

**RESOLUCIÓN DE 22 DE OCTUBRE DE 2010, DE LA DELEGADA TERRITORIAL EN BIZKAIA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES, POR LA QUE SE RESUELVE EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ESTIBADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE BILBAO. CÓDIGO NÚMERO 48070914 (BOB DE 21 DE DICIEMBRE)**

**ANTECEDENTES**

1. Con fecha 23 de septiembre de 2010, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Estibadores Portuarios del Puerto de Bilbao, suscrito el 6 de septiembre de 2010, así como el acta de constitución de la Mesa Negociadora y el acta de firma del convenio.
2. Dicho texto ha sido suscrito por la Delegada de Personal y la Representación de la Empresa de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1.g) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.
2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.
3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponerlos su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia, resuelve:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Estibadores Portuarios del Puerto de Bilbao.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de el Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

## CONVENIO COLECTIVO DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE BILBAO 2009-2010

### TÍTULO I

#### Disposiciones de aplicación generalizada a las partes afectadas por el convenio

### CAPÍTULO I

#### Ámbito - Vinculación a la totalidad y Comisión paritaria

**Artículo 1. Ámbito funcional.**— El presente Convenio regula las relaciones de trabajo que se originan con motivo de la realización de las labores portuarias que integran el servicio de estiba y desestiba de buques.

Ambas partes incluyen dentro del ámbito funcional las siguientes labores que serán realizadas por los estibadores portuarios:

1. Las de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías de todas clases relacionadas con los buques de todo tipo de transporte marítimo y, además, específicamente, las que siguen:

a) Carga y descarga, estiba y desestiba de toda clase de vehículos y ferrocarriles y manipulado para la recepción, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje, recuento y entrega de mercancías en las zonas portuarias. El transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque o hasta la zona de depósito o almacén.

b) Trincaje y destrincaje, siempre que no sean efectuados por la tripulación. La colocación de calzos, pines, caballetes y manipulación de manivelas y otros utensilios, es labor portuaria.

c) Dentro de las concesiones, incluidos los almacenes, las operaciones de entrega y recepción, recuento y control, son labores portuarias.

d) Las operaciones de carga y descarga de graneles sólidos, tanto buques como tanques, por mangueras y medios similares.

e) Las operaciones de carga y descarga y conducción de automóviles o cualquier clase de vehículos a motor, siempre que no sean estibadas por sus conductores habituales.

f) La manipulación de grúas del propio buque.

g) Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

1. Las que en el futuro puedan incluirse como consecuencia de pacto o acuerdo de las partes que suscriben el presente acuerdo colectivo.

**Artículo 2. Ámbito personal.**— 1. El presente convenio afectará como empresas a la Sociedad de Estiba y a las Empresas Estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías y las complementarias que se describen en el artículo anterior.

2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de estibadores portuarios, bien contratados por la Sociedad de Estiba en régimen de Relación Laboral Especial o por las empresas estibadoras en régimen de Relación Laboral Común y aquellos que están reconocidos como trabajadores sujetos a la Disposición Transitoria Segunda dos, tercer párrafo del RDL 2/1986 de 23 de mayo sobre Servicio público de Estiba y Desestiba de Buques.

3. A cualquier empresa y trabajador que, bajo cualquier régimen, realice tareas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio y aquellos trabajadores que sean contratados por las Empresas Estibadoras para cubrir las puntas de trabajo, que se regirán según acuerdo firmado entre las Empresas Estibadoras y sindicatos firmantes del presente Convenio.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**— Este convenio tendrá una duración de 2 años y abarcará desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, excluyendo aquellos conceptos que expresamente le otorguen una vigencia inferior o superior.

El convenio se considera denunciado automáticamente el 31 de octubre de 2010. En todo caso, en materia de prórroga, ésta será regulada según disponga la legislación vigente.

La denuncia se hará mediante comunicación escrita, dando cuenta de ello a la Autoridad Laboral competente.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**— El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las Empresas y Trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, en la zona portuaria del Puerto de Bilbao.

**Artículo 5. 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 estará a las que resuelva la Jurisdicción competente.

**Artículo 6. Comisión mixta y de seguimiento del empleo portuario.**— Será objeto de la Comisión Mixta el de resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas de interpretación del presente Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por siete miembros de las Empresas Estibadoras y Sociedad Estatal, y por siete miembros de los trabajadores de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo y de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, siendo sus domicilios:

— El de la Sociedad Estiba, S.A., en la calle Ibáñez de Bilbao, 3-3.º de Bilbao.

— El de la representación de los trabajadores, en la Sección de Santurtzi, calle Zona Portuaria, s/n.

Del seno de esta Comisión emanará una Subcomisión que se encargará del control de las jornadas del sector así como la productividad de las mismas y la flexibilidad establecida en el presente convenio y todas aquellas funciones designadas a lo largo de la vigencia del presente convenio.

## CAPÍTULO II

### **Contratación de trabajadores portuarios por empresas estibadoras**

**Artículo 7. Petición de trabajadores.**— Las peticiones de trabajadores para integrarlos en las plantillas de las Empresas Estibadoras en régimen de R.L.C. se solicitarán por éstas de forma innominada y con la

correspondiente solicitud.

Los trabajadores que pasen a situación de RLC tendrán que disfrutar de la totalidad de los descansos acumulados antes de suspender la relación laboral especial.

Los contratos firmados entre empresas y trabajadores tendrán una duración inicial máxima anual. De mutuo acuerdo, este periodo se podrá prorrogar por un año. Al finalizar el primero o segundo año, cualquiera de las partes y siempre con un preaviso de un mes podrá dar por finalizada su relación. En caso contrario se entenderá prorrogada indefinidamente.

Los contratos contendrán, al menos, las siguientes cláusulas:

— Retribución y estructura de la misma.

— Grupo profesional y especialidad.

— Jornada.

— Vacaciones.

Una copia del contrato se entregará a la Sociedad de Estiba, la cual lo comunicará al Comité de empresa. En caso de no formalizarse el contrato con las cláusulas preestablecidas, el trabajador no se incorporará en la relación laboral común hasta que éste se formalice.

**Artículo 8. Características de la relación laboral común.**— El estibador portuario que ha suspendido la Relación Laboral Especial e inicia una Relación Laboral Común con una empresa afectada por el presente Convenio, conservará todos los derechos económicos y de antigüedad anteriores a la fecha de suspensión.

**Artículo 9. Extinción de la relación laboral común.**— En el caso de que la Relación Laboral Especial se reanudara por alguna de las causas previstas en el RDL 2/86 y artículo 7 del presente convenio, el estibador se integrará a la Sociedad de Estiba, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta, de su mismo grupo profesional y especialidad.

### CAPÍTULO III

#### Solicitud de trabajadores portuarios

**Artículo 10. Procedimiento.**— Las Empresas Estibadoras solicitarán a 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 los mismos, teniendo en cuenta su capacitación profesional mediante el sistema de rotación y en base a los grupos profesionales y especialidades que establezca la Sociedad de Estiba.

Las Empresas Estibadoras están obligadas a remitir a la Sociedad de Estiba de Bilbao su pedido diario de trabajo. En caso de no presentarse, o de que el mismo esté indebidamente cumplimentado, la Sociedad de Estiba no lo tendrá en cuenta y no se enviará a la empresa personal alguno.

En todo caso, se acepta que las empresas puedan modificar o ajustar el parte diario de trabajo por causas de organización de las operaciones, siempre que se comunique antes de las 8,30 horas.

Las Empresas formularán la solicitud por escrito con determinación del número de trabajadores y especificación de los grupos profesionales y especialidades interesados y con mención de los siguientes particulares, entre otros, que fije el impreso:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- d) Tipo y características de la unidad de carga.
- e) Medios mecánicos a utilizar.
- f) Modalidad de jornada a realizar.
- g) Adscripción fijos plantilla y flecos a la solicitud formulada.
  - g.1) Vacaciones.
  - g.2) Descansos.
  - g.3) Permisos.
  - g.4) Bajas.

h) En caso de no poder cubrir todo el pedido solicitado, se facilitará la relación por grupo profesional del personal no concedido.

## CAPÍTULO IV

### **Jornada - horarios - calendario laboral - vacaciones - licencias**

**Artículo 11. Jornada de trabajo.**— Las modalidades horarias serán las siguientes:

— Jornada partida:

De 8:00 h a 11:50 h y de 14:00 h a 17:50 h (efectivas de trabajo).

— Jornada intensiva:

De 08:00 h a 13:50 h (efectivas de trabajo).

De 14:00 h a 19:50 h (efectivas de trabajo).

— Jornada nocturna:

De 20:00 h a 01:50 h (efectivas de trabajo).

De 02:00 h a 07:50 h (efectivas de trabajo).

— Jornada especial:

De 08:00 h a 20:00 h (efectivas de trabajo).

En la realización de este tipo de jornada los trabajadores gozarán de un descanso de 30 minutos.

Todas las jornadas de sábados (desde 08:00 horas), domingos y festivos serán intensivas y se abonarán con el plus correspondiente de festivo o nocturno festivo. Será de aplicación para estas jornadas lo dispuesto en el artículo 14. Queda prohibido el realizar jornadas no asignadas desde listerías, salvo aquellas que excepcionalmente se recogen en el artículo 48.5.

— Las jornadas en festivo serán:

De 08:00 h a 13:50 h (efectivas de trabajo).

De 14:00 h a 19:50 h (efectivas de trabajo).

De 20:00 h a 01:50 h (efectivas de trabajo).

De 02:00 h a 07:50 h (efectivas de trabajo).

- La víspera de sábado y festivo el horario será de:

De 20:00 h a 01:50 h (efectivas de trabajo).

De 02:00 h a 07:50 h (efectivas de trabajo).

Se considerarán jornadas nocturno festivas.

Se consideran «efectivas de trabajo», desde el momento que el trabajador está a pie de grúa, o puesto de trabajo que se le ha asignado en el inicio de los horarios arriba especificados, hasta que deja su puesto de trabajo a la finalización de los horarios igualmente arriba especificados.

**Artículo 12. Cómputo de jornadas.**— El número de horas máximo anual se establece en 1.792 horas efectivas de trabajo.

El número de jornadas laborables máximas anuales será de 228.

Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el Puerto, el control y cómputo de las jornadas máximas de obligado cumplimiento a realizar por los estibadores de Relación Laboral Especial y Común, será igual al número de días laborables del mes, salvo que se realicen festivos en el último/s día/s del mes o fin de semana.

Los estibadores portuarios de Relación Laboral Común y especial, realizarán este número máximo de jornadas mensuales independientemente de los días naturales del mes en que presten el servicio.

Entre turno y turno de trabajo debe mediar un descanso mínimo de doce horas consecutivas.

El día se considera desde un llamamiento hasta el siguiente (desde las 08:00 h de un día a las 08:00 h del día siguiente).



Las jornadas laborables comienzan el lunes a las 08:00 horas y finalizan a las 08:00 horas del sábado.

La solicitud a que hace referencia el artículo 10 será tomada como la declaración formal de la situación de los trabajadores, constando expresamente la situación de cada uno de ellos y las operaciones a las que han sido asignadas, así como su situación en caso de no prestar servicio efectivo.

Si en la solicitud, una vez comprobada ésta por la Sociedad de Estiba, se observara que existen trabajadores que sobrepasan ese día el número de turnos mensuales de prestación de servicio efectivo, se aplicará el Reglamento de Sanciones.

La Sociedad de Estiba, para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, llevará el control diario de los turnos efectuados por los fijos de plantilla y D. Transitoria II, dando cuenta cada mes, a las Centrales Sindicales y Comité de Empresa, de las jornadas realizadas por estos trabajadores. La Sociedad de Estiba llevará el citado control quincenal a través de la Subcomisión emanada de la Comisión Mixta según se establece en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Se computarán como jornadas realizadas, siempre que el trabajador complete con otras tareas su jornada efectiva, las siguientes:

a) Cuando habiendo sido nombrado el trabajador, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada.

No obstante, una vez finalizado el trabajo para el que fueron designados conforme al procedimiento establecido en el artículo 10 y siempre dentro de la jornada laboral, podrán ser destinados a otras tareas.

b) Cuando las operaciones a las que ha sido designado el trabajador no se inicien o finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador y siempre que no sea destinado a otras.

**Artículo 13. Remates de buques.**— Se establece una hora como tiempo máximo para remate, en todo tipo de jornada, excepto en las jornadas especiales, siendo éste de obligado cumplimiento para todo el equipo de trabajo. El remate deberá ser comunicado por la Empresa Estibadora media hora antes de finalizar la jornada o turno designado al equipo de trabajo, siempre que se finalice la operativa y el barco abandone el puerto, se cambie de concesión o de Empresa Estibadora.

**Artículo 14. Trabajo en festivos, sábados y domingos.**— Los trabajadores podrán realizar jornadas en los festivos, sábados y domingos.

Los descansos festivos se computarán por períodos mensuales tanto para los trabajadores de relación laboral común como especial y serán controlados por la Subcomisión establecida en el artículo 6 de este Convenio Colectivo.

Los trabajadores prestarán el servicio en jornadas festivas, sábados y domingos de la siguiente forma:

1. Los voluntarios que, por grupo profesional y especialidad, estuviesen en disposición de la realización de jornadas festivas.
2. En caso de no existir un porcentaje equivalente al 75% de la plantilla que hubiera optado voluntariamente para realizar estas jornadas, afectará obligatoriamente a un número de trabajadores que alcance ese porcentaje.

Los trabajadores que, voluntaria u obligatoriamente, presten efectivamente servicio durante estas jornadas, gozarán de un día de descanso por cada día festivo realizado pero todo ello en virtud de lo establecido en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo. El 60% de los descansos acumulados por cada trabajador, se disfrutarán según criterio organizativo de la empresa. El 40% de dichos descansos, a petición del trabajador, sin que pueda sobrepasar el 12% de la plantilla en período normal ni el 6% en período vacacional, y que será distribuido entre los distintos grupos profesionales, especialidades y secciones en proporción a sus plantillas, en caso de coincidencia.

**Artículo 15. Jornada especial.**— Al objeto de facilitar una garantía en el servicio en la operativa portuaria se establece una jornada especial que posibilite la prestación del servicio y mantenga la operatividad del puerto.

Para la efectiva realización de la jornada especial tendrán preferencia los trabajadores de RLE y serán llamados aquellos que voluntariamente hayan acordado este tipo de jornadas.

Una vez cumplido el requisito del párrafo anterior, los trabajadores de RLC podrán realizar la jornada especial. Las empresas deberán comunicar la realización de dichas jornadas especiales a la Sociedad de Estiba para el efectivo control de jornadas mensuales.

En el supuesto de que la Empresa Estibadora no lo comunique, la Sociedad de Estiba paralizará las actividades portuarias efectuadas en jornada especial por los trabajadores de RLC.

Las 20 primeras jornadas especiales se compensarán económicamente según se establece en anexo I, sin derecho a descanso. A partir de la vigésimo primera jornada la compensación económica será según se establece en el anexo I con derecho a un día de descanso.

La Comisión Mixta estudiará, en base al cómputo de jornadas especiales realizadas durante el año, el dimensionamiento futuro de la plantilla. Se establece un incremento anual de la plantilla, que será el resultante de aplicar 0,25% al número de jornadas especiales realizadas en el ejercicio por trabajadores de RLE, RLC y Trabajadores de la Disposición Transitoria II dos, tercer párrafo, durante el año precedente, sin perjuicio del estudio de dimensionamiento de la plantilla a elaborar con carácter anual.

**Artículo 16. Vacaciones.**— Los estibadores portuarios dispondrán de un mes natural de vacaciones retribuidas, si éstas se disfrutaran ininterrumpidamente y de 30 días naturales, si se disfrutaran parcialmente.

La Sociedad de Estiba recibirá 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 trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

La distribución de las vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios y con la observancia de lo dispuesto en el párrafo anterior, será la siguiente:

— 23%: Máximo en junio.

— 23%: Máximo en julio.

— 27%: Máximo en agosto.

— 27%: Máximo en septiembre.

Los turnos de preferencia para elegir las vacaciones se efectuarán por cada categoría y por rotación anual entre los trabajadores que la integren.

Los trabajadores que voluntariamente disfruten de sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tendrán derecho a otros dos días naturales, además de los establecidos. Si el período vacacional se divide en turnos de 15 días y ambos se disfrutan fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se tendrá derecho a un día natural más de vacaciones en cada período. Si uno de los períodos vacacionales se disfruta fuera del período vacacional, se tendrá derecho a un día natural más de vacaciones en ese período.

Los trabajadores que pasen a IT antes de su turno de vacaciones reglamentario, disfrutarán de las vacaciones en el período que se fije con posterioridad al alta médica, dentro del año.

El cómputo de vacaciones se detendrá cuando se produzca intervención quirúrgica u hospitalización del trabajador y el proceso dure más de ocho días naturales.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios de la Sociedad de Estiba, dando cuenta a las empresas de la resolución de las vacaciones que afecten a las mismas, durante el mes de enero de cada año.

Si existe acuerdo entre trabajadores del mismo grupo profesional y especialidad, podrán intercambiar el periodo de disfrute de las vacaciones.

**Artículo 17. Licencias y excedencias.—** A) Licencias.

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

A.1) Matrimonio propio:

— 25 días naturales.

— En caso de matrimonio de padres o hijos de 1 a 3 días si fuese necesario desplazamiento.

A.2) Nacimiento de hijos:

— De 3 a 4 días naturales si fuera necesario desplazamiento. Corresponderán también 4 días si para este caso fuera necesario tratamiento quirúrgico.

A.3) Por enfermedad grave u hospitalización o accidente acreditado ante la Sociedad de Estiba:

— Cónyuge 5 días naturales.

— Ascendientes o descendientes hasta primer grado 3 días, 1 más si fuera necesario desplazamiento.

— Segundo grado 2 días. 2 más si fuera necesario desplazamiento.

A.4) Fallecimiento:

— Cónyuge 5 días naturales.

— Ascendientes o descendientes hasta primer grado 3 días, 1 más si fuera necesario desplazamiento.

— Segundo grado 2 día. 2 más si fuera necesario desplazamiento.

— Se entenderá que es necesario el desplazamiento cuando haya de realizarse un viaje de más de 90 km (contados desde Bilbao) y fuera de Bizkaia.

Las licencias, A3 y A4, serán de aplicación a las parejas de hecho, que acrediten fehacientemente su situación.

B) Excedencias.

B.1) Voluntarias:

— Podrán solicitar dicha excedencia todos los trabajadores con un período de antigüedad de dos años como mínimo.

B.1.1) La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

B.1.2) Dicha excedencia se entenderá prorrogada de año en año hasta los cinco autorizados como máximo, previa comunicación del interesado treinta días antes de la finalización de la misma, o de cualquiera de sus prórrogas.

B.1.3) Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el artículo 46 de dicho texto legal.

B.2) Forzosas:

— Darán lugar a la situación de excedencia forzosa las siguientes causas:

B.2.1) Ejercicio de cargo público.

B.2.2) Ejercicio de cargo sindical en base al artículo 9.1.b de la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Concluida la situación que determina la excedencia forzosa, el trabajador tendrá derecho a su reincorporación al trabajo, computándose todo el tiempo que hubiera durado la excedencia como de trabajo activo a efectos de antigüedad.

## CAPÍTULO V

### Condiciones retributivas

**Artículo 18. Estructura de la retribución.**— En cumplimiento de lo establecido en el artículo 10.5 del III Acuerdo para la Regulación de las relaciones laborales en el sector portuario se fija la estructura

retributiva de la siguiente forma:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Dos pagas extraordinarias anuales en los meses de junio y diciembre.
- Retribución de vacaciones.
- Un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Plus de Asistencia a Nombramiento.
- Plus de transporte.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

**Artículo 19. Salario base.**— El salario base mensual para cada categoría profesional será el que se recoge en la tabla incluida en el Anexo I del presente Convenio.

**Artículo 20. Complemento personal de antigüedad.**— El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Quienes tengan reconocido dicho derecho, se les mantendrá como derecho adquirido a título personal. El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible.

A partir de la firma del convenio, el personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad.

**Artículo 21. Pagas extraordinarias.**— Las pagas extraordinarias de junio y diciembre consistirán en el abono del salario establecido en el Anexo I correspondiente que se adjunta a este convenio.

El abono se efectuará antes del 18 de junio y 15 de diciembre.

**Artículo 22. Vacaciones.**— El salario del mes de vacaciones será el establecido en el Anexo I que se

adjunta a este Convenio.

**Artículo 23. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.**— Se establece un plus de penosidad por jornada efectivamente trabajada de igual cuantía para todas las categorías.

**Artículo 24. Paga plus asistencia al nombramiento.**— Este plus se percibirá en una paga anual de 1.628,70 euros.

Esta cuantía será idéntica para cada año de vigencia del convenio y además no sufrirá incremento.

A los trabajadores que se encuentren de baja por accidente laboral, se les considerará como presentes en la asistencia al nombramiento.

A los trabajadores que no se presenten a nombramiento por IT derivada de enfermedad común o por causas no justificadas, se les descontarán 7,27 euros por cada jornada laboral.

El pago se efectuará la primera quincena de marzo, por la liquidación del año anterior.

**Artículo 25. Plus de desplazamiento entre secciones.**— Los trabajadores de cada una de las Secciones que sean nombrados a prestar sus servicios a otra sección, tendrán derecho a percibir un plus de transporte por cada día que efectúen el citado traslado.

Cuando un trabajador sea reasignado a otra sección, no percibirá este plus, salvo que de esta sección sea nombrado para prestar servicios en otra sección.

**Artículo 26. Complementos en IT.**— A. La baja por accidente de trabajo será complementada desde el primer día hasta el 100% del salario base y el complemento de antigüedad por cada grupo profesional, así como el percibo íntegro de las pagas extraordinarias.

B. La baja por enfermedad común será complementada desde el primer día hasta el 100% del Salario Base y el complemento de antigüedad.

C. Es obligatorio el aviso a listería para acudir al médico, a efectos de reasignación del turno de trabajo compatible con la situación planteada.

La situación de IT no afectará a las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras.

El apartado B tendrá validez, mientras no se supere el 3% de absentismo del total de la plantilla, teniendo consideración aparte las bajas de larga duración, e incluso los períodos de «epidemias». Si se supera con el personal en situación de IT el 3% del total de la plantilla de personal de RLE, se reunirá la Subcomisión establecida en el artículo 6 que regulará este apartado.

De forma individualizada, la Sociedad de Estiba estudiará las reincidencias continuadas de baja por enfermedad común, pudiendo en ese caso y por acuerdo de la Subcomisión establecida en el artículo 6, mantener el abono de los complementos.

## CAPÍTULO VI

### Formación profesional - Clasificación profesional y Ascensos

**Artículo 27. Clasificación profesional.**— El artículo 12.1 del III Acuerdo para la Regulación de las relaciones laborales en el sector portuario agrupa las funciones portuarias de los estibadores en cinco Grupos Profesionales, y es criterio de las partes que las descripciones de dichas funciones coincidan, en su generalidad, con los referidos Grupos de tal forma que el único límite para la movilidad funcional sea la cualificación profesional del trabajador en función de la capacitación alcanzada para diversas tareas.

La denominación de los Grupos Profesionales será la siguiente:

- Grupo 0: Auxiliar.
  
- Grupo I: Especialista.
  
- Grupo II: Oficial Manipulante.
  
- Grupo III: Controlador de Mercancía.
  
- Grupo IV: Capataz.

Los trabajadores portuarios realizan las funciones correspondientes a su Grupo Profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que convencionalmente se acuerde. En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador.

La existencia de especialidades dentro de un Grupo Profesional no limita en modo alguno, la polivalencia de los trabajadores pertenecientes al mismo y, en todo caso, viene dada por el grado de preparación y formación de los mismos para realizar determinadas tareas.



Cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará entre los de otro Grupo Profesional que, no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes al suyo, tengan acreditada la especialidad pedida.

Todos los trabajadores desempeñarán en régimen de polivalencia, si las necesidades del servicio así lo exigen, funciones distintas a las de su Grupo Profesional o especialidad cuando tengan acreditada capacitación profesional para ésta, de acuerdo con las normas de polivalencia existentes en el ámbito de la Sociedad de Estiba.

Igualmente, los trabajadores de RLC podrán realizar funciones de otro grupo y/o especialidad de la que fueron contratados cuando acrediten la capacitación profesional adecuada para realizar dichas funciones y no haya disponibilidad de trabajadores en la Sociedad de Estiba.

Las funciones correspondientes a cada grupo profesional son las siguientes:

Grupo 0: Auxiliar.

Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al artículo 14 del Real Decreto-Ley 2/1986, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías.
2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las Empresas Estibadoras desarrollan su actividad.

Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-Trailers/Plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

4. Grupaje y recuento de mercancías.

Grupo I: Especialista.

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.

Estas tareas se agrupan de forma indicativa de la siguiente forma:

1. Realización de funciones de señalización de maniobras en las operaciones de carga/descarga mediante la emisión de señales gestuales u otros medios.
2. Manipulación de transpaletas, ya sean manuales o eléctricas.
3. El manejo de ascensores en aquellos buques que los utilicen para carga/descarga de mercancías.
4. Llenado y vaciado de contenedores.
5. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
6. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 t, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.
7. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
8. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas de Grupo 0-Auxiliar, cuando no estuviera constituido tal Grupo, como las tareas que resulten de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo final que regula el citado Grupo 0-Auxiliar.

Dado el grado de mecanización creciente de las actividades de este Grupo, para todo lo anterior utilizará todos los medios mecánicos que la propia operativa exija.

Grupo II: Oficial manipulante.

Es el profesional portuario manipulante de medios mecánicos que, con conocimientos de mecánica, hidráulica, electricidad y utilización de aplicaciones informáticas conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 t de potencia de elevación.

2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.).
3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 t de potencia de elevación.
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
5. Conductores de camión y trailer, siempre que se hallen en posesión del correspondiente carné de conducir o hayan obtenido la formación equivalente, dada por la Sociedad de Estiba.
6. Manipulación de vancarriers.
7. Manipulación de trastainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Conducción de vehículos no comprendida en el artículo 85.3.c de la ley 48/2003, de 26 de noviembre.
13. Manipulación de Reach Stacker y Frontal.
14. Manipulación de retroexcavadoras o similar, con pulpo hidráulico.
15. Señalización de operaciones portuarias mediante la emisión de señales gestuales u otros medios.

Las especialidades aquí enumeradas y aquellas que se incorporen por causa de los avances tecnológicos, no se constituyen como subdivisiones de este Grupo Profesional, no limitando por lo tanto la movilidad funcional, teniendo su única razón de existencia el grado de capacitación/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este Grupo Profesional.

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

1. Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o Empresa Estibadora

y realizar las comprobaciones de estado del medio mecánico y sus controles antes, durante y después de la operación.

2. Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía del medio mecánico, antes, durante y después de la operación.

3. Manipular el medio mecánico respetando la señalización y normas de seguridad y salud laboral hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

Grupo III: Controlador de mercancía.

Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (Capataz, Empresa Estibadora, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

Grupo IV: Capataz.

Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección control e instrucciones de la Empresa Estibadora, las operaciones portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa Estibadora del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad (sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto-Ley 2/1986) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.

2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.

3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.

4. La atención, y en su caso, adopción de las ordenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.

5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa Estibadora podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del Puerto.

En todo caso, se entenderá que el Responsable General, caso de que la Empresa Estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV Capataces.

**Artículo 28. Promociones y ascensos.**— En los sistemas de promoción y determinación de la clasificación profesional se aplicarán los siguientes criterios:

A) El sistema garantizará 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 de Estiba y de las Empresas Estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores en las respectivas entidades, previa la selección correspondiente, independientemente del grupo profesional y especialidad que ostenten dentro de cada grupo profesional, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.

B) El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de las organizaciones firmantes en el presente convenio y de las Empresas Estibadoras, y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad de Estiba.

C) Las especialidades serán acreditadas mediante la realización de los cursos de formación o perfeccionamiento correspondientes ante la Sociedad de Estiba, 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) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme a 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.

**Artículo 29. Formación profesional.**— 1. La Sociedad de Estiba de Bilbao promoverá los cursos necesarios para la capacitación profesional de acuerdo con las necesidades de cada momento.

2. En el último trimestre de cada año de vigencia de este Convenio, las partes acuerdan que la Sociedad de Estiba confeccionará la lista de cursos a realizar durante el año siguiente, conforme a las necesidades de servicio que se planteen, dando cuenta a la representación de los trabajadores de las acciones y de los objetivos que la acción formativa planteada para cada año pretenda conseguir. La Comisión de Formación determinará los criterios y cursos a impartir.

3. Cuando una empresa tenga intención de implantar maquinaria y/o procesos de nueva tecnología, tendrá la obligación de notificarlo a la Sociedad de Estiba con antelación suficiente para que ésta, a su vez, capacite a sus trabajadores en el manejo de dichas máquinas y procesos.

4. La Sociedad de Estiba coordinará las actuaciones de las partes en materia de Formación Profesional, con la Comisión de Formación.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario - Faltas y Sanciones

**Artículo 30. Régimen disciplinario.**— En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de Carácter Especial.

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 previa denuncia.

**Artículo 31. Procedimiento sancionador.**— 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 de 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.

#### **Artículo 32. 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 considerará 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 podrá 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 sea considerada 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 la 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 o drogadicción, a requerimiento de la Sociedad de Estiba o de las Empresas Estibadoras.

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 puedan 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 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.

18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación dentro del horario laboral organizados por la Sociedad de Estiba, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 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, en base al artículo 34 del presente convenio.

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 trasgresión 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 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 el 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 a 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.
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 que se establezcan.

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 haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

**Artículo 33. Prevención de riesgos laborales.**— En materia de Prevención de Riesgos Laborales se estará a lo dispuesto por la normativa vigente.

En los casos exigidos por la legislación vigente, se creará el Comité de Seguridad y Salud Laboral como órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Participarán con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición anteriormente referida.

Asimismo, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral Sectorial como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba. Estará formado por una parte, por los delegados de prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad de Estiba, y de otra, por las Empresas Estibadoras y sus representantes y la Sociedad de Estiba.

En todo caso, el número de miembros de este Comité Sectorial no será superior a cinco por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada una de ellas.

**Artículo 34. Vigilancia de la salud y equipos de protección individual.**— El servicio médico será mancomunado para la Sociedad de Estiba y todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, previo acuerdo del comité de seguridad y salud laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En este caso concreto se realizarán pruebas analíticas y toxicológicas antes de la incorporación a la empresa de nuevos trabajadores al objeto de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Todas estas medidas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En virtud de la legislación vigente, las Empresas Estibadoras como empresas titulares del centro de trabajo en la actividad de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo regulada en el presente Convenio Colectivo deberán designar una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

El uso de los equipos de protección individual será obligatorio y sistemático para todos los trabajadores tanto de relación laboral especial como de relación laboral común.

Los trabajadores deberán:

- Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- Informar de inmediato a la empresa de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo

utilizado.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá las necesidades y suministro de los equipos de protección individual.

## CAPÍTULO IX

### Derechos de reunión e información

**Artículo 35. Derechos de los representantes de los trabajadores - derechos sindicales.**— 1. 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:

a) La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas en los locales de la Sociedad de Estiba y en las empresas estibadoras, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo. 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, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

b) A recibir información a través de sus representantes.

c) A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.

2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los 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 filiación 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, sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

a) Derecho a que, en la Sociedad de Estiba y las empresas estibadoras 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.

b) Los sindicatos que aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al

20% de la plantilla en las Sociedades de Estiba de más de 50 trabajadores, tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

c) 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 20 horas.

d) 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 tablero 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 concedidos por las Leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:

d.1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan 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.

d.2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comité Paritario de Seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

d.3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deben 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.

d.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.

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

e.1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

e.2) 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.

e.3) La implantación o revisión de los sistemas de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

a) Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 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.

b) 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 pertenezcan, Institutos de formación y otras entidades.

c) No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal a miembros del Comité 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 del Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

5. Las horas de gestión serán acumulables entre los representantes sindicales pertenecientes a un mismo sindicato y sin que puedan excederse del número total correspondiente.

## TÍTULO II

### **Disposiciones de aplicación específica a la sociedad de estiba de estiba y desestiba del puerto de Bilbao, S.A.**

## CAPÍTULO X

### **Función de la sociedad de estiba - Plantilla de personal - Contratación - Suspensión de los contratos - Extinción de los contratos - Registros - Coordinación de funciones**



**Artículo 36. Función de la Sociedad de Estiba.**— En cumplimiento del objeto que se asigna a las Sociedades de Estiba y Desestiba, las mismas contribuirán a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1 de este Convenio, facilitando a las Empresas Estibadoras los trabajadores portuarios de profesionalidad acreditada que les sean necesarios en cada momento para ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y menor coste posible del servicio.

Las solicitudes de los trabajadores portuarios se realizarán por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 10 del presente Convenio.

**Artículo 37. Plantilla de personal fijo de la sociedad de estiba y condiciones para su acceso.**— La Sociedad de Estiba dispondrá de una plantilla de personal fijo adecuada a las necesidades del Puerto y profesionalmente capacitada.

Para acceder a la plantilla de personal fijo de la Sociedad de Estiba habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales establecidas en el III Acuerdo Marco o aquel que le sustituya y la legislación vigente.

La forma de la contratación se ajustará a lo que establece el artículo siguiente.

**Artículo 38. Contratación.**— La relación laboral entre la Sociedad de Estiba y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1 tendrá la naturaleza de Especial de Trabajadores Portuarios del artículo 2.1.h) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de trabajo que suscriba la Sociedad de Estiba contendrán una cláusula, estableciendo un período de prueba de seis (6) meses.

Los contratos se extenderán por triplicado, destinándose un ejemplar a la Empresa, otro al Trabajador y el tercero a la oficina de Empleo.

**Artículo 39. Suspensión de los contratos.**— De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del RDL 2/1986 y lo establecido en el artículo 7 de este Convenio, la contratación por una Empresa Estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de la Sociedad de Estiba producirá la suspensión de la Relación Laboral Especial que les une.

Dicha suspensión cesará y se restablecerá la Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la Empresa Estibadora, en la forma y con las excepciones que regula el artículo 10 del RDL 2/1986.

**Artículo 40. Extinción del contrato.**— El contrato de los trabajadores portuarios con la Sociedad de

Estiba se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y por las específicas previstas para esta Relación Laboral Especial por el RDL 2/1986 y Reglamento aprobado por el RD 371/1987.

**Artículo 41. Registros.**— La Sociedad de Estiba elaborará y mantendrá, permanentemente actualizado, un registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales, categoría y otros datos personales del trabajador, su vinculación con la Sociedad de Estiba o Empresas Estibadoras, la situación de su contrato y demás particularidades que se estime pertinente indicar.

## CAPÍTULO XI

### Secciones - Nombramientos y Distribución de los trabajadores

**Artículo 42. Secciones.**— Se constituyen tres secciones o puntos de nombramiento: Bilbao, Zorroza y Santurtzi.

El número de trabajadores adscritos a una u otra dependerá de la carga de trabajo que se concentre en cada una de ellas.

En este sentido, la Sociedad de Estiba revisará trimestralmente la adscripción de los trabajadores a una u otra sección, tomando como base los datos, entre otros, de la carga de trabajo y distribución de grupos profesionales y especialidades existentes en cada una de ellas en el trimestre anterior.

Cada traslado de sección efectiva dentro de la jornada laboral, dará derecho a un Plus de Transporte por Desplazamiento.

En caso que durante la vigencia de este Convenio desaparezca alguna Sección o se modifique la forma tradicional de llamamiento (informatización, centralización), no se entenderá vulnerado este artículo, que queda sujeto desde este momento a revisión por cuestiones organizativas o productivas de la empresa.

**Artículo 43. Nombramientos.**— A) El nombramiento de los trabajadores se efectuará a las 18,00 h de la víspera del día de trabajo. No se exigirá la presencia de los trabajadores que se sustituirá por la consulta telefónica de los mismos hasta las 19,00 hrs. En dicho nombramiento se distribuirá el personal para todos los turnos y jornadas existentes, del día siguiente, siendo expuesto a la vez en el tablón de anuncios:

La presencia a pie de grúa u operativa será la del comienzo de la jornada, aunque se haya producido un cambio de sección.

B) Tendrán preferencia para la realización de jornadas nocturnas aquellos trabajadores que

voluntariamente se hayan apuntado para la realización de las mismas.

En caso de no existir voluntarios suficientes, se seguirá el orden de rotación correspondiente hasta cubrir el pedido solicitado.

C) Cuando en la intensiva de tarde y partida la operación que se venga realizando se vea interrumpida por lluvia, avería mecánica y, siempre que la citada interrupción no sea superior a tres horas, el equipo de trabajo que haya debido interrumpir la labor se obliga a proseguir la jornada en el momento en que se haya resuelto el problema que ocasionó la interrupción y por el tiempo de interrupción y como máximo hasta 3 horas, computándose como jornada nocturna.

D) El nombramiento de los festivos será a las 18:30 horas del día anterior al mismo siendo expuesto en el tablón de anuncios. Los trabajadores a que hace referencia el artículo 14.1 deberán apuntarse como último día, el jueves, en el caso de sábados y domingos.

En el caso de festivos, deberán apuntarse la antevíspera al festivo a realizar.

E) Los lunes o día laborable posterior a festivo, el nombramiento será efectuado ese mismo día por la mañana, siendo expuesto en el tablón de anuncios.

F) Se efectuará un nombramiento extraordinario a las 11,00 horas de cada día laborable, para las jornadas de tarde y nocturnas de ese mismo día y para los trabajadores no colocados en el nombramiento ordinario, o que hayan trabajado nocturno el día anterior.

Este nuevo nombramiento se efectuará de forma similar al del nombramiento ordinario (teléfono de 11:00 hrs. a 12:00 hrs.).

**Artículo 44. Distribución de los trabajadores.**— La distribución de los trabajadores se efectuará por grupos profesionales y especialidades. Si la Sociedad de Estiba no pudiera proporcionar a las Empresas Estibadoras trabajadores de la categoría solicitada, se podrá aplicar la polivalencia, siendo preferentes los trabajadores de RLE.

### TÍTULO III

#### Disposiciones de aplicación específica a las empresas estibadoras

### CAPÍTULO XII

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

**Artículo 45. Funciones de las empresas estibadoras.**— Las Empresas Estibadoras a las que se haya concedido la pertinente concesión pública serán las responsables de la gestión y realización de las actividades portuarias que se describen en el artículo 1 de este Convenio, según lo establecido en artículo 63 de la ley 48/2003, de 23 de noviembre o a la normativa que la sustituya.

**Artículo 46. Personal de las empresas estibadoras.**— Para el cumplimiento de la función que se describe en el Artículo anterior, las Empresas Estibadoras contarán con trabajadores portuarios propios, contratados por Relación Laboral Común y con los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de la Sociedad de Estiba, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades.

**Artículo 47. 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 de la propia Autoridad Portuaria de Bilbao 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 han sido llamados por la Empresa Estibadora.

**Artículo 48. Normas generales de la organización del trabajo.**— 1. La transmisión de las órdenes de las Empresas Estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los capataces de los propios trabajadores portuarios, salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo, por razones de seguridad o salubridad.

2. La Empresa, a través del capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal del equipo de trabajo donde lo exija la operación portuaria.

Asimismo, la Empresa podrá cambiar el equipo de trabajo del buque en cualquier momento a una nueva y única operación que se le encomiende. Excepto cuando los cambios se produzcan por causas meteorológicas o la mercancía no esté dispuesta para cargar/descargar, que se podrá volver a la operativa inicial siempre que el nuevo equipo de trabajo sea igual o inferior al contratado.

3. Cuando un trabajador ha sido asignado por el servicio de listería para trabajar en un turno determinado y no se haya iniciado la jornada por alguna circunstancia imprevista (no entrada del buque a la hora prevista, pérdida de marea, etc), será reasignado en otro turno para realizar la jornada. Esta comunicación se efectuará con una hora de antelación por el servicio de listería. Se pagará la cantidad equivalente a un remate de la jornada que corresponda.

4. La empresa podrá destinar al medio mecánico que esté prestando servicios en un buque a tareas de recepción y entrega o viceversa, debiendo reintegrarse de nuevo a la primitiva tarea al concluir ésta.

5. Cuando en una jornada festiva, la operación no sea iniciada o se vea interrumpida por la llegada tardía del buque, avería mecánica o causas meteorológicas, los trabajadores que estén afectados por las mismas, podrán realizar otra jornada festiva en el caso de que la operativa no haya podido iniciarse o trabajar por el tiempo que haya durado la interrupción, garantizándose en todo momento, el seguimiento o la finalización de la operativa, siempre computándose a los efectos como otra jornada festiva. Se informará con posterioridad a la Sociedad de Estiba.

6. Por necesidades de prestación de servicio, los trabajadores que están asignados a descanso serán llamados a trabajar hasta las 9:30 horas, quedando afectados voluntariamente como máximo el 50% del total mediante rotación continua y global. Esta jornada devengará la cantidad de un remate de la jornada correspondiente.

**Artículo 49. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.—**

Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras serán las que se regulan en el Título I de este Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Final del mismo, que en ningún caso podrá vulnerar lo pactado en este Convenio.

**Artículo 50. Operativa desarrollada en tráficos especiales.—** Las labores de carga/descarga en los buques de rampa de aleta (barcos de marea) así como los buques dedicados al Short Sea Shipping (autopistas del mar) que realizan un tipo especial de tráfico marítimo, serán desarrolladas por los trabajadores portuarios en diferentes tipos de jornadas específicas con el objetivo de cubrir las necesidades que genere dicho tráfico.

Dichas jornadas serán previamente fijadas de acuerdo a un estudio efectuado por la Sociedad de Estiba para dar cobertura a esta clase de tráficos previa negociación con los representantes de las organizaciones firmantes del presente convenio.

Asimismo, se establecerán retribuciones salariales específicas para aquellos trabajadores que realicen dichas jornadas.

**Artículo 51. Aplicación subsidiaria del III Acuerdo Marco.—** Los estibadores portuarios incluidos en el ámbito personal de este convenio colectivo y durante la vigencia del mismo, estarán afectos a lo establecido en la Disposición Transitoria Única del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario o acuerdo posterior que lo sustituya y en las condiciones que se establezcan.

## DISPOSICIÓN FINAL

**Prelación y concurrencia de normas.—** Los Convenios de las Empresas Estibadoras se podrán pactar

dentro de su ámbito en todas aquellas cuestiones que no les sean prohibidas por las normas contenidas en el presente (Retribución y estructura de la misma, categoría profesional, Jornada, Vacaciones).

En lo no previsto y con carácter complementario serán aplicables:

— Ley 48/2003 de Régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general o aquella normativa que la sustituya.

— Artículos vigentes del R.D.L. 2/86 de 23 de mayo sobre el Servicio de Estiba y Desestiba de buques y reglamento que lo desarrolla (RD 371/1987, de 13 de marzo).

— El III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario del 19-11-99, o aquel acuerdo que lo sustituya durante la vigencia del convenio.

— El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general o específica.

— Las disposiciones de convenios anteriores y los usos y costumbres del Puerto y demás normas consuetudinarias de tradicional aplicación quedarán expresamente derogadas a la entrada en vigor del presente Convenio.

## ANEXO I Condiciones económicas

### Año 2009

— Salario base Capataz: 2.504,84 euros por 11 pagas.

— Salario base Anotador: 2.377,00 euros por 11 pagas.

— Salario base Oficial: 2.309,13 euros por 11 pagas.

— Salario base Especialista: 2.244,80 euros por 11 pagas.

— Salario base grupo 0: 999,63 euros por 14 pagas.

— Complemento grupo 0: 299,89 euros por 14 pagas.

— Complemento personal de antigüedad: 47,88 euros/quinquenio.

— Paga vacaciones: 3.220,85 euros.

— Paga extra (2): 3.220,85 euros Cada paga.

— Pluses:

- Nocturno laborable: 124,95 euros.

- Festivo: 208,25 euros.

- Nocturno festivo: 291,55 euros.

- Jornada de tarde: 25,63 euros.

- Jornada tarde verano: 38,49 euros.

- Penosidad: 7,68 euros.

- Desplazamiento entre Secciones: 16,65 euros.

- Remate: 83,31 euros.

- Jornada especial con descanso: 144,85 euros.

- Remate festivo y nocturno: 104,24 euros.

- Remate nocturno/festivo: 138,98 euros.

- Jornada especial sin descanso (20 primeras): 272,17 euros.

- Festivo sin derecho a descanso: 272,17 euros.

### **Año 2010**

— Salario base Capataz: 2.549,22 euros por 11 pagas.

- Salario base Anotador: 2.419,78 euros por 11 pagas.
  
- Salario base Oficial: 2.350,69 euros por 11 pagas.
  
- Salario base Especialista: 2.285,21 euros por 11 pagas.
  
- Salario base grupo 0: 1.017,62 euros por 14 pagas.
  
- Complemento grupo 0: 305,29 euros por 14 pagas.
  
- Complemento personal de antigüedad: 48,74 euros/quinquenio.
  
- Paga vacaciones: 3.278,83 euros.
  
- Paga extra (2): 3.278,83 euros cada paga.
  
- Pluses:
  - Nocturno laborable: 127,19 euros.
  
  - Festivo: 212,00 euros.
  
  - Nocturno festivo: 296,80 euros.
  
  - Jornada de tarde: 26,09 euros.
  
  - Jornada tarde verano: 39,18 euros.
  
  - Penosidad: 7,82 euros.
  
  - Desplazamiento entre Secciones: 16,95 euros.
  
  - Remate: 84,81 euros.
  
  - Jornada especial con descanso: 147,46 euros.



- Remate festivo y nocturno: 106,11 euros.
- Remate nocturno/festivo: 141,48 euros.
- Artículo 48.3, 48.6: Remate de la jornada correspondiente.
- Jornada especial sin descanso (20 primeras): 277,07 euros.
- Festivo sin derecho a descanso: 277,07 euros.

## ANEXO II

### **Incentivo personal regularizado por polivalencia**

Al objeto de primar la disponibilidad y polivalencia de los trabajadores de RLE, regulados en el artículo 2.1 del presente convenio colectivo, para realizar tareas portuarias diferenciadas y aportar una flexibilidad en la ejecución de las mismas, tanto en el inicio y finalización de las jornadas como en los nuevos servicios a prestar, dirigidos a conseguir una mayor eficacia y productividad, se establece un incentivo personal.

Todos los trabajadores de RLE devengarán un incentivo en el año 2009 de 313,78 euros por 11 pagas en el año 2010 la cantidad a devengar será de 319,42 euros. Este incentivo se devengará diariamente por jornada trabajada.

Las empresas determinarán diariamente aquellas situaciones que consideren contrarias a la disposición y actuación de los trabajadores. Todas las controversias que se susciten en la percepción diaria de este incentivo se sustanciarán en la Subcomisión prevista en el artículo 6.

Al citado incentivo se le descontarán 14,49 euros en el año 2009 y 14,75 euros en el 2010 por jornada no trabajada sin justificar. No se devengará tampoco cuando concurren las circunstancias de incapacidad temporal por enfermedad común.

Asimismo, el citado incentivo tendrá la naturaleza de permanencia, negociándose su cuantía en convenios sucesivos como el resto de condiciones económicas.

Los trabajadores de RLC, regulados en el artículo 2.2 del presente convenio colectivo, recibirán como mínimo este incentivo, sin menoscabo de las ulteriores negociaciones de ámbito inferior al presente convenio, que se desarrollen entre los representantes de este colectivo en cada una de las empresas estibadoras.

**ANEXO III**  
**Calendario laboral**

Durante los años de vigencia del Convenio, tendrán la consideración de días festivos a efectos laborales, los establecidos legalmente y, todas aquellas festividades que sean de obligado cumplimiento publicadas por el «Boletín Oficial del País Vasco» y el «Boletín Oficial de Bizkaia», a excepción de la fiesta de carácter local que se marque para cada municipio que, para todos los trabajadores portuarios será el viernes de la Semana Grande de Bilbao.

Tendrán la consideración de inhábiles a efectos laborales, los días:

— 1 enero: Año Nuevo.

— 1 mayo: Fiesta del Trabajo.

— 16 julio: El Carmen.

— 25 diciembre: Natividad del Señor.

Durante la vigencia de este Convenio, el día 16 de julio, fiesta patronal del sector, cuando coincida con festivo, se trasladará al día laborable inmediatamente posterior a dicha fecha. Este día será inhábil a efectos laborales y el día 16 de julio se trabajará como festivo.

Horarios.

Jornada partida:

— Entrada: 08:00 h. Salida: 11:50 h.

— Entrada: 14:00 h. Salida: 17:50 h.

Jornada intensiva:

Mañana:

— Entrada: 08:00 h. Salida: 13:50 h.

Tarde:

— Entrada: 14:00 h. Salida: 19:50 h.

Jornada nocturna:

1.<sup>a</sup> Nocturna:

— Entrada: 20:00 h. Salida: 01:50 h.

2.<sup>a</sup> Nocturna:

— Entrada: 02:00 h. Salida: 07:50 h.

Jornada especial:

— Entrada: 08:00 h. Salida: 20:00 h.

Sábados, domingos y festivos:

Mañana:

— Entrada: 08:00 h. Salida: 13:50 h.

Tarde:

— Entrada: 14:00 h. Salida: 19:50 h.

1.<sup>a</sup> Nocturna Festiva:

— Entrada: 20:00 h. Salida:01:50 h.

2.<sup>a</sup> Nocturna Festiva:

— Entrada: 02:00 h. Salida:07:50h.

Semana grande:

Se trabajará desde las 08:00 h a las 14:00 horas. Para finalizar el buque se podrá realizar una hora de remate.

La jornada de la tarde será voluntaria y tendrá el carácter de festiva no generando descanso, ningún trabajador podrá realizar la jornada de mañana y de tarde. La jornada festiva será de 14,00 a 20:00 horas. La jornada nocturna se considerará nocturna laborable.

24 y 31 de diciembre:

El horario de estos dos días será de las 08:00 h. a las 12:00.

Para finalizar el buque se podrá realizar una hora de remate.

En todos los horarios anteriormente descritos en este Anexo III, el descanso legal figura considerado fuera de los horarios referidos.

#### ANEXO IV

##### **Representación para la negociación de convenios**

En cumplimiento de lo que determina el artículo 15 del Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de estiba, para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, la representación de las partes se atribuye a:

— Sociedad de Estiba y a las Empresas Estibadoras autorizadas por la Autoridad Portuaria del Puerto de Bilbao, por la parte empresarial.

— A los representantes de los trabajadores portuarios.

A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de RLE y RLC incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2 del presente convenio.

A tal efecto, en las Empresas Estibadoras, cualquiera que sea el número de trabajadores, se constituirá, para la elección de Delegados de Personal o Comité de Empresa, un Colegio específico de electores y elegibles que estará integrado únicamente por trabajadores de RLC y los trabajadores reconocidos por la Disposición Transitoria 2.<sup>a</sup>, dos, tercer párrafo de RDL 2/1986 de 23 de mayo.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de RLC y RLE, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación los referidos al ámbito territorial de cada Puerto y al personal indicado en el artículo 2 del presente Convenio, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

A estos efectos, están legitimados los Sindicatos que resulten representativos del cómputo de representantes de trabajadores portuarios elegidos en el Sector.

## ANEXO V

### Póliza de seguros

#### 1. Póliza de seguro de vida.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Fallecimiento del asegurado, situaciones éstas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, así como en el supuesto de Invalidez por Enfermedad Profesional, la compañía aseguradora satisfará el capital asegurado, en este caso de 9.000 euros.

#### 2. Póliza de seguro de accidente.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, Invalidez Permanente Total, así como muerte del asegurado, situaciones éstas derivadas de accidente de trabajo, la compañía aseguradora satisfará el capital asegurado, en este caso de 48.081 euros.

Las pólizas de seguro y su cobertura entrarán en vigor a la fecha de firma definitiva de este Convenio.

## ANEXO VI

### Relación de trabajadores

Relación de trabajadores que constituyen la plantilla de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao.

Relación de trabajadores que prestan servicios en distintas empresas estibadoras bajo la denominación de Relación Laboral Común.

Relación de trabajadores de la Disposición Transitoria II dos, tercer párrafo, del RDL 2/1986.

## ANEXO VII

### **Gestión de las incapacidades temporales**

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y el control sanitario de las altas y bajas derivadas de esas contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social (mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

## ANEXO VIII

### **Ley de igualdad**

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se fomentará el diálogo social entre empresas y representación de los trabajadores a fin de promover su aplicación mediante el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, códigos de conducta y la ejecución de buenas prácticas.

A lo largo de la vigencia de este convenio, se constituirá una Comisión encargada del desarrollo de dicha ley con el objeto de conseguir los fines en ella establecidos, entre otros, la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad así como la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, como principio fundamental.