

**CONVENIO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS
ESTIBADORES PORTUARIOS, EN LOS PUERTOS DE LA ISLA DE FUERTEVENTURA**

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación en las zonas de servicio de los puertos de Fuerteventura a las relaciones laborales de las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL

2.1.- Afectará, como Empresas, a la Agrupación Portuaria de Interés Económico de Fuerteventura APIE, o a la SAGEP que la sustituya con arreglo a lo dispuesto en la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y prestación de servicios en los puertos de interés general, conforme a la nueva redacción dada por la Ley 33/2010, de 5 de agosto, Ley 33/2010, o cualquier otra que la sustituya en el futuro; y las Empresas Estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público o básico de estiba y desestiba, así como las labores complementarias conforme a lo establecido en el art. 3º del presente convenio colectivo, en el ámbito territorial y personal del presente convenio.

2.2.- Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las APIE o SAGEP, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común.

2.3.- Igualmente, afectará a Empresas y trabajadores que, bajo cualquier régimen jurídico habilitante, realicen en el espacio físico de los puertos de Fuerteventura actividades relacionadas en el art. 3º del presente convenio colectivo.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

3.1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas y Trabajadores descritos en el ámbito personal, que intervengan en la realización de las actividades portuarias de manipulación de mercancías y labores complementarias definidas como tales por la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y prestación de servicios en los puertos de interés general, conforme a la nueva redacción dada por la Ley 33/2010, de 5 de agosto, Ley 33/2010, así como cualquier otra que así sea determinada en acuerdos colectivos estatales, de conformidad con lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.2 Tendrán la consideración de actividades complementarias las realizadas en el espacio físico del puerto ligadas al tránsito de mercancías no descritas como actividades portuarias de manipulación de mercancías o complementarias por la normativa Legal y convencional mencionada en el punto anterior en el apartado anterior.

Asimismo, y a los efectos del presente convenio se considerará actividad portuaria sometida al régimen del artículo 3.2., las labores portuarias de entrega y recepción de mercancías que estén vinculadas directamente con la actividad de estiba, desestiba, carga y descarga de buques de forma que condicione el trabajo y rendimiento de la actividad en el buque.

Las labores complementarias que no estén vinculadas directamente a las operaciones del buque, serán realizadas por las empresas autorizadas y se ejecutarán por los trabajadores afectados por el presente convenio, únicamente en el supuesto de que se alcance en el puerto un acuerdo que regule las condiciones laborales, económicas y productivas en términos de flexibilidad y competitividad.

A título enunciativo, y sin que constituya una relación exhaustiva, tienen la consideración de actividades complementarias la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no estén incluidas en el apartado 3.2.; la clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores, las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía, las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas actividades portuarias vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales y, en general, todas aquellas actividades relacionadas con la manipulación de mercancías con destino o procedente de los buques, incluida la carga y descarga del ferrocarril.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

4.1.- El presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2011, permaneciendo vigente hasta el 31 de Diciembre de 2015. Todo ello, sin perjuicio de las referencias temporales específicas que para determinadas materias, expresamente tengan establecida otra duración, y en particular la relativa a la composición de equipos de trabajo.

4.2.- Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año, a menos que fuese denunciado por alguna de las partes. Cualquiera de las partes firmantes podrá pedir de la otra parte la revisión del mismo, con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta que comprenda la revisión solicitada. Se formulará por escrito, y se comunicará a la Autoridad Laboral competente, enviando copia de la comunicación y de la propuesta a efectos de registro.

Denunciado por alguna de las partes y hasta tanto no se sustituya por un nuevo convenio la prórroga del contenido del presente convenio se prorrogara en su totalidad, tanto sus cláusulas normativas como las obligacionales.

4.3.- Denunciado el Acuerdo, las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones en un plazo no superior a veinte días de la fecha de comunicación y recepción de la propuesta.

Artículo 5.- CONCURRENCIA

5.1.- Se pacta expresamente que cualquier materia que no venga regulada expresamente por el presente Convenio, estará sujeta a las disposiciones establecidas al efecto en su regulación y desarrollo por la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y prestación de servicios en los puertos de interés general, conforme a la nueva redacción dada por la Ley 33/2010, de 5 de agosto, Ley 33/2010, y demás disposiciones concordantes, así como por el Acuerdo Sectorial Estatal vigente en cada momento.

5.2.- El presente Convenio en su Ámbito Territorial, deroga, anula y sustituye de modo expreso, cualquier otro convenio ó acuerdo regulador de las condiciones de trabajo que se haya suscrito con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor, entre las Empresas y trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, a excepción de aquellos derechos que se opongan y perjudiquen a los que vinieran disfrutando en el momento de suscripción del presente convenio el personal, que seguirían en vigor.

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, no homologase alguno de sus artículos, se estará a lo que resuelva la jurisdicción social competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las partes.

Artículo 7.- COMISION PARITARIA

De acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se creará una Comisión Paritaria cuyos miembros serán designados por las partes firmantes del presente Convenio, y estará compuesta por diez miembros, cinco de las organizaciones Sindicales y cinco de la Representación Empresarial.

7.1.- Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio, además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
- La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.
- A instancia de alguna de las partes podrá mediar y/o conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitraren cuantas cuestiones pudieran plantearse siempre que sean materias de su competencia conforme a lo establecido en el presente artículo. Asimismo, la Comisión Paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto.
- La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Paritaria Sectorial, cuando así se le solicita por la misma.
- Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para acordar y llevar a efecto, cualquier modificación, que por la misma, se tenga por conveniente del texto del presente convenio. Así como para añadir nuevas regulaciones, o preceptos convencionales, sobre materias no reguladas en el presente texto.

7.2.- Funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria dos veces al año para el seguimiento del Convenio, y de forma extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las convocatorias se realizarán por escrito, con una antelación mínima de 48 horas, registrándose en la sede social de la APIE, o SAGEP con indicación del orden del día a tratar en la reunión, carácter de la reunión y los antecedentes del tema objeto de debate. Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes.

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria, se exigirá el régimen de mayorías prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Para la adopción de los acuerdos, que alcanzarán la misma eficacia que el presente Convenio, incorporándose al mismo, se requerirá en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria quedarán reflejados en el acta correspondiente, siendo notificadas a los interesados en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta, cuya difusión será a cargo de la Dirección de la APIE o SAGEP que la sustituya.

7.3.- En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar el presente Convenio, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

Artículo 8.- PROCEDIMIENTO DE INCORPORACION DE TRABAJADORES A EMPRESAS ESTIBADORAS EN REGIMEN DE RELACION LABORAL COMUN

8.1.- Las peticiones de trabajadores para integrarlos en las plantillas de las Empresas Estibadoras, se efectuarán por éstas de forma innominada y mediante la correspondiente solicitud. La sociedad estatal facilitará la relación de trabajadores que opten a esa oferta, y la empresa elegirá libremente entre ellos. Supletoriamente, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

8.2.- El estibador portuario que suspenda la relación laboral especial, por iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por el presente Convenio, conservará los derechos económicos de antigüedad en la APIE o SAGEP, anteriores a la fecha de la suspensión.

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial el estibador se reintegrará en la APIE o SAGEP siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de esta, y de su mismo grupo profesional.

8.3.- El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la Especial, se computará a efectos de antigüedad por la APIE o SAGEP.

Artículo 9.- CLASIFICACION PROFESIONAL

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:

Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca, cuando no lo realicen los Manipulante de Pesca Congelada.

Llenado y vaciado de contenedores.

Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.

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 Tn., siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.

Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.

Este Grupo Profesional realizará las tareas de Grupo Auxiliar, en tanto no haya contratados trabajadores de este grupo en la APIE o SAGEP.

Dentro del Grupo I, existe la especialidad (lista) de Manipulante de Pesca Congelada que tiene como funciones la realización de las tareas elementales de manipulación de cajas de pesca. Realizarán también las labores de trincaje de coches en contenedores, trincaje de fruta, recepción y entrega de coches en las terminales de rodantes, recogida de palets en la pesca, avituallamiento en cruceros, suministro de pertrechos (cartón, redes, aceite, etc.), recogida de fruta, colocación de calzos en las entregas de maderas, bobinas, etc., sellados de cajas de pesca pelágica, preparación de material para la estiba, clasificación, consolidación y desconsolidación de contenedores de frío, recogida y clasificación de palets vacíos en la pesca, llenado y vaciado de contenedores en concesiones administrativas, grupaje, consolidación-desconsolidación de mercancías, limpieza y colocación de calzos dentro de las concesiones administrativas en la entrega y recepción de madera, bobinas, etc., limpieza de bodegas en los buques de pesca, estiba de saquerío (en los silos), servicio a los cruceros (maletas, traslados de viajeros, etc.), limpieza de las zonas de operativas (carga de alpacas de papel, hierro, chatarra, etc.), así como aquellas que acuerde la Comisión Paritaria en los casos y condiciones que se establezcan por la misma, siempre que se den las condiciones establecidas para la realización como tareas auxiliares de estiba recogidas en la Legislación y IV Acuerdo Marco.

GRUPO II - OFICIAL MANIPULANTE

Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, 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.

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el Convenio Colectivo para este Grupo, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.

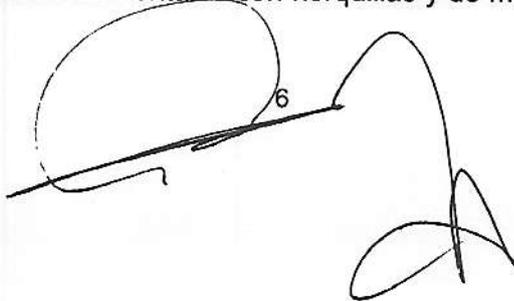
Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.

Manipulación de traspaleas, ya sean manuales o eléctricas.

El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente convenio.

3. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 Tn. de potencia de elevación



4. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.)

5. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 Tn. de potencia de elevación

6. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS)

7. Conductores de camión y trailer

8. Manipulación de vancarriers

9. Manipulación de trastainers

10. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega

11. Manipulación de grúas eléctricas

12. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas

13. Manipulación de grúas pórtico

14. Conducción de vehículos no comprendida en el Art. 2 .d) del Real Decreto-Ley 2/1986

15. Manipulación de Reach Stacker

16. Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

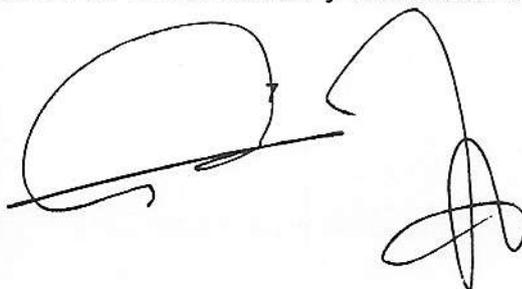
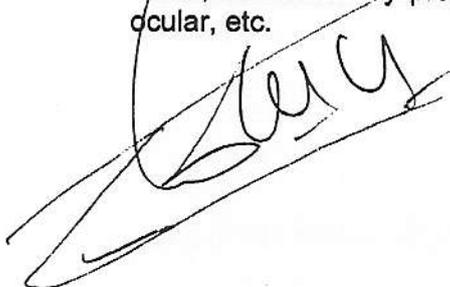
Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o Empresa Estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.

Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.

Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad e higiene hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

GRUPO III - CONTROLADOR DE MERCANCÍA

Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz o capataz general, planifica, coordina y controla física y administrativamente la entrada y salida de mercancías, 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.



Igualmente este profesional portuario estará capacitado para la coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba en el idioma inglés.

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

GRUPO IV – CAPATAZ

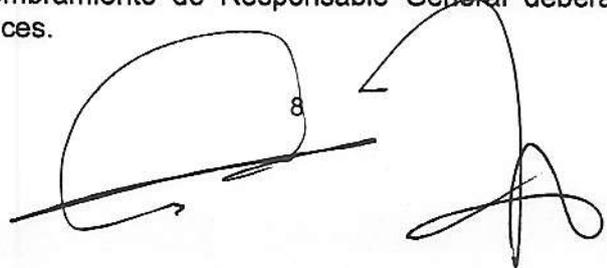
Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección e instrucciones de la Empresa, las operaciones portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente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

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la competencia de supervisar, al inicio de la jornada, que los trabajadores a su cargo lleguen con los EPis) 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.
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 o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá tener un dominio suficiente del idioma inglés.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.
6. Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la función de coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona del Puerto.

En todo caso, el nombramiento de Responsable General deberá ser trabajador del Grupo Profesional IV Capataces.



Artículo 10.- CONDICIONES DE TRABAJO

10.1.- Ordenación de la Jornada de trabajo

La jornada máxima anual de trabajo para el personal de R.L.E. será de 1826 horas de trabajo al año, distribuidas en turnos de seis horas cada uno de ellos, el control y el cómputo se realizará anualmente para cada trabajador. Asimismo la jornada mínima mensual se computará de acuerdo a lo establecido en el art. 10.2.7 del Acuerdo Sectorial.

Para personal de R.L.C., la jornada de trabajo será de 22 turnos mensuales de seis horas cada uno de ellos.

10.2.- Horario de trabajo

El horario de trabajo será el siguiente:

La jornada laboral se realizará en turnos de seis horas de trabajo efectivo, que se considerará, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa, más el tiempo de presencia para acudir a los preceptivos llamamientos.

El sábado desde las 08 horas hasta las 08 del lunes, tendrán la consideración de festivo a efectos de remuneración, abonándose con el incremento correspondiente al trabajo en festivo.

El tipo de jornada de trabajo es la intensiva, de seis horas, siendo distribuida de la siguiente forma:

- Primer turno (diurno): de 08'00 a 14'00 horas.
- Segundo turno (diurno): de 14'00 a 20'00 horas.

Tercer turno (nocturno) de 20'00 a 02'00 horas.

Cuarto turno (nocturno) de 02'00 a 08'00 horas.

Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva de seis horas, en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice las operaciones, antes de las seis horas, salvo en los supuestos previstos en el artículo de Movilidad Funcional, sin perjuicio de lo establecido en el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario.

b) Cuando una vez iniciada la operativa, finalice la misma, por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

10.3.- Descanso Semanal

El descanso semanal se extenderá desde el viernes a las 14 horas hasta el lunes siguiente a las 08 horas, para todos los trabajadores de RLE, en todo caso para la distribución de los descansos semanales se respetaran que se encuentren en activo siempre al menos un número de gruitas pórticos suficientes para atender la demanda de trabajo.

El personal de R.L.C. disfrutará de dos días de descanso los cuales serán consecutivos y empezarán a computarse a partir de las ocho horas del día en que comience a disfrutar el referido descanso.

Las empresas estibadoras procederán a señalar con antelación suficiente el descanso semanal de dos días naturales consecutivos, quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales. Cuando la empresa no lo comunique se entenderá que los días de descanso serán el sábado y el domingo. Se entiende semanal de lunes a domingo.

La APIE o SAGEP regulará, en función de las necesidades del Puerto, los turnos de descanso entre el personal.

10.4.- Fiestas Anuales

Las festividades que disfrutarán la totalidad de trabajadores serán las que anualmente establezca la Autoridad Laboral para la localidad respectiva, siendo obligatorio realizar actividad laboral con las compensaciones económicas y de descanso correspondiente.

Se consideran inhábiles a todos los efectos los siguientes días:

El 1 de Enero y 25 de Diciembre, comenzará el día festivo a las 20 horas del día anterior y terminará a las 8,00 horas del día siguiente.

6 de Enero, día de Reyes, desde las 20 horas del día 5 hasta las 20 horas del día 6, el 1 de Mayo y 25 de Julio día de Santiago comenzará a las 8,00 del propio día y terminará a las 8,00 horas del día siguiente.

El 16 de Julio, día de la Virgen del Carmen, se considera festivo desde las 08 del propio día y hasta las 08 del día siguiente. Los nombramientos para este día, se realizarán en el último llamamiento del día anterior.

10.5.- Vacaciones

Los trabajadores portuarios, tanto de relación laboral especial como de relación laboral común, disfrutarán de treinta días retribuidos de vacaciones anuales.

Las vacaciones del personal se disfrutarán durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, correspondiendo disfrutarlas a una cuarta parte de las plantillas de las Empresas Estibadoras y de APIE o SAGEP en cada uno de dichos meses. La APIE o SAGEP y las Empresas podrán ofrecer a los trabajadores el disfrute de sus vacaciones en otro período del año. El disfrute de vacaciones anuales se asignará a cada trabajador de forma rotativa, dentro del período indicado anteriormente, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores. Debiéndose publicar el cuadro vacacional como máximo el 31 de diciembre del año anterior. En caso de disfrute de las vacaciones fuera del periodo establecido para ello se genera el derecho a disfrutar de 7 días adicionales para el mes completo, o 4 días por cada periodo de 15 los días disfrutados fuera del periodo vacacional.

El periodo mínimo vacacional será de 15 días consecutivos.

La APIE o SAGEP, recibirá las propuestas de las empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de R.L.C. antes de 31 de Marzo de cada año y en virtud de la

consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios, resolviendo en beneficio del servicio público o básico de estiba.

Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de 15 días, las reclamaciones que estimen pertinentes y, en su caso, comunicar el intercambio de vacaciones con otros trabajadores de la misma categoría y especialidad profesional.

Los trabajadores de RLE podrán acordar con la APIE o SAGEP la división de las vacaciones en dos períodos de quince días que será igualmente comunicado la APIE o SAGEP antes del 31 de Abril de cada año.

En los supuestos de disconformidad con el calendario de vacaciones, los trabajadores y, en su caso, la representación legal de los mismos, podrán formular la correspondiente reclamación.

10.6.- Llamamientos y Nombramientos

Para la distribución rotativa del trabajo sin perjuicio de la optimización de los trabajadores de relación laboral especial para cubrir el máximo nivel de ocupación, la Sociedad efectuará los siguientes llamamientos:

En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, tanto para el turno ordinario como para el de reenganche, se efectuarán dos llamamientos: el primero, a las 07'15, para el primer turno y, el segundo, a las 13'15 horas, para el segundo, tercer y cuarto turno.

El nombramiento para trabajar en sábados y domingos se hará en el nombramiento de las 13,15 horas del viernes.

El nombramiento para los festivos se realizará siempre a las 13'15 horas del último día laborable.

Las empresas presentarán los pedidos media hora antes del nombramiento y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

- Naturaleza de los servicios a prestar, indicación del lugar de la prestación de los servicios (barco), naturaleza de la mercancía a manipular, tipo y características de la unidad de carga, medios mecánicos a utilizar e indicación aproximada del tiempo previsto en la ejecución de las tareas.

- Trabajadores de Relación Laboral Especial solicitados, especificando el puesto de trabajo para los que son requeridos.

- Trabajadores de Relación Laboral Común, que se integran en la mano, con indicación del número personal, de la categoría, lista y, en su caso, especialidad que desempeñarán.

Aun cuando existiesen medios alternativos para el fichaje y comunicación del turno a realizar, los trabajadores de Relación Laboral Especial, deberán acudir a los llamamientos en la sede de la APIE o SAGEP, al menos 2 veces a la semana.

No estarán obligados a acudir al primer llamamiento de la mañana, a las 07'15 horas los trabajadores que hubiesen trabajado en el tercer y cuarto turno del día anterior, no estarán

obligados a trabajar en la primera jornada del día siguiente. Además de ello, los que trabajen en cuarta jornada no estarán obligados a trabajar en la segunda jornada. En caso de querer atender dichas jornadas, el trabajador lo pondrá en conocimiento con igual procedimiento que para el reenganche.

El orden de nombramiento de los buques para la distribución del personal se efectuará según el resultado del sorteo.

Las Empresas se obligan a presentar a la APIE o SAGEP, el parte de apuntador y liquidación de todas las operaciones realizadas, y a su vez ésta facilitará al Comité de Empresa copia de los mismos.

10.7.- Repetición de Turnos por necesidades del Servicio Público (Reenganche)

Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las tareas portuarias de carga, descarga, estiba, desestiba y en su caso las complementarias, cuando la irregularidad propia de la actividad lo demande, las empresas estibadoras se comprometen a ofrecer dicho trabajo a los estibadores portuarios y estos a efectuarlo, mediante la repetición de turnos.

A tal efecto, dicha repetición se efectuará atendiendo a las siguientes condiciones:

La repetición de turnos será de realización obligatoria para los trabajadores.

1.- Los trabajadores que hayan de repetir turno para cualquier empresa estibadora, deberán ser solicitados a la APIE o SAGEP mediante el oportuno y habitual impreso en el que además figurará los fijos de empresa que formarán parte de la mano.

2.- En los casos de reenganche repetirán en primer lugar los trabajadores de R.L.E.

a) Los trabajadores que sean nombrados en repetición, y deban reengancharse, percibirán en concepto de dieta la cantidad de 15 €, y contarán con una hora de descanso entre jornada y jornada, que será organizada entre los miembros del equipo de trabajo por el capataz de la mano, de manera que se garantice la continuidad en las operativas en la medida en que esto sea posible.

b) Si un trabajador que haya sido designado para repetir turno en una operación diferente a la del turno original, hiciese horas extras de remate en dicha operación, se incorporará una hora después de finalizar la primera jornada, sin que por ello el resto de la mano que para dicha operación estuviese designada pueda dejar de comenzar a trabajar cuando corresponda, respetándose las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

c) Cuando se haya distribuido el personal que corresponda repetir, se expondrá en el tablón de anuncios de la APIE o SAGEP, indicando el barco y/u operación a la que deba dirigirse.

d) En el supuesto de que las peticiones de personal, para atender las operaciones de los buques en el Puerto, no pudieran ser atendidas con los estibadores de R.L.E. y R.L.C., aplicando la polivalencia, movilidad funcional y repeticiones, la APIE o SAGEP deberá antes del nombramiento readaptar la composición de los equipos de trabajo para atender todas las operaciones solicitadas, de acuerdo con lo establecido, en los apartados e) y f) del artículo 10 del presente convenio.

e) Los turnos de reenganche para el personal de R.L.E., se computarán a efectos de la jornada máxima anual de 1.826 turnos

10.8.- Horas Remate

Para finalizar la operación del buque, las empresas dispondrán de una prolongación, como máximo, de 2 horas de remate.

El valor de las horas de remate será el establecido en el Anexo V.

En caso de realizar más de dos horas extraordinarias por causas que así lo justifiquen, se abonará al equipo de trabajo, además del salario, primas y recargos por horas extras correspondientes a la jornada para la que habían sido nombrados, el salario equivalente a la realización de una segunda jornada laboral, en las mismas condiciones de la jornada contratada.

A efectos estadísticos del cómputo total de turnos de trabajo realizados, la realización de horas de remate será considerada como un nuevo turno de trabajo.

10.9.- Licencias Retribuidas

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a solicitar y obtener licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1.- Matrimonio propio: 25 días naturales. En caso de matrimonio de padres o hijos de 2 a 4 días si fuese necesario desplazamiento fuera de la isla. En este caso deberá avisarse a la Sociedad con la suficiente antelación.

2.- Nacimiento de hijos: 4 días naturales, que se podrán incrementar hasta 6 en caso de desplazamiento fuera de la isla o en supuestos de intervención quirúrgica. En todo caso en supuestos adopciones en el extranjero el periodo de licencia se adecuara ampliándose las necesidades reales que deberán ser acreditadas documentalmente junto con la solicitud.

3.- Enfermedad grave del cónyuge: 6 días naturales.

4.- Enfermedad grave de ascendientes, descendientes y colaterales en primer grado 6 días naturales.

5.- Fallecimiento del cónyuge, colaterales o descendientes en primer grado, 7 días naturales.

6.- Fallecimiento de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de 1 a 3 días naturales si fuera necesario desplazamiento.

10.10.- Licencias no retribuidas

Por asuntos propios: 12 días laborables al año, o 20 turnos. Los trabajadores podrán hacer uso de estas licencias no retribuidas bien por día completo hasta un máximo de 12; o bien por turnos de trabajo, hasta un máximo de 20, mostrándose en esos casos disponible para los siguientes turnos para los que no haya solicitado permiso.

Artículo 11.- POLIVALENCIA LABORAL

Al objeto de conseguir el mayor nivel posible de ocupación efectiva de la plantilla del puerto, la polivalencia se realizará atendiendo a las siguientes estipulaciones:

a) Las listas de capataces y apuntadores de relación laboral especial, serán complementarias entre sí y por lo tanto polivalentes en sus funciones, de tal manera que, cuando las circunstancias impuestas por la propia irregularidad y características del trabajo den lugar a que sobren apuntadores pero falten capataces, aquellos realicen funciones de estos y viceversa para los capataces.

Asimismo los trabajadores de estas categorías de R.L.C., harán la citada polivalencia una vez se hayan agotado las listas citadas en el párrafo anterior.

La adscripción de los trabajadores de las categorías mencionadas se hará siempre atendiendo en primer lugar a la lista de origen correspondiente a su categoría.

b) Las distintas listas y sub.-listas que integran la categoría de oficiales de relación laboral especial, serán complementarias entre si y por lo tanto polivalentes en sus distintas funciones o actividades profesionales, sin otras limitaciones que las impuestas por la cualificación adecuada para el desarrollo de las distintas funciones.

Los trabajadores de R.L.C., harán la citada polivalencia siempre que no tengan ocupación en la especialidad para la que fueron contratados en la empresa estibadora en régimen de RLC. y no exista personal de RLE con la cualificación necesaria para desarrollar las funciones demandadas.

c) Aquellos trabajadores que realicen cursos de formación de otras listas o grupos profesionales, estarán obligados a aceptar el nombramiento para realizar dichas tareas, cuando las necesidades del trabajo así lo requiera.

Artículo 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Las Empresas estibadoras organizarán su trabajo para que puedan ser atendidas sus operaciones de carga, descarga, estiba, desestiba, transbordo, y en su caso las complementarias, durante la totalidad del tiempo de duración de cada turno de trabajo, fijado en el presente Convenio en seis horas, aplicando, si para ello se hiciese necesario, la movilidad del personal por ellas contratado, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Los estibadores portuarios podrán ser ocupados, dentro de cualquiera de las operativas para las que sean contratados, en distintos lugares, sin más limitaciones que el respeto al grupo profesional y condiciones económicas con que fueron nombrados para integrar el equipo de trabajo.

Los estibadores portuarios podrán ser ocupados cuando, habiendo concluido la primera operativa para la que fueron contratados, quedará aún sin transcurrir parte del turno laboral correspondiente, con los medios mecánicos necesarios, en operativas distintas pero del mismo empresario, que hubieran sido sorteadas en el mismo o en otro llamamiento y que estuvieran siendo realizadas en dicho momento por otra u otras manos. En tal caso la mano o manos trasladadas no podrán ser disminuidas ni aumentadas, ni ser de inferior composición a la mano mínima que se exigiría para realizar la misma operación.

Si se produjese esta modalidad podrían presentarse cualquiera de los siguientes casos.

- Que la nueva operativa termine completamente al finalizar el turno de trabajo.
- Que la operativa finalice completamente antes de que se agote el turno de trabajo.
- Que la operativa no termine al finalizar el turno de trabajo.

En el primer caso, la mano o manos incorporadas a la nueva operativa cobrará la prima a la producción que le correspondió por la operativa u operativas anteriores y la prima a la producción que le corresponda por las toneladas y/o unidades manipuladas durante el tiempo que trabajó en la última operativa.

La mano o manos que trabajaron durante todo el turno de trabajo en la misma operativa para la que fue contratada cobrará la prima que le corresponda por las toneladas y/o unidades que hubiera manipulado.

En el segundo caso, la mano o manos incorporadas cobrarían, además de la prima a la producción correspondiente a las toneladas y/o unidades manipuladas en la operación u operaciones de procedencia, la prima correspondiente a las mercancías manipuladas durante el tiempo trabajado en la última operativa.

La mano o manos que trabajaron durante todo el turno de trabajo en la misma operativa para la que fueron contratados cobrarán, además de la prima que le correspondiera por las toneladas y/o unidades manipuladas durante su turno de trabajo, igual cantidad a la cobrada por la mano incorporada durante el tiempo trabajado en dicha operativa, si hubiese sido una sola mano trasladada, o la cantidad mayor cobrada por el concepto de prima, por la mano que más prima cobrara en dicha operativa cuando hubiesen sido varias las manos incorporadas.

En el tercer caso, el pago de la prima a la producción para las manos intervinientes será exactamente igual que en el primer caso.

Como norma general las siguientes condiciones:

- 1) No se admite la movilidad de frío a carga seca ni a la inversa.
- 2) La mano a la que se aplica la movilidad deberá ser igual o superior a la mínima exigida para la segunda operación.
- 3) Cuando se aplique la movilidad solo se podrán hacer horas extras en el caso de que la última operativa haya empezado como mínimo una hora antes de finalizar la jornada ordinaria de seis (6) horas de trabajo.

Si la operativa no hubiese sido totalmente terminada al término del turno de trabajo, tendrá que entrar en sorteo en cualquiera de los siguientes llamamientos a fin de solicitar el personal necesario sin derecho a preferencia en el orden sobre el resto de las operaciones solicitadas en el mismo llamamiento.

En caso de ser necesaria la manipulación de algún medio mecánico adicional, en tareas no superiores a dos horas, la Empresa podrá destinar medios mecánicos de los que estén prestando servicios en tareas de recepción y entrega sin que por ello se paralice dicha operación, debiendo reintegrarse a esta tarea al concluir su labor o cuando hayan transcurrido las dos horas.

En estos supuestos, la mano de recepción y entrega cobrará, además del salario de recepción y entrega la prima correspondiente a la mano que tenga la prima superior.

Cuando la prima del buque resulte inferior a la de recepción y entrega, la prima correspondiente a la mercancía manipulada por los medios mecánicos adicionales será incrementada a la mano de recepción y entrega.

Para que una mano de recepción y entrega pueda ser disminuida ha de ser, necesariamente, superior a la mínima establecida.

Si para aplicar la movilidad de un barco a otro fuese necesario el traslado de un muelle a otro, dicho traslado sería por cuenta de la Empresa.

Las Empresas estibadoras y el apuntador firmarán un parte de operaciones por cada barco y mano en el que se hubiese trasladado durante cada turno de trabajo.

Artículo 13.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

El personal afectado por el presente convenio tendrá la siguiente estructura retributiva:

RETRIBUCIONES DIRECTAS

- Salario Base se devengará por la realización de cada turno de trabajo efectivamente trabajado, conforme al Art1 9.2 del presente Convenio, o en aquellos casos, que habiendo sido nombrados no hayan empezado cuando una vez nombrados no se realice operación alguna por causas ajenas al trabajador por los importes que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial del anexo.

- Primas a la producción, corresponde al importe que por cada tonelada o unidad movida en cada operación percibirá cada hombre que participe en la misma, con los incrementos que se establecen en el Anexo.

- Pluses, corresponde al importe por cada tonelada movida en las operaciones en función del tipo de la clase de mercancía o características de la operación.

Para el cálculo de los pluses se multiplicará el epígrafe correspondiente del Anexo correspondiente por las toneladas manipuladas y el total de euros se repartirá en partes iguales al total de hombres que componen el equipo de trabajo.

- Horas remate, corresponde al importe por cada hora o fracción realizada para remate de operaciones conforme a lo establecido en el presente convenio.

- Complemento salarial específico, será el 15% con carácter mensual sobre la totalidad de los conceptos salariales que afectarán a todos aquellos trabajadores que tengan más de un quinquenio de antigüedad en la empresa.

- Paleo/Picado, En el caso de que en la operativa se realizare el paleo/picado, se cobrará por tal concepto y además del plus, la cantidad que se expresa en correspondiente cuadro que figura al final del expresado ANEXO.

- Dietas, En el supuesto de repetición, los trabajadores que realicen dos turnos seguidos percibirán una dieta para comida, por importe de 15€.

El importe del salario base de las primas a la producción, pluses y horas extraordinarias se establece en los anexos al presente convenio

- Nocturnidades y festivos, Los conceptos salariales establecidos en el presente convenio se verán incrementados en los porcentajes establecidos en el anexo.

SALARIOS DIFERIDOS

Las empresas devengarán sobre la totalidad de los salarios directos, excepto la antigüedad directa que se aplique sobre el salario mínimo garantizado de los trabajadores de su plantilla, el 45,35% con el objeto de abonar los siguientes conceptos:

a) Complemento de profesionalidad (10%): se devengará mensualmente sobre las retribuciones directas de los estibadores que tengan al menos cinco años de antigüedad y el montante de su importe se distribuirá entre la totalidad de los estibadores de cada empresa, con arreglo a los puntos que a cada uno de ellos corresponda a razón de un punto por cada cinco años.

b) Pagas extraordinarias de Julio el 12,66%, se devengará entre el 1 del Diciembre al 31 de mayo del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda.

c) Paga de Navidad el 12,66%, se devengará entre el 1 del Junio al 31 de Noviembre del mismo año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda.

d) Paga de Marzo el 7,36%, se devengará entre el 1 del Marzo al 28 de Febrero del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda.

e) Paga de Septiembre el 8,06%, se devengará entre el 1 del Septiembre al 31 de Agosto del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda.

f) Bolsa de Vacaciones el 7,27%, se devengará entre el 1 del Junio al 31 de Mayo del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda.

Los salarios diferidos es decir el 45,35%, lo percibirá cada trabajador mensualmente sobre el importe de los salarios directos devengados.

SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

A todos los trabajadores, excepto para las categorías profesionales de Guardería y Encargado de Guardería, bien de Relación Laboral Especial como de Relación Laboral Común se les garantiza un Salario Mínimo por doce mensualidades, independientemente de su categoría profesional.

Este salario Mínimo Garantizado, (S.M.G), se reducirá proporcionalmente en situación de I.T. por cualquier causa, Licencias no retribuidas, Sanciones, Faltas no Justificadas al trabajo.

El S.M.G., se abonará cuando el importe bruto de las retribuciones directas mensuales de cada trabajador por el trabajo realizado, sea inferior al correspondiente al importe del mencionado salario en cada mes.

El valor del salario mínimo garantizado para el año 2010 es de 2.142,83 €.

SALARIOS EN OPERACIONES COMPLEMENTARIAS

Las operaciones complementarias establecidas en el artículo 3.2 del presente convenio (llenado/vaciado de contenedores), tendrán un salario de 42,5577€ por la totalidad de los conceptos y por las jornadas de seis horas de trabajo.

Se excluyen de estas condiciones la entrega y recepción realizada en terminales, tinglados, zonas cubiertas o descubiertas del puerto en régimen de concesión administrativa o autorización temporal, cuyos titulares sean empresas estibadoras, así como los productos hortofrutícolas, aunque estas sean realizadas en tinglados de empresas no estibadoras.

Se excluyen así mismo todas las demás operaciones complementarias que se realicen en zonas públicas del puerto.

Por tanto todas las operaciones complementarias que no se encuentren en los dos párrafos anteriores se regirán por las condiciones económicas establecidas en el presente convenio.

FONDOS COLECTIVOS Y SOCIALES

Cada empresa aportará a los fondos colectivos en su ámbito, el 10% sobre las retribuciones directas de los estibadores portuarios de su plantilla con el siguiente reparto;

8% FONDO PLAN DE PENSIONES

2% FONDO ASISTENCIA SOCIAL

Por otra parte, los trabajadores aportarán al AFAS, las siguientes cantidades según categoría y turno realmente trabajado. Estas cantidades serán actualizadas cada año de acuerdo a las variaciones del IPC real de canarias del año anterior.

CAPATAZ 0,64 €

APUNTADOR 0,50€

OFICIAL 0,58€

ESPECIALISTA 0,30€

Las empresas aportarán el 8% de las retribuciones directas para el fondo colectivo del Plan de Pensiones o Jubilación.

Con los recursos generados, la Comisión Paritaria establecerá con la entidad de seguros que más convenga, el Plan de Pensiones y/o jubilación, para la totalidad de los estibadores del Puerto.

Además las empresas aportarán al FAS, 0,16€ por turno de trabajo, esta cantidad será

actualizada cada año conforme a las variaciones de IPC real de Canarias del año anterior.

Con el objetivo de que exista una total coordinación entre la empresa y los trabajadores, en el control de este fondo, cuya recaudación para su consiguiente transferencia a los fondos del AFAS, corresponde a la empresa, se acuerda establecer el derecho al cobro de un permiso retribuido al mes, cuya cuantía será la cantidad que le hubiera correspondido si hubiese ido a trabajar, a percibir por aquel trabajador, representante de los trabajadores, designado por el comité de empresa como responsable de los fondos del AFAS, siempre que se convoque alguna reunión de seguimiento del mismo.

REVISION RETRIBUTIVA.- Con carácter general la totalidad de conceptos retributivos contenidas en el presente convenio serán revisadas anualmente a fecha uno de enero de cada año, conforme a los incrementos del IPC real de la Comunidad Autónoma Canaria del año anterior, tales como salarios, primas, cuantía del crédito sindical, aportaciones tanto empresariales como de los trabajadores a los fondos colectivos, etc.

Artículo 14.- ANTICIPO SEMANAL

Se podrá abonar un anticipo a cuenta de la liquidación mensual, en concepto de Anticipo tanto para el personal en régimen de relación laboral especial como de relación laboral común, los días 15 de cada mes, y previa solicitud por escrito con una antelación mínima de dos días previos a la fecha prevista, por importe de 600,00 €.

Artículo 15.- MOMENTO Y LUGAR DE COBRO

La nómina mensual se pagará a mes vencido con un máximo de cinco días.

Artículo 16.- DERECHOS SINDICALES

Representación Sindical

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

3.1.- Nombramiento de Delegado Sindical por cada sindicato, en los términos establecidos en el IV Acuerdo Sectorial.

3.2.- Crédito de horas de Delegado Sindical.- A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con 7 jornadas mensuales.

3.3.- Derechos del Delegado Sindical, en los términos establecidos en el III Acuerdo Sectorial.

3.4.- Crédito de 7 turnos mensuales.

1.- Se generalización a todos los representantes 7 turnos mensuales retribuidos para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente.

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

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

4.- Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros, tanto de Delegados Sindicales como del Comité de Empresa, sin que se pueda exceder del número total correspondiente. No serán a cargo de las licencias de crédito horario sindical las empleadas en las reuniones convocadas por Sestiba, o por alguna empresa, en este caso correrá a cargo de la misma la retribución correspondiente a dicho permiso, así como las de la Comisión Paritaria, Comisión Tripartita, u otras comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Además, sólo se computará como licencia de crédito sindical, aquella en la que le hubiese correspondido efectivamente trabajar.

5.- Por el total de licencias de crédito horario de cada delegado de personal, o miembro de comité de empresa o de otras representaciones con derecho a crédito horario, se acuerda fijar la cantidad de 1051 €. De esta cantidad se retraerá la cuantía correspondiente a los permisos que hayan sido utilizados y abonados al trabajador, ingresando al sindicato correspondiente la cuantía restante.

6.- Canon de negociación: La APIE o SAGEP aportará por cada licencia que tenga los representantes sindicales o del Comité de Empresa, la cuantía de 30€ por cada permiso que corresponda al mes. El ingreso será realizado en los primeros cinco días de cada mes.

3.8.- Acceso de los Representantes a los lugares de Trabajo.-.

Los miembros del Comité de las Sociedades de Estiba, tendrán derecho de acceso a las terminales con objeto de comprobar el cumplimiento del convenio, pudiendo entrar en cualquier área de trabajo de cualquier empresa donde puedan realizarse tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio.

3.9.- Acceso a datos informatizados.

La Sociedad Estatal facilitará al Comité de Empresa los soportes informáticos que contengan datos que afecten o repercutan en los derechos de los trabajadores, así como los programas de cálculo pertinentes para su elaboración.

DERECHO DE INFORMACION

Los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, tendrán derechos a recibir la información concerniente a la actividad que desempeñan, y en especial la siguiente:

1.- Datos referentes a los trabajadores.- La Sociedad Estatal facilitará al Comité de Empresa los soportes informáticos que contengan datos y liquidaciones referentes a los derechos de los trabajadores, tales como pedidos, nombramientos, liquidaciones, aportaciones

a los fondos colectivos y de pagos de jubilaciones, deudas, etc. así como los programas de cálculo pertinentes para su elaboración.

2.- Datos referentes a las mercancías.- Las Empresas darán a los representantes de los trabajadores copia de los soportes informáticos de la información que éstas hayan de presentar a la Autoridad Portuaria o a la Sociedad de Estiba, referente a la actividad que hayan de realizar los trabajadores de la plantilla del Puerto, tales mercancía a movilizar, naturaleza, peso, etc., así como los programas precisos para acceder o elaborar tal información.

Artículo 17.- MEJORAS DE LOS INSTRUMENTOS SINDICALES PAR EL CONTROL Y COLABORACIÓN EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PACTADOS

Con el fin de dotar a los sindicatos de instrumentos materiales y humanos precisos para participar y colaborar en los estudios, negociaciones y decisiones, al propio tiempo que en la formación y preparación de sus afiliados, se reconocen las siguientes representaciones:

Licencias disponibles con arreglo a la plantilla actual del puerto:

1 Delegado de Personal a 7 licencias mes.

Las licencias sindicales comunicadas por los miembros del Comité de Empresa o por los Delegados Sindicales, se retribuirán con igual cuantía que lo que devengó el siguiente de su especialidad, contribuyendo con los porcentajes correspondientes para los Fondos Colectivos, Pagas Extras, y Fondos Sociales.

Aquellas empresas estibadoras que soliciten reuniones con los representantes sociales, lo realizarán mediante escrito remitido a SESTIBA, siendo por cuenta de la misma el importe de los permisos comunicados.

Área de competencia:

Los representantes sindicales, aunque estructuralmente pertenezcan a la APIE o SAGEP, ejercerá su competencia en cualquier espacio o área de trabajo de cualquier empresa donde puedan realizarse tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio.

Para aquellas cuestiones no previstas en el presente convenio será de aplicación lo establecido en el IV Acuerdo Sectorial de la Estiba Portuaria, en aquellos aspectos que están en vigor.

Los estibadores portuarios afectados por el presente convenio tendrán derecho en el seno de sus correspondientes empresas, a realizar dos asambleas al año, que se celebrarán preferentemente en la jornada de tarde y con una duración máxima de seis horas (6).

Por la representación de los trabajadores se podrá encomendar a cualquier trabajador de la plantilla, la realización de tareas sindicales, comunicándolo previamente a la empresa, a fin de que esta le otorgue permiso sin sueldo durante el periodo indicado.

Artículo 18.- REPRESENTACIÓN

A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este convenio a efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada a la representación de los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el Artículo 2, designados por la Asamblea que corresponda.

Cualquier trabajador que fuese designado por la mayoría de los trabajadores para formar parte de la comisión negociadora de convenio colectivo del Sector tendrá los mismos derechos, mientras dure la negociación, que los delegados sindicales y miembros del comité de empresa.

Artículo 19.- SEGURIDAD E HIGIENE

En el transcurso de la vigencia del presente Convenio, las partes estudiarán los problemas de Seguridad e Higiene en el trabajo portuario, mediante una Comisión Paritaria, que podrán elevar sus conclusiones a la Comisión Paritaria en esta materia, del IV Acuerdo Sectorial de la Estiba Portuaria

Se constituirá un Comité Paritario, que ostentará las funciones y competencias en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, relativo tanto al personal de relación laboral común como especial, en todo el ámbito en la zona de servicio del puerto. Estas funciones podrán ser asumidas por la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio, con la incorporación de los técnicos que las partes acuerden.

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

Artículo 20.- FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.

El Fondo de Asistencia Social se constituye como asociación de los estibadores portuarios con personalidad jurídica propia, y con arreglo a sus estatutos manteniéndose íntegramente la procedencia de sus recursos, fines y estatutos, con las modificaciones que las partes hayan introducido o, en su caso, se realicen con posterioridad para adaptarlos a las necesidades sociales de los trabajadores portuarios.

Artículo 21.- ROPA DE TRABAJO.

Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de dos mudas anuales de ropa de trabajo y una de calzado, así como de los medios de protección adecuados.

El Comité de Seguridad e Higiene del Puerto, aprobará la calidad y características de la ropa y de los medios de protección personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA.- Con el objeto de hacer compatible las necesidades de organización del trabajo de las empresas estibadoras y una adecuada ocupación de los estibadores portuarios, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio el establecimiento de la figura del estibador portuario en régimen de "R.L.E. de adscripción".

Las empresas estibadoras solicitarán a la APIE o SAGEP el personal en régimen de adscripción, que tendrán las siguientes condiciones específicas:

1.- La adscripción en régimen de adscripción en una empresa estibadora no podrá ser superior a un año. En cualquier caso el período de adscripción, nunca será inferior a un mes.

2.- Los días en que la empresa estibadora dé trabajo efectivo a éstos trabajadores

no tendrán la obligación de acudir a los llamamientos de la Sociedad Estatal.

3.- A los efectos de turnos, descansos, repeticiones, vacaciones etc. se someterán a las mismas condiciones que los trabajadores de RLC, o a las que resulten de los acuerdos entre representación social y empresarial.

SEGUNDA.- Cada empresa estibadora tendrá la obligación de contar con un capataz general en aquellos supuestos contemplados en el IV Acuerdo Marco, cuando se estén trabajando más de un buque adscrito a la misma en una misma jornada de trabajo.

Quedan excluidas de esta obligación las empresas que se dediquen fundamentalmente al tráfico rodante. No obstante, en las operaciones de rodantes, donde coincidan en una misma jornada la operación de más de un barco operados por una sola empresa y uno de ellos no sea interinsular, se tendrá que nombrar para dichas operaciones a un capataz general.

TERCERA.- BAJA TEMPERATURA

En las operativas de descarga a tierra, tanto de piezas como de cajas, se aplicara la prima y plus correspondiente al tipo de mercancía manipulada.

En el transbordo directo de barco a barco, de piezas de atún exclusivamente, se abonarán como prima y plus conjuntamente, las cantidades que se resulten de la aplicación de las tablas del anexo.

CUARTA.- CLASIFICACIÓN DE PESCADO

La clasificación de cajas de pescado en tierra no podrá exceder de nueve pallets.

La clasificación de piezas de atún en tierra o en cubierta, se incrementará tanto en la prima como en el plus en un 100%.

QUINTA.- La manipulación de tapas de bodega y cajas de pines, se contabilizaran como dos movimientos cada vez que se manipulen.

SEXTA.- FORMACIÓN CULTURAL O SINDICAL

El trabajador que solicite permiso para asistir a cursos, actividades culturales o sindicales, se le concederá permiso con reserva de turno, con las siguientes condiciones:

1.- La actividad será propuesta al Comité de Empresa, y considerada por el mismo como conveniente al interés profesional, y comunicada por el Comité a la dirección de la empresa con una antelación superior a diez días, expresando las fechas y horarios en que se programa su realización.

SÉPTIMA.-

Los tiempos de pérdidas por razones no imputables a los equipos de trabajo serán compensadas en la forma que determine la Comisión Paritaria.

