

NACIONAL	Estibadores portuarios
C. Estatal (B.O.E. 16-XI-1993)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 5928/93</i>	

Visto el texto del II Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 1993, por las centrales sindicales Coordinadora Estatal de Trabajadores Portuarios y la Unión General de Trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y por los designados por la Asociación Nacional de empresas Estibadoras y Consignatarias (ANESCO), así como por los del conjunto de Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba de los Puertos Españoles, en representación de los empresarios del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

**ACUERDO PARA LA REGULACION DE LAS
RELACIONES LABORALES EN EL
SECTOR PORTUARIO**

Artículo 1.º Ambito territorial.- El presente Acuerdo es de aplicación en las zonas de servicio de los puertos de todo el territorio español a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º Ambito personal.- 1. Afectará, como empresas, a las Sociedades Estatales de Estiba constituidas o que se constituyan al amparo del Real Decreto-Ley 2/1986, a las sociedades que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función, y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio de estiba y desestiba.

2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las sociedades estatales, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las empresas estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común.

3. Igualmente, afectará a empresas y trabajadores que, bajo cualquier régimen, realicen en el espacio físico del puerto actividades que, sin ser de servicio público, estén relacionadas con el tránsito de mercancías, tales como entrega y recepción, cuando dichas actividades resulten incluidas en el ámbito funcional de los Convenios de ámbito inferior al de este Acuerdo. Todo ello en el respeto a la numeración de actividades incluidas en los respectivos Convenios colectivos, salvo pacto en contrario.

4. Por otro lado, y en el tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación en los ámbitos territoriales inferiores en cuantas

materias hayan sido abordadas en el presente Acuerdo.

Art. 3.º Ambito de aplicación.- En los Convenios de ámbito territorial inferior, las partes firmantes de este Acuerdo, que estén legitimadas en el ámbito en cuestión, podrán delimitar los ámbitos funcionales o territoriales más idóneos, con la finalidad de facilitar la máxima capacidad ocupacional a los trabajadores afectados, si bien deberán mantener el ámbito personal a que se hace referencia en el artículo anterior.

En todo caso, se incluirán como actividades reguladas en el presente Acuerdo, y al objeto de posibilitar la competitividad de los servicios, las complementarias de entrega y recepción; llenado y vaciado de contenedores y consolidación y desconsolidación de mercancías, siempre que se realicen en el puerto. En los Convenios colectivos de ámbito inferior se regularán las condiciones de trabajo del personal que intervenga en las referidas operaciones.

Las partes se comprometen a no negociar Convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito territorial inferior al presente Acuerdo que modifique el ámbito personal previsto en el artículo 2.º, es decir, que no integre a la totalidad de los estibadores del puerto afectado.

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 es materia reservada al ámbito estatal del presente Acuerdo.

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 presente Acuerdo.

Art. 4.º Concurrencia.- Las materias reguladas en el presente Acuerdo que no tengan remisión expresa a los Convenios colectivos de ámbito inferior, no podrán ser objeto de negociación en tales ámbitos, debiéndose limitar las partes intervinientes, en todo caso, a su reproducción íntegra o al desarrollo preciso para su eficaz aplicación.

En los supuestos de remisión, tampoco podrán las partes vulnerar con sus acuerdos los criterios establecidos en las distintas materias.

Las materias que se reservan al estudio y negociación a nivel sectorial tampoco podrán ser objeto del Convenio inferior.

Art. 5.º Ambito temporal.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de noviembre de 1993, y su vigencia será de cinco años, salvo en aquellas materias que expresamente tengan establecidas otra duración.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento, o el de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, continuará vigente, aun denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro Acuerdo. Se exceptúan de lo anterior las estipulaciones que posean una duración determinada.

Art. 6.º Estructura de personal.- Al objeto de conseguir un equitativo reparto en el empleo efectivo de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación durante el período de vigencia de este Acuerdo, deberán negociarse en los Convenios colectivos de ámbito territorial inferior, los acuerdos precisos en orden a alcanzar, antes del período de cinco años, el nivel óptimo de empleo en los respectivos puertos.

En este sentido, los Convenios colectivos antes aludidos deberán tener en cuenta las siguientes estipulaciones:

a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a relación laboral especial, el 85 por ciento de la jornada máxima convencional, computada a nivel de puerto, anualmente, y a rendimiento habitual. A este respecto la jornada antes dicha supondrá un máximo de 228 turnos anuales en jornada de ocho horas y de 274 en jornada de seis horas.

b) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en este Acuerdo. De no concurrir en el puerto las indicadas condiciones de polivalencia y movilidad, se computará -en las operaciones portuarias efectuadas-, el tiempo de trabajo a rendimiento habitual dentro del turno, cualquiera que sea la denominación o cómputo que la normativa específica del puerto otorgue al tiempo contratado.

El cómputo será realizado anualmente por puerto, y, en atención al trabajo de los estibadores portuarios con relación laboral especial en activo. Se deducirán los períodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 5 por ciento anual.

c) Las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales que se establezcan, de acuerdo con el resultado de las negociaciones previstas en el artículo 10 del presente Acuerdo.

Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia y movilidad funcional entre grupos, siendo preferente el de Relación Laboral Especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

d) A los efectos de determinación del nivel de empleo, se establecerá con carácter previo la unificación de las distintas listas de actividad que puedan existir en cada puerto, teniendo en consideración que el nombramiento para el desempeño de la actividad estará, en todo caso, condicionada por la formación profesional de los trabajadores afectados.

En los Convenios de puertos se procederá a la adopción de los acuerdos precisos para alcanzar los objetivos indicados en el párrafo anterior, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, y se ejecutarán los planes de formación precisos para igualar las condiciones de empleo de los trabajadores integrados en las listas unificadas.

e) El incumplimiento por las empresas y sociedades estatales del plan de formación pactado para conseguir los objetivos de polivalencia y movilidad referidos anteriormente, implicará la suspensión, en el puerto correspondiente, de las medidas previstas en los apartados b), c) y d) anteriores.

f) Antes del 1 de diciembre de 1993, las partes acuerdan que se reducirán, globalmente en cada puerto y siempre que sea técnicamente posible, los equipos de trabajo en igual porcentaje que el que resulte de la reducción de la plantilla como consecuencia de la aplicación del Plan de Empleo, establecido en la disposición final primera.

En los puertos en los que no se reduzca la plantilla por el Plan de Empleo, las partes se

comprometen, antes del 1 de diciembre de 1993, a una reducción de los equipos de trabajo fundada en un estudio específico de cada una de las operaciones.

Las partes negociarán en el ámbito estatal y para la totalidad de los puertos, los siguientes puntos:

1. Determinación del ámbito funcional que deberá negociarse en cada puerto, resolviendo las discrepancias que se produzcan teniendo en cuenta la definición que de dicho ámbito se incluye en el presente Acuerdo.

2. Medidas para la desaparición del intrusismo en las labores portuarias. En todo caso, los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la existencia real de labores portuarias, sean del servicio público o complementarias, realizadas por no estibadores, se dirigirán a la autoridad portuaria y ésta, comprobada la infracción, suspenderá el trabajo de los intrusos.

De persistir la situación, la autoridad portuaria, mediante resolución fundada, suspenderá las actividades en el barco o zona de trabajo, imponiendo las sanciones que procedan. La autoridad portuaria comunicará a las empresas y representantes de los trabajadores los responsables de la función inspectora a que se refiere el apartado anterior, que deberá cubrir toda la jornada operativa del puerto.

3. Adoptadas las medidas del apartado 1 anterior y una vez que las autoridades portuarias hayan concretado los responsables de aplicar lo dispuesto en el apartado 2 y con efectos de 31 de diciembre de 1995, se establece que la composición de los equipos de trabajo y la maquinaria a utilizar en las distintas operaciones prioritarias de estiba-desestiba, carga-descarga, transbordo y cualquier otra operación será determinada por cada empresa estibadora en el ejercicio de sus competencias de organización del trabajo y a la vista de las características de cada una de dichas operaciones.

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

En los Convenios colectivos que se negocien a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, podrá pactarse sobre esta materia sin perjuicio de entender que el principio general es el contenido en el párrafo primero del presente apartado.

g) Las organizaciones firmantes del Plan de Empleo se comprometerán a aprobar los expedientes de regulación temporales (suspensión de contratos) necesarios hasta alcanzar el nivel óptimo de empleo. A tal efecto, se deberá acreditar anualmente y de manera objetiva y fehaciente el desfase entre el nivel de empleo real y el óptimo, dando cuenta a la representación de los trabajadores de las regulaciones temporales consumidas. A fin de evitar discriminaciones, los expedientes deberán afectar a todos los trabajadores sujetos de relación laboral especial, distribuyéndose entre los mismos las jornadas de suspensión. Para paliar las posibles consecuencias económicas que tales expedientes de regulación temporales puedan acarrear a los trabajadores, las empresas se comprometen a complementar la prestación económica por desempleo que tales trabajadores deban percibir hasta alcanzar la cuantía del salario fijado en el artículo 9.3.d) de este Acuerdo.

h) Las partes firmantes del presente Acuerdo determinarán los ingresos de personal necesarios en cada sociedad estatal a propuesta de ésta. La contratación se hará, en

su caso, por cualquiera de las modalidades de duración previstas legalmente.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 9 del Decreto-Ley 2/1986, los trabajadores de las sociedades estatales, siempre que cumplan los requisitos y de capacitación exigidos para cubrir las vacantes que se convoquen, tendrán preferencia por orden de antigüedad, para cubrir las ofertas de empleo que se produzcan en cualquiera de las sociedades estatales, sobre los trabajadores que figuren inscritos en el Registro Especial de Trabajadores Portuarios del Instituto Nacional de Empleo correspondiente al puerto donde se haya producido la oferta de empleo.

Art. 7.º Suspensión de la relación laboral especial.- 1. El estibador portuario que suspenda la relación laboral especial, por iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por el presente Acuerdo, conservará los derechos económicos de antigüedad en la sociedad estatal anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto-Ley 2/1986, el estibador se reintegrará en la sociedad estatal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta, y de su mismo grupo profesional.

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especial, se computará a efectos de antigüedad por la sociedad estatal.

Art. 8.º Procedimiento de incorporación de trabajadores con relación laboral común.- Las peticiones de trabajadores para integrarlos en las plantillas de las empresas estibadoras se efectuará por éstas de forma innominada y mediante la correspondiente solicitud. La sociedad estatal facilitará la relación de trabajadores que opten a esa oferta, y la empresa elegirá libremente entre ellos.

Supletoriamente, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

Art. 9.º Condiciones de trabajo.- 1. Ordenación de la jornada de trabajo:

a) La jornada de trabajo será la prevista en los Convenios colectivos de ámbito inferior en función de la duración de sus turnos.

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

c) En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máximos y los descansos legales entre jornadas y el semanal.

d) Se prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.

e) Los estibadores de relación laboral especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme a los turnos de trabajo, sistema de nombramiento y jornadas que se establezcan en los Convenios colectivos de ámbito inferior.

La determinación de los días de descanso será convenida en los Convenios colectivos de puertos, en atención a compatibilizar la disponibilidad y demanda en la prestación del servicio con derecho a la previa determinación del descanso.

Los estibadores de relación laboral especial vienen obligados a prestar servicios los festivos que no fueron excluidos por Convenio colectivo.

f) La organización del trabajo corresponde a las empresas estibadoras. A tal efecto, y para los trabajadores de relación laboral común, procederán a señalar, al menos con una antelación semanal, el descanso de dos días, quedando fijado el número máximo de turnos en veintidós mensuales, respetando el descanso semanal. Todos los viernes por la mañana, salvo pacto en contrario en el Convenio del Puerto, la empresa notificará, tanto al trabajador como a la sociedad estatal, el descanso de los dos días (de los cuales uno y medio, al menos, serán consecutivos) correspondiente a la semana siguiente, entendiéndose que la semana comienza el lunes.

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

2. Vacaciones:

a) Los estibadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de treinta días retribuidos de vacaciones anuales. Las vacaciones, salvo pacto en contrario en Convenio colectivo, se abonarán conforme al promedio de lo obtenido por el trabajador durante los últimos doce meses, en jornada ordinaria y por devengos de periodicidad mensual.

b) En los Convenios colectivos de ámbito inferior se regularán las modalidades o sistemas para el disfrute de las vacaciones, adecuándose en todo caso a las características de cada puerto, pudiéndose excluir determinados períodos del año como períodos de vacaciones por la actividad previsible.

c) Las partes convienen que la sociedad estatal recibirá las propuestas de las empresas 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 sociedad estatal, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público.

d) Salvo pacto en contrario, en Convenio colectivo de ámbito de cada puerto, el disfrute de las vacaciones se realizará de una sola vez continuadamente, y se iniciará el día 1 del mes correspondiente.

3. Salarios: En los Convenios colectivos de ámbito inferior se establecerá la estructura salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se establecerá un salario base o mínimo por grupo o categoría.

b) Los estibadores percibirán, como mínimo, dos pagas extraordinarias anuales en los meses de julio y diciembre. Su cuantía se determinará en los Convenios colectivos de ámbito inferior.

c) Podrán establecerse para el cálculo del salario de cada trabajador sistemas de primas o incentivos en función de la cantidad o calidad de trabajo efectivamente realizado, así como otros complementos salariales, y en su caso, un salario mínimo

garantizado.

Los sistemas de primas o incentivos deberán necesariamente adecuarse a la composición de los nuevos equipos de trabajo.

d) La estructura salarial deberá establecer, a modo de garantía, la fórmula de retribución para los días en que el trabajador no tenga ocupación efectiva y el sistema de retribución de descansos y festivos.

e) No obstante, podrán establecerse salarios mensuales mínimos garantizados por todos los conceptos, comprometiéndose las empresas a asegurar tales salarios. Alcanzando el salario mensual mínimo garantizado, los trabajadores mantendrán la totalidad de las obligaciones propias de la función estibadora y, en particular, la de acudir a la lista.

Art. 10. Clasificación profesional.- 1. En el plazo de tres meses, a partir de la firma del presente acuerdo, las partes desarrollarán el sistema de clasificación profesional en base a los siguientes criterios:

1.1 Las funciones se agruparán en cuatro grupos profesionales:

Grupo profesional IV: Incluirá las categorías profesionales que exijan la realización de trabajos muy cualificados con alto grado de autonomía, coordinación de equipos profesionales y funciones de asesoramiento.

Grupo profesional III: Englobará todas las funciones propias de control de la mercancía.

Grupo profesional II: Englobará funciones mecánicas y realización de trabajos cualificados con responsabilidad de los medios mecánicos empleados.

Grupo profesional I: Agrupará la realización de funciones manuales que requieran conocimientos elementales y poca iniciativa.

1.2 La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán exclusivamente a la sociedad estatal, no pudiendo ningún trabajador de relación laboral común realizar funciones distintas de las correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Se exceptúa de lo anterior la aplicación de la polivalencia laboral en los términos previstos en el Convenio colectivo del puerto.

En el supuesto de que un trabajador de relación laboral común acceda a un grupo profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá pactar su incorporación a la sociedad estatal o a otra empresa estibadora que requiera trabajadores con tal cualificación.

1.3 En todo caso, y en tanto las partes suscribientes negocian -lo que deberán efectuar en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente acuerdo- los sistemas de promoción y determinación de la clasificación profesional, se aplicarán los siguientes criterios:

a) El sistema garantizará en cada puerto la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a relación laboral especial o común para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.

Las ofertas de formación serán publicadas en el tablón de anuncios de la sociedad estatal y de las empresas estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores en las respectivas entidades, y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todos los trabajadores, independientemente de la categoría profesional que ostenten dentro de cada grupo profesional, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.

b) En cada puerto, el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la sociedad estatal.

c) Las especialidades serán acreditadas mediante la realización de los cursos de formación o perfeccionamiento correspondientes ante la sociedad estatal, que llevará las listas de especialidades correspondientes, con intervención de la representación de los trabajadores. Los actos de inscripción o denegación podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción social.

d) Hasta tanto se apruebe el cuadro de grupos profesionales, funciones y especialidades, se mantendrán las actuales categorías, y sólo por acuerdo de la Comisión mixta podrán autorizarse los ascensos en este período transitorio.

e) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de relación laboral común habrán de realizarse conforme los criterios y el sistema previsto anteriormente, y, en ningún caso, podrá afectar a la asignación del trabajo y a los nombramientos de los trabajadores de relación laboral especial.

2. De manera transitoria, y en tanto en cuanto las partes firmantes del presente acuerdo no elaboren una clasificación por grupos profesionales, al objeto de dotar de la máxima ocupación efectiva a los estibadores portuarios de relación laboral especial, la movilidad funcional entre distintas categorías tendrá los límites de aptitud y dignidad profesionales previstos en el Estatutos de los Trabajadores y la asignación a bordo o en tierra del trabajo, conforme a las normas convenidas en el ámbito territorial de aplicación.

Art. 11. Formación profesional.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente acuerdo.

En todo caso, el programa de formación presentado a la Fundación para la Formación Continua será revisado y desarrollado por cada una de las sociedades estatales durante el próximo mes de noviembre para su adaptación a las necesidades concretas de formación en cada una de ellas y en función de la financiación disponible.

Art. 12. Seguridad e higiene.- En el transcurso de la vigencia del presente acuerdo, las partes estudiarán los problemas de seguridad e higiene en el trabajo portuario mediante una Comisión paritaria que habrá de plantear sus conclusiones en la materia a la Comisión mixta para su debate e inclusión, en su caso, en el acuerdo.

En todo caso, se constituirá en cada puerto un Comité paritario que ostentará las funciones y competencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo, relativo tanto al personal de relación laboral común como especial, en todo el ámbito de la zona de servicio del puerto. Estas funciones podrán ser asumidas por la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio con la incorporación de los técnicos que las

partes acuerden.

Durante el período transitorio, las partes se sujetarán a la normativa vigente.

Art. 13. Representación.- A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este acuerdo, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, así como los Convenios de ámbito inferior, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de relación laboral especial y común incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo segundo.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de relación laboral común y especial y la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación en los ámbitos inferiores los referidos al ámbito territorial de cada puerto y al personal indicado en el artículo 2.º del presente acuerdo, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

Art. 14. Derechos sindicales.- A) Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

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

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

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

1. Derecho a que en aquellas sociedades estatales cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un Delegado sindical.
2. Los sindicatos que aun no contando con presencia en el Comité acrediten una afiliación superior al 20 por ciento de la plantilla de las sociedades estatales de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un Delegado sindical.
3. A los Delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de veinte

horas.

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

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

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

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

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
 2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
 3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
 5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- C) En las empresas, además de los derechos que las Leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:
1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 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 ha correspondido trabajar efectivamente.

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

3. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos que afecten a sus representados para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Los miembros de los Comités de empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Art. 15. Régimen disciplinario.- La Comisión paritaria, en el plazo máximo de tres meses, estudiará y, en su caso, aprobará un régimen de faltas, sanciones y procedimientos disciplinarios.

En el supuesto en que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá, en todo caso, al trabajador sujeto con relación laboral de carácter especial.

Art. 16. Relación de profesionales portuarios.- Los puertos que no hubieran cumplimentado el acuerdo previsto en el artículo 14 del primer acuerdo sectorial, procederán a su cumplimiento en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente. Transcurrido el indicado plazo sin cumplimentarlo, se considerará que no existen trabajadores que reunieran las condiciones previstas legalmente y, en su consecuencia, las partes se obligan a la sustitución de los que realicen funciones correspondientes al servicio público.

Art. 17. Derecho de huelga y servicios mínimos.- Los sindicatos se comprometen en el plazo máximo de seis meses a presentar en la Comisión mixta un sistema de autorregulación del derecho de huelga y, en su caso, establecimiento de servicios mínimos.

La Comisión paritaria estudiará la propuesta y la hará propia o propondrá las medidas que estime pertinentes. Aprobada ésta, se estará, en caso de huelga, al procedimiento y servicios mínimos acordados.

Art. 18. Garantía de cumplimiento global del acuerdo.- Es voluntad de los firmantes que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente acuerdo en materia de estructura del personal, lo sean en su totalidad, de tal forma que el incumplimiento parcial por cualquiera de las partes dará lugar a la suspensión del resto de las medidas, salvo que por acuerdo de la Comisión paritaria se suspendan exclusivamente en el puerto afectado por el incumplimiento o, en su caso, se adopten todas las resoluciones complementarias.

Art. 19. Comisión mixta.- A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se

susciten por la interpretación o aplicación del presente acuerdo, se crea una Comisión mixta compuesta por dieciséis miembros, ocho de las organizaciones sindicales y ocho de la representación empresarial.

Esta Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos de negociación de determinadas materias durante la vigencia del Acuerdo.

Igualmente, la Comisión mixta intervendrá, con carácter preceptivo y previo a la vía judicial o de medidas de presión, como mediadora en los conflictos que pudieran surgir con motivo de la aplicación de este Acuerdo de cualquier otra normativa que de él se derive entre las organizaciones territoriales de ámbito inferior. Corresponderá a la parte que vaya a emprender las acciones legales o sindicales que se estimen como más oportunas, el planteamiento previo de la materia de esta Comisión mixta. Para la eficacia de lo preceptuado en el presente párrafo, la Comisión mixta asumirá, en el Acta de Constitución de la misma, el Reglamento de funcionamiento que se incluye como anexo II de este Acuerdo.

Disposiciones adicionales

Primera. Acuerdos de adhesión.- Las partes acuerdan que Puertos del Estado promoverá todas aquellas iniciativas que considere necesarias al objeto de que los puertos dependientes de las Comunidades Autónomas se adhieran al presente Acuerdo.

Segunda. Convenios colectivos.-Por el carácter público de las sociedades estatales, los Convenios colectivos en los que éstas participen, y por lo que respecta a las mismas, deberán ser aprobados por Puertos del Estado con carácter previo a su suscripción.

Tercera. Financiación de las sociedades estatales.-Antes del 1 de diciembre de 1993, las partes acordarán financiar las sociedades estatales distribuyendo su coste entre las empresas estibadoras en proporción a la participación en el capital social y en proporción a la utilización de trabajadores portuarios del censo de la sociedad.

Puertos del Estado promoverá la tramitación, en su caso, de las medidas normativas necesarias para fundamentar el anterior acuerdo.

Disposición transitoria

Durante la vigencia de este Acuerdo les serán aplicables a los estibadores portuarios incluidos en los censos de la Organización de Trabajos Portuarios las medidas sobre jubilación previstas en la disposición transitoria tercera del Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba.

Disposición final

Plan de Empleo.-1. Las partes aceptan el establecimiento de un Plan de Empleo que incluirá un Plan de Jubilaciones Anticipadas y afectará a un colectivo global estimado de 1.269 estibadores portuarios, tanto de relación laboral común como especial, con la distribución por puertos que se adjunta (anexo I), debiendo suscribirse antes del 30 de octubre de 1993. Los trabajadores afectados por este plan deberán cumplir las condiciones legales para ser beneficiarios de la máxima pensión de jubilación correspondiente a su base reguladora.

En el caso de los excedentes en los puertos de interés general donde no están constituidas sociedades estatales, este Plan se llevará igualmente a efecto, previa

constitución de la correspondiente sociedad estatal.

2. Las condiciones para la extinción de los contratos de trabajo son las siguientes:

- a) Por cada una de las sociedades estatales en el ámbito de las competencias que legalmente ostenta se garantiza a cada trabajador de los incluidos en el apartado 3.1 del punto 3, una retribución media e igual para todos en concepto de indemnización diferida, de 195.000 pesetas mes hasta el momento de su jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, computándose a tal efecto en dicha cifra las percepciones por desempleo, sin perjuicio de que, con el límite global de coste total pudieran establecer otras alternativas.
- b) Las percepciones anteriores, se actualizarán con un incremento del 4 por ciento anual a partir del tercer año del Plan de Empleo.
- c) A partir del mes 26, las sociedades estatales concertarán a su cargo y para aquellos trabajadores aún no jubilados, un Convenio especial con la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación en las bases máximas autorizadas por la Ley y de asistencia sanitaria.
- d) Se constituirá una Comisión de seguimiento para este Plan de Empleo.
- e) Producidas las extinciones de contrato previstas en el apartado 1 del Plan de Empleo y durante los próximos cinco años, no se presentarán expedientes de extinción colectiva de contratos de trabajo.

3. Aplicación del Plan de Empleo:

3.1 El plan de jubilaciones anticipadas será tramitado y aplicado en los términos que figuran en los apartados anteriores al colectivo de trabajadores afectado al que le falten sesenta meses o menos para su jubilación reglamentaria.

3.2 Todos aquellos trabajadores afectados por el Plan de Empleo a los que les falten sesenta y un meses o más para alcanzar la edad de jubilación reglamentaria, podrán aceptar la extinción de su contrato laboral a cambio de una indemnización máxima de 10.000.000 de pesetas, incluidas todas las percepciones.

Esta indemnización podrá ser mejorada mediante negociación puerto a puerto, aplicando el menor coste que se obtenga de medidas de congelación salarial.

Los estibadores excedentes de las sociedades estatales o de la O.T.P. a los que les falte más de sesenta y un meses para la jubilación reglamentaria podrán optar o por la salida incentivada en las condiciones establecidas en los párrafos anteriores o bien por permanecer en las sociedades estatales hasta el momento en que alcancen los sesenta meses para la jubilación reglamentaria en cuyo momento saldrán obligatoriamente en las condiciones pactadas en el Plan de Empleo. El coste de permanencia de los trabajadores en las sociedades estatales deberá ser absorbido mediante reajuste salarial en cada puerto y, en su caso, a través de una negociación económica global.

A los estibadores que opten voluntariamente por la salida incentivada, no les será de aplicación el artículo 9.º del Decreto-ley 2/1986.

3.3 A tales efectos y para concretar el número de trabajadores de los incluidos en este apartado cuya relación laboral se extingue, se constituirá una Comisión tripartita

formada por representantes de la autoridad portuaria (que incluirá, en su caso, a representantes de Puertos del Estado o de la O.T.P.), de las empresas estibadoras y de los trabajadores, la cual deberá finalizar sus trabajos antes del 1 de noviembre de 1993.

ANEXO I

LISTADO DE EXCEDENTE POR PUERTOS

Núm. de puerto	Puerto	Excedentes
3	Alicante	27
4	Almería (O.T.P.)	11
5	Arrecife (O.T.P.)	57
6	Avilés	6
7	Barcelona	53
8	Bilbao	70
9	Cádiz (O.T.P.)	179
10	Cartagena	10
11	Castellón	37
13	Coruña	30
16	Huelva	35
21	Las Palmas	229
23	Santander	7
24	Santa Cruz de la Palma	28
25	Tenerife	133
26	Sevilla	16
28	Valencia	171
29	Vigo (O.T.P.)	56
31	Pasajes	33
33	La Estaca (O.T.P.)	3
37	Puerto Santa María	4
34	La Gomera (O.T.P.)	9
27	Tarragona	25
15	Gijón	40

