestión sindical, siempre que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en las elecciones del Comité de empresa. El indicado crédito horario será también acumulable.

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. 24. 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. 25. Representación para la negociación del Convenio.-** De conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 del II Acuerdo Sectorial, a los efectos de definir la legitimación para negociar Convenios de ámbito inferior al referido Acuerdo Sectorial, se atribuye a los representantes de los estibadores de relación laboral especial y común incluidos en su ámbito de aplicación, a la Sociedad de Estiba y a la Asociación de Empresas Estibadoras del Puerto de Gandía, por parte empresarial.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de relación laboral común y especial, y a la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias descritas en el artículo 3.º de este Convenio, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación la establecida en el presente Convenio, sin que pueda modificarse por las partes.

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 complementarios 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. 26. 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.

La potestad disciplinaria para la corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba 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 R.L.E. y de R.L.C., 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 aquéllas 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.

**Art. 27. Calificación de las faltas en relación de las sanciones aplicadas.-**  
Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia en:

Leve, grave y muy grave.

A) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

A.1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

A.2. No notificar con carácter previo, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo.

A.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se deparase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

A.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

A.5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.

A.6. Discutir violentamente dentro de la jornada de trabajo.

A.7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

A.8. Cualquiera otras análogas a las anteriores.

B) Faltas graves:

B.1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

B.2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

B.3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a la Seguridad Social.

B.4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

B.5. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

C) Faltas muy graves:

C.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a sus compañeros de trabajo, como a la empresa o a cualquier otra persona dentro del recinto portuario.

C.4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

C.5. Los malos tratos de palabra u obra hacia cualquier persona.

C.6. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

C.7. La reincidencia en falta grave cometida en el período de un trimestre, si ha sido sancionado.

D) Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en las faltas serán las siguientes:

D.1. Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

D.2. Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

D.3. Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

D.4. Prescripción.

- Faltas leves, diez días.
- Faltas graves, veinte días.
- Faltas muy graves, sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento del hecho sancionable y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO VI

### **Prestaciones sociales y asistenciales**

**Art. 28. 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.

**Art. 29. Formación profesional.-** Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios en concordancia con lo que establece el artículo 11 del II Acuerdo Sectorial, asumiendo el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 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.

## CAPÍTULO VIII

### Regulación económica

**Art. 30. Estructura retributiva.-** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.º 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 superior al mes, consistente en dos gratificaciones los meses de junio y diciembre.

La retribución de las vacaciones.

**Art. 31. Salario base.-** El salario base será igual para todos los grupos profesionales y especialidades, y su cuantía será de 4.700 pesetas.

El salario base se percibirá en los días de inactividad.

Son días de inactividad aquellos en que el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no haya sido nombrado para realizar su tarea.

No se percibirá el salario base en los días que el trabajador preste servicios efectivamente. En estos días su retribución vendrá establecida por lo regulado en el anexo I, hasta el 31 de diciembre de 1995.

Tampoco se percibirá el salario base tantos días como doblajes se realicen en el mes correspondiente.

**Art. 32. Complementos de cantidad y calidad y complementos de puesto de trabajo.-** Se acompaña como anexo I las tablas de retribución de estos complementos.

**Art. 33. Pagas extraordinarias.-** En los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas de cuantía alzada e igual, 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 percibirán en proporción a los meses trabajados en los seis meses anteriores naturales al de su vencimiento,

**Art. 34. Momento y lugar del 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 último día de cada mes.

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

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

## ANEXO I

### TABLAS DE RETRIBUCION

Conceptos	Pesetas
Jornal día de actividad	5.700
Jornal día de inactividad	4.700
Diferencia grupos profesionales:	
Grupo IV	1.300
Grupo III	1.100
Grupo II	900
Hora de remate	2.500
Hora de remate nocturna	3.750
Hora de remate festiva	3.750
Hora de remate festiva 2 intensiva ..	4.375
Permiso retribuido	4.700
Pagas extraordinarias	156.000
Vacaciones: Retribución media de jornales y primas de los últimos seis meses.	

Conceptos	Incremento
-----------	------------

Recargo por día festivo:	
Sábado primera y segunda intensiva o primera intensiva domingo/festivo:	
Prima incremento del 50 por ciento. Jornal	3.750
Domingo/festivos segunda intensiva:	
Prima incremento del 75 por ciento. Jornal	7.000
Recargo por nocturnidad, horas, 50 por ciento.	

### PRIMAS DE PRODUCTIVIDAD

Mercancías	Ptas. Tm./tra.	A partir de Tm.
Bobinas chapa y plancha	10	800
Bobinas papel/pasta	12	550
Bloques y plataformas de granito/mármol	17	300
Madera preslingada	17,50	350
Madera flejada	18,50	300
Tablero/saquerío encintado ..	23	300
Congelados	85	120
Contenedor lleno/vacío	130	Por unidad
Cajas naranja suelta	90	160
Naranja paletizada (mínimo 5.000)	33	502
Bananas cajas sueltas	70	160
Bananas cajas paletizadas (mínimo 5.000)	33	412
Arroz-grapin	5.000	prima fija
Buque rolón	5.000	prima fija
Recepción y entrega	3.000	prima fija

### ANEXO II

### MODELO DE HOJA DE SALARIO

SOCIEDAD ESTATAL

DE ESTIBA Y DESESTIBA

DEL PUERTO DE GANDIA S.A.

<b>PERIODO DE LIQUIDACION</b>
-------------------------------

**Edificio de Contratación. Puerto de Gandía, Núm. de Inscripción S. Social  
46/114200/12**

TRABAJADOR:

<b>Apellidos y nombre G.TFA</b>	<b>N. Afiliación</b>	<b>D.N.I.</b>	<b>Categoría</b>	<b>Fecha alta</b>
---------------------------------	----------------------	---------------	------------------	-------------------

<b>CONCEPTOS</b>	<b>UNIDADES</b>	<b>IMPORTE</b>	<b>DEVENGO</b>	<b>DEDUCCIONES</b>
Jornales actividad				
Jornadas inactividad				
Remate de buques				
Primas a la productividad				
Recargos por jornada				
Diferencia categoría				
Permisos Rep. sindical				
I.T. Enfermedad común				
I.R.P.F.				
Seg. Social Cont. comunes				
Seg. Social Accidentes F.P.				
Anticipo a cuenta				
Total devengos				
Prorrata pagas extras				
Base cotización norm.				
Bases A.T. y E.P.				
<b>TOTALES</b>				

IMPORTE LIQUIDO

Fecha y Sello de la Empresa

RECIBI,

Puerto de Gandía

.... de .... de 19...