

NACIONAL	Estibadores portuarios
Complementa C. Estatal (B.O.E. 27-IV-1996)	
<i>Marginal de Información Laboral (I.L.): 1823/96</i>	

Visto el contenido del acuerdo sobre régimen disciplinario del sector de Estiba, suscrito con fecha 26 de marzo de 1996 por las organizaciones integrantes de la Comisión mixta de las relaciones laborales en el sector Portuario, esto es, de una parte, por Puertos del Estado y ANESCO, y de otra parte, por Coordinadora y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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

REGIMEN DISCIPLINARIO DEL SECTOR DE ESTIBA

Procedimiento

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común corresponde exclusivamente a éstas.

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

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral especial o de relación laboral común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

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

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que

estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

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

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

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

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

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

Prescripción

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

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

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

Extinción de la responsabilidad disciplinaria

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

Clasificación de las faltas

Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes sin justificación o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el puerto.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio pedrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.
8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de la sociedad de Estiba.
9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo se considerará como falta muy grave.

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

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

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

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

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

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio colectivo y/o acuerdos sectoriales.

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.
11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días; despido.

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el

presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

El presente acuerdo anula y sustituye a los que regulen esta materia en el ámbito de cada puerto.