

**PONTEVEDRA**

Estibadores portuarios, Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Vilagarcía de Arousa, S.A. (SESTIVA).

Convenio colectivo (BOP 21-XI-2006)

*Marginal de Información Laboral (I.L.): 5609/2006*

Código Convenio : **3602292**

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba do Porto de Vilagarcía de Arousa, S.A. (SESTIVA)”, con n.º de código 3602292, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 3–8–2006, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 30–3–2006. De conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real Decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real Decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real Decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

Acorda:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y DESESTIBA DO PORTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA S.A. SESTIVA S.A.

**Artículo 1.º Ámbito funcional.**—El presente convenio regula las relaciones laborales entre la SEED do Porto de Vilagarcía S.A. (en adelante SESTIVA), las empresas estibadoras y los estibadores portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionen.

A estos efectos tendrán la consideración de actividades portuarias, las siguientes:

1.1 Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria calificadas como servicio público por el R.D.–Ley 2/1986; el R.D. 371/1987, el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario y demás normas de desarrollo.

1.2 Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

1.2.1 Las operaciones de carga, descarga y transbordo cuando no se realicen por tubería, ni para el avituallamiento del buque o su aprovisionamiento. No obstante, tendrá la consideración de labor portuaria el aprovisionamiento, siempre y cuando sea preciso contratar personal.

1.2.2 La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones), excepto si las realizan las tripulaciones de los buques.

1.2.3 El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en este Convenio, excepto de los que sean propiedad de la Autoridad Portuaria.

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

1.2.5 El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor,

excepto cuando esas operaciones sean realizadas por los propietarios–usuarios de los vehículos o por los conductores habituales dependientes de aquéllos.

1.2.6 La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad de transporte desde el exterior del recinto portuario al buque o viceversa y que por ello quedarán comprendidas en las excepciones del apartado anterior.

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

1.3 Sin perjuicio de la capacidad de los firmantes para, en futuros convenios, ampliar, reducir o delimitar la relación de actividades complementarias descritas en el apartado anterior, todo ello dentro de las facultades reconocidas en el artículo 6.º del R.D. 371/1987, es voluntad de los mismos que, durante la vigencia de este convenio, los trabajadores portuarios continúen realizando las mismas actividades que venían realizando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, a fin de no afectar a la estabilidad y creación de empleo fijo en las empresas estibadoras.

**Art. 2.º Ámbito personal.**—1. Afectará, como Empresas, a SESTIVA, constituida al amparo del Real Decreto Ley 2/1986, y a las Empresas Estibadoras que tengan encargada la gestión del Servicio Público de estiba y desestiba.

2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de los trabajadores portuarios contratados por SESTIVA, en régimen de Relación Laboral Especial (RLE) o por las empresas estibadoras, en Relación Laboral Común (RLC), y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos de la disposición transitoria segunda del Real Decreto–Ley 2/1986 (disposición transitoria segunda).

**Art. 3.º Ámbito territorial.**—El presente Convenio es de aplicación en la zona de servicio del Puerto de Vilagarcía de Arousa.

A efectos de este Convenio se entenderá por zona de servicio del Puerto de Vilagarcía de Arousa, aquella en la que ejerce su jurisdicción la Autoridad Portuaria del Puerto de Vilagarcía.

**Art. 4.º Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Pontevedra y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2005, y quedará automáticamente prorrogado por sucesivos períodos de un año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. Las partes se comprometen a su revisión en el momento que exista una nueva referencia normativa en el ámbito estatal o un nuevo Acuerdo Marco de Relaciones Laborales en el sector.

En todo caso en materia de prórroga se estará a lo que disponga la legislación vigente.

**Art. 5.º Fuentes de derecho.**—5.1 Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

5.2 Asimismo serán aplicables:

5.2.1 El Real Decreto–Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de Derecho necesario absoluto.

5.2.2 El III Acuerdo sectorial suscrito el 19 de noviembre de 1999 (BOE de 10 de diciembre de 1999), o aquel que lo sustituya legalmente.

5.2.3 Los usos y costumbres locales y profesionales, que serán de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convencionales de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del III Acuerdo sectorial y del presente convenio colectivo.

**Art. 6.º Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente.

**Art. 7.º Comisión paritaria.**—La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores estará compuesta por 6 miembros, 3 en representación de los trabajadores y otros 3 en representación de la Sociedad de Estiba y las empresas estibadoras, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes consideren convenientes, con un máximo de 2 por cada parte.

Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se asignan específicamente en el texto del Convenio las siguientes:

7.1 La interpretación auténtica de este convenio.

7.2 La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos, se estimarán conflictos los siguientes: El ejercicio del Derecho de Huelga, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresarios o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas y aquellos otros que las partes acuerden en el seno de la Comisión.

La convocatoria de la Comisión Paritaria podrá ser efectuada por la representación social o empresarial, debiendo reunirse la misma como máximo dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, la Comisión Paritaria podrá acordar la designación de 1 o 3 árbitros para la solución de cualquier conflicto por la vía de arbitraje de equidad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Mixta del 3.º Acuerdo Sectorial.

La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los tramites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales, administrativos o de medida de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.3 La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial cuando así se le solicite por la misma.

7.4 Para su validez, los acuerdos de la Comisión Paritaria deben ser adoptados por la mayoría de los votos de cada una de las representaciones y serán vinculantes para las partes.

**Art. 8.º Procedimiento de contratación.**—De acuerdo con el III Acuerdo Sectorial, las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a trabajadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba efectuarán una oferta innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad y función a desarrollar. La Sociedad de Estiba comunicará esta oferta a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En todo caso lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de 6 turnos.

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

De no existir voluntarios o de no aceptar la Empresa ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

Los contratos reflejarán en sus cláusulas el respeto como mínimo de las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en la Sociedad de Estiba los trabajadores del mismo grupo profesional en condiciones de trabajo homogéneas.

**Art. 9.º Efectos de la contratación.**—Los trabajadores portuarios contratados por las empresas

estibadoras quedarán vinculados a la misma por Relación Laboral Común (RLE).

El estibador portuario que suspenda la Relación Laboral Especial por iniciar una Relación Laboral Común con una empresa afectada por este Convenio, conservará los derechos de antigüedad en la Sociedad Estatal anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanude la Relación Laboral Especial con excepción de las causas previstas en el artículo 10 del Real Decreto Ley 2/1986, el trabajador portuario se reintegrará a la Sociedad de Estiba siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta, y de su mismo grupo profesional.

El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la Especial, se computará, si fuera de aplicación al trabajador, a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba.

**Art. 10. Llamamiento y nombramientos. Procedimientos.**—Las Empresas Estibadoras solicitarán de SESTIVA los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las empresas estibadoras formularán la solicitud por escrito especificando las particularidades siguientes:

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

10.1 El nombramiento del personal se realizará de lunes a viernes en un primer turno a las 8.15 horas del día de trabajo y en un segundo turno a las 13.45 horas del día de trabajo. Se mantendrá la excepcionalidad de que a las 17 horas se pueda formalizar un llamamiento para jornadas posteriores a las 18 horas del mismo día (avisando en el segundo nombramiento), sin compromiso por parte de las empresas estibadoras y solo en función de la imposibilidad de determinar positivamente en el primer nombramiento la formalización del mismo. Si en un mismo año, una misma empresa estibadora utilizara este procedimiento o aviso excepcional más de una vez y no trabajase efectivamente, pagará, si es el caso, 12 euros a cada estibador de RLE que se viese obligado a asistir a él, sin necesidad de desplazamiento a la sala de nombramientos, para lo cual será avisado por la empresa.

10.2 Nombramientos para el fin de semana.

10.2.1 Jornada de sábado mañana, tarde y domingo:

— El nombramiento se realizará el sábado a las 8.15 horas.

10.2.2 Jornada de Festivo:

— El nombramiento para los días festivos se realizará en el llamamiento a las 13.45 horas del día laborable anterior.

10.3 La jornada partida podrá ser convertida en intensiva preavisando antes de las 12.00 horas y notificándose si se trabaja en firme la intensiva de tarde. Este cambio se notificará a la Sociedad Estatal y se realizará otro nombramiento a las 13.45 horas de ser necesario.

10.4 La composición de las manos será potestad de las Empresas Estibadoras.

10.5 El reparto de personal será proporcional a los turnos, que se mantendrá como mínimo, si es necesario, un capataz por buque.

10.6 El cargo de capataz será cubierto por turno rotativo entre el personal fijo de la Sociedad Estatal pertenecientes al grupo profesional IV, pudiendo ser cubierto por personal igualmente perteneciente a la Sociedad de Estiba adscrito a otras categorías profesionales, cuando las condiciones así lo requieran y no habiendo disponible un Capataz de Relación Laboral Común o de la disposición transitoria segunda, perteneciente a la Empresa Estibadora.

10.7 El cargo de Oficial y Anotador será cubierto con preferencia con el personal de RLE de la Sociedad.

10.8 Para finalizar la operación del buque o bodega, las empresas estibadoras dispondrán de una prolongación de dos horas de remate en jornada partida y de una hora en las intensivas.

10.9 Entre jornadas intensivas el personal que doble tendrá derecho a una hora para comer. La Sociedad de Estiba deberá comunicar al trabajador el doblaje antes de las 13.45 horas.

**Art. 11. Reenganches.**—Las Empresas estibadoras se comprometen a realizar las labores portuarias de forma preferente siempre con personal de la Sociedad de Estiba, a tal efecto, con las limitaciones y descansos legalmente establecidos.

Los trabajadores de la Sociedad de Estiba se comprometen a atender las ofertas de doblajes salvo acreditada justificación.

**Art. 12. Excedencias.**—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, si fuera el caso, de su vigencia. Se concederá, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 2 años y mayor de 5. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período, si es el caso, sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia será de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario a las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

**Art. 13. Jornadas de trabajo.**—La jornada será de 40 horas semanales.

Se establecen, con carácter general, los siguientes horarios:

Jornada partida:

De lunes a viernes de 8.30 a 12.30 y de 14.00 a 18.00 horas.

Jornadas intensivas:

1.<sup>a</sup> Intensiva: de lunes a sábado de 8.30 a 14.30 horas.

2.<sup>a</sup> Intensiva: de lunes a viernes de 14.30 a 20.30 horas.

Jornadas especiales:

3.<sup>a</sup> Intensiva: sábado de 14.30 a 20.30 horas.

4.<sup>a</sup> Intensiva: de lunes a sábado de 20.30 a 2.30 horas.

5.<sup>a</sup> Intensiva: de lunes a sábado de 2.30 a 8.30 horas.

Jornada nocturna:

Nocturna de lunes a viernes de 18 a 24 horas.

Domingos y festivos:

8.00 a 14.00.

14.00 a 20:00.

20.00 a 2.00.

2.00 a 8.00.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará una jornada intensiva de 8.30 a 14.30 horas.

Tanto el día 16 de julio como los días fijados como fiestas locales, el nombramiento será voluntario y se considerará festivo a todos los efectos.

La jornada intensiva de tarde, en caso necesario, podrá comenzar extraordinariamente a las 16 horas, abonándose la diferencia de horas como nocturnas, aquellas que excedan de las 20 horas. El carácter extraordinario del retraso en el comienzo de esta jornada habilita a los trabajadores de la Sociedad de Estiba a decidir voluntaria y personalmente su participación o no en el desarrollo de la misma.

**Art. 14. Vacaciones y pagas extras.**—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán cada año de 30 días naturales de vacaciones retribuidas (el importe para el año 2004 será de 995,03 euros).

SESTIVA confeccionará un calendario de disfrute de vacaciones para el año, que someterá al criterio del Delegado de Personal.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios para conocimiento de los trabajadores, con antelación de 1 mes al inicio del período vacacional.

En el supuesto de que al iniciarse el período de vacaciones un trabajador estuviera de baja por enfermedad o accidente, disfrutará sus vacaciones reglamentarias una vez obtenida el alta, todo de conformidad a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores de RLE tendrán derecho a 2 pagas extras al año a percibir en los días 15 de los meses de junio y diciembre. El importe de las mismas para el año 2004 será de 995,03 euros. Incrementado con el complemento personal no absorbible, en caso de que lo hubiera (antigüedad), calculado en función de la masa salarial de los meses anteriores a dichos devengos (mayo y noviembre).

**Art. 15. Licencias retribuidas.**—El trabajador, previo aviso y con causa justificada podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo.

c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, y 5 días naturales en caso de desplazamiento a otra provincia.

d) 3 días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado, y 5 días naturales si es fuera de la provincia.

e) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y

personal.

**Art. 16. Seguridad y salud laboral.**—SESTIVA entregará a los trabajadores de RLE las prendas siguientes:

— 2 Trajes de faena, 2 camisas, 1 par de calzado de seguridad, 1 casco y seis pares de guantes cada año.

— 1 Traje de frío cada año.

— 1 par de botas de frío cada año.

Cuando las operaciones así lo requieran se entregarán a cada trabajador máscaras o mascarillas de celulosa y todos aquellos EPI, que cada operativa requiera.

Las empresas y SESTIVA estarán obligadas al exacto cumplimiento sobre Seguridad y Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con la legislación vigente, al objeto de hacer efectivo el derecho del trabajador a una protección eficaz teniendo en cuenta que corresponde a las Empresas Estibadoras garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores a la protección en materia de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto Ley 2/1986.

Asimismo los trabajadores se obligan a utilizar todas las prendas que como medida de Seguridad y Salud Laboral les entrega la Sociedad y/o las empresas estibadoras.

En todo caso se estará a lo previsto en el artículo 14 del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 17. Derechos sindicales.**—Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y aclarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tienen los derechos siguientes:

1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de SESTIVA a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, sin más requisito que no interrumpir los llamamientos diarios.

2. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramientos de SESTIVA o cualquier otro que ésta ponga a su disposición.

3. A recibir información a través de sus representantes.

4. A que le sean facilitados, a título individual los datos mecanizados por las empresas y SESTIVA en los que conste información relativa a su persona.

**Art. 18. Derechos de la representación de los trabajadores.**—En igual sentido que el indicado en el artículo anterior, el representante legal de los trabajadores tiene los siguientes derechos:

1. Uso de 40 horas mensuales retribuidas la gestión sindical, y en todo caso sólo se computarán los correspondientes a los turnos en los que le hubiera correspondido trabajar efectivamente.

2. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación del delegado de personal como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que afecte a sus representados y para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las que transcurran tales negociaciones.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a que celebren reuniones y a recaudar y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las mismas.

Las empresas no podrán subordinar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Art. 19. Representación para la negociación colectiva.**—De conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 del Acuerdo Sectorial, los efectos de definir la legitimación para negociar el Convenio al referido Acuerdo, se atribuyen a los representantes de los trabajadores portuarios de RLE y Común incluidos en su ámbito de aplicación; a SESTIVA; y, a la asociación de empresas estibadoras o las

empresas estibadoras del Puerto de Vilagarcía, por parte empresarial.

**Art. 20. Régimen disciplinario.**—Las partes acuerdan que en esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el artículo 17 del III Acuerdo Sectorial y/o resolución de la Comisión Mixta.

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

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

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios bien sean de RLE o de RLC 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 la 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 a las que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción, y consecuentemente interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para poder 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 o muy graves se dará cuenta a los representantes legales 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 mantendrá 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 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 adquiriera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

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

Clasificación de faltas:

Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento 2 días consecutivos o más de 2 alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los 3 días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el Puerto.

2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de 10 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, podrán 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 3 días consecutivos o 5 días alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los 3 días siguientes a la falta.

2. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de 1 mes. Cuando tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta muy grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador. Abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta se considerará muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o 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 falta muy grave.

7. La asistencia a la lista de llamamiento al trabajo así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de SESTIVA.

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 falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas e instrucciones sobre Seguridad y Salud Laboral e higiene o de las medidas que sobre la materia se deben observar. Si de dicha negligencia se derivasen accidentes esta falta podrá ser considerada como muy grave.

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

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

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que origine ruptura 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, herramientas o maquinaria podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia 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 encuentran 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 a recibir formación.

Faltas muy graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento durante 4 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 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 6 meses.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de 3 días en el período de 1 mes.

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

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

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales a 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 inexcusables.

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 la información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado. Así como 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 consecuencias de accidente.

19. El contrabando de mercancías y/o divisas con ocasión del trabajo.

20. El rechazo por parte del trabajador de 2 ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una RLC de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado o convencional, o el inducir a los compañeros a tal fin.

22. La participación en huelga ilegal o en cualquier forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal del trabajo.

23. La negativa durante una huelga a la prestación de servicios mínimos.

Sanciones:

Por falta leve:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 turnos o igual número de días.

Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 turnos o igual número de días.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 turnos o igual número de días.

b) 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.

**Art. 21. Tabla de salarios y pluses.**—21.1 Salario base. Los salarios se liquidaran día a día, pero garantizando un Salario Mínimo Garantizado Mensual para el año 2004 de 962,50 euros/mes.

21.2 Salario de inactividad. El importe del salario de inactividad será común para todas las categorías, el importe para el año 2004 será de 43,75 euros/día (Permisos con sueldo, Faltas justificadas, Visita Médica, etc.).

21.3 Tabla salarial 2004.

Jornada Normal e Intensiva de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
56,02	51,71	47,40	43,09

Jornada Normal e Intensiva de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

61,06	56,36	51,66	46,96
-------	-------	-------	-------

Jornada Normal de Congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

75,80	69,98	64,15	58,31
-------	-------	-------	-------

Jornada Intensiva de Congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

60,62	55,99	51,32	46,66
-------	-------	-------	-------

Jornada Intensiva Sábado AM de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

77,75	71,78	65,80	59,81
-------	-------	-------	-------

Jornada Intensiva Sábado PM, domingos AM y festivos AM de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

95,76	88,38	81,02	73,66
-------	-------	-------	-------

Jornada Intensiva Sábado AM de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

80,07	73,91	67,75	61,59
-------	-------	-------	-------

Jornada Intensiva Sábado PM, domingos AM y festivos AM, de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
--------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------

98,49	90,91	83,34	75,76
-------	-------	-------	-------

Jornada Intensiva Sábado AM de Congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
77,55	71,58	65,62	59,65

Jornada Intensiva Sábado PM, domingos AM y festivos AM, de congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
96,94	89,48	82,03	74,57

Jornada Nocturna de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
84,63	78,12	71,61	65,10

Jornada Nocturna de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
89,74	82,84	75,93	69,03

Jornada Nocturna de Congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
107,52	99,25	90,98	82,71

Jornada Especial Nocturna de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
94,74	87,46	80,17	72,88

Jornada Especial Nocturna de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
100,45	92,72	85,00	77,27

21.4 Remate de buque o bodega:

Remate Normal de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
13,31	12,74	11,68	10,62

Remate Intensiva de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
15,20	14,03	12,86	11,69

Remate Normal de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
14,66	13,54	12,41	11,28

Remate Intensiva de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
16,59	15,31	14,04	12,76

Remate Normal Congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
19,25	17,77	16,29	14,81

Remate Intensiva Congelado:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
16,81	15,52	14,22	12,93

Remate Nocturna e Intensiva Sábado AM de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
18,37	16,96	15,54	14,13

Remate Nocturna e Intensiva Sábado AM de Graneles:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
20,02	18,48	16,94	15,40

Remate Domingos y Festivos AM de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
28,98	26,75	24,52	22,29

Remate Intensiva Sábados PM de Carga General:

Capataz (euros)	Serv. Auxiliares (euros)	Oficial/ Manipulante (euros)	Especialista (euros)
26,26	24,24	22,22	20,20

En coherencia con el Acuerdo Administración–Sindicatos para el período 2003–2004 firmado en materia de retribución salarial, atendiendo al carácter público del sector, el incremento salarial para 2004 será del 2,7%.

Los Trabajadores de RLE percibirán, a partir de la firma de este Convenio, un Plus de Productividad en todos los doblajes por un importe de 18 euros, excepto en la jornada Nocturna que será de 25 euros.

Cualquier doblaje no implicará restar día garantizado, comprometiéndose los trabajadores a atender todas las ofertas de doblaje salvo acreditada justificación.

Los Trabajadores de RLE que voluntariamente realicen labores en congelado liberalizado, percibirán en la jornada normal de congelado, un plus de 6,01 euros y en cada intensiva un plus de 3,01 euros.

Los Trabajadores de RLE, percibirán el importe salarial de su categoría profesional, independientemente de la función que realicen, siempre y cuando ésta sea de inferior categoría.

El salario del Gruista en Grúa Pórtico y Móvil, se igualará con el salario del Maquinillero en Congelado.

21.4 Retribución del personal del Grupo 0 Auxiliar. El salario del Grupo 0 Auxiliar será el aprobado por acuerdo de la Comisión Mixta del III Acuerdo Marco u órgano que lo sustituya en cada momento.

**Art. 22. Comité de seguridad y salud laboral.**—Se acuerda crear un órgano de actuación coordinada o Comité de Seguridad y Salud Laboral que elabore las propuestas correspondientes, en función de lo que se recoge en el R.D. 171/2004.

Las Empresas Estibadoras ejercen las facultades de dirección y control de la actividad laboral en todas las operativas portuarias de estiba y desestiba de buques, siendo éstas las encargadas de determinar la composición de los equipos de trabajo en el ejercicio de sus competencias de organización y de las características de las operativas, con la salvaguarda de las obligadas normas de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 23. Formación profesional.**—Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los trabajadores portuarios en

concordancia con lo que establece el artículo 13 del III Acuerdo Sectorial.

La Sociedad de Estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria o de Formación del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en colaboración con las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y las administraciones competentes.

A este fin las Empresas deberán poner en conocimiento de SESTIVA, cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con antelación suficiente para que la organización de estas labores formativas puedan hacerse con el tiempo necesario y para que las empresas dispongan de personal capacitado al iniciarse la aplicación de la innovación objeto de formación.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Común o Especial y disposición transitoria segunda.

La Comisión de Formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la Comisión Tripartita de Formación de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial a propuesta de la Comisión de Formación de SESTIVA, en desarrollo del Plan de Formación aprobado por la Fundación para la Formación Continua u órgano similar y los que anualmente se establezcan.

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

Los cursos de Formación se impartirán preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo.

Las empresas estibadoras se obligan a participar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial.

**Art. 24. Medida para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control del intrusismo.**—La Comisión Paritaria de este Convenio instará a la Autoridad Portuaria para el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el III Acuerdo Sectorial para la eliminación del intrusismo, sin perjuicio de la responsabilidad laboral por vulneración de lo dispuesto en las normas sectoriales.

En Vilagarcía de Arousa a 2 de marzo de 2005 los asistentes acuerdan y firman el presente Convenio Colectivo que vincula a ambas partes, en sus relaciones <sup>(1)</sup>.

Por la SEED: (...).

Por la Asociación de Empresas Estibadoras: (...).

Por la parte social:

El Delegado de Personal: (...).

CC.OO.: (...).

(1) A los efectos de reconocimiento de lo dispuesto en la disposición adicional única del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario (Resolución de 19 de noviembre de 1999. BOE de 10 de diciembre, de la Dirección General de Trabajo), el presente Convenio deberá ser previa y preceptivamente aprobado por la Comisión Mixta creada al amparo del mencionado III Acuerdo. Asimismo, y por el carácter público de las Sociedades de Estiba y Desestiba, el contenido económico del presente Convenio Colectivo, deberá ser informado por Puertos del Estado en cumplimiento de la legislación vigente, con carácter previo a la aprobación y



tramitación posterior del Convenio.

Se delega en la representación de SESTIVA para que eleve a Puertos del Estado y la Secretaría de la Comisión Mixta del III Acuerdo Marco el presente acuerdo para el trámite a que se refiere el párrafo anterior. Acordándose que con posterioridad a este trámite, será ratificado por los representantes de las partes.