

## **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO DOS ESTIBADORES PORTUARIOS DO PORTO DE FERROL (SAGEP FERROL) (BOP DE A CORUÑA DE 2 DE MAYO DE 2013)**

Visto o expediente do convenio colectivo da Sociedade Anónima de Xestión de Estibadores Portuarios do Porto de Ferrol (SAGEP Ferrol) (código de convenio 15002872011991), que foi suscrito pola comisión negociadora na xuntaza do 13.03.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña, Resolve:

1.º Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

### **CONVENIO COLECTIVO DOS ESTIBADORES PORTUARIOS DO PORTO DE FERROL**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposicións xerais**

**Art. 1. Ámbito funcional.**—O presente convenio regulará as relacións laborais e de asistencia social entre a Sociedade Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Ferrol (SAGEP Ferrol) e as empresas asociadas, co colectivo de traballadores en réxime de relación laboral especial e común que interveñan na realización das actividades portuarias, constitutivas do servizo básico de manipulación e transporte de mercadorías, segundo art. 60 da Lei 48/2003, do 26 de novembro, de réxime económico e de prestación de servizos dos portos de interese xeral e relacionadas no III Acordo para a Regulación das relacións laborais no sector portuario, así como as complementarias —sen o carácter de servizo público a que se refiren os artigos 2.º e 6.º, do R.D.371/87— de entrega e recepción, enchedura e baleirado de colectores e consolidación e desconsolidación de mercadorías, sempre que se realicen no porto.

**Art. 2. Ámbito persoal.**—Quedan sometidos ao presente convenio:

- A Sociedade Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Ferrol.
- As empresas estibadoras que teñan encargada a xestión do servizo público de estiba e estiba.
- Como traballadores, afectará á totalidade dos estibadores portuarios contratados pola SAGEP, en réxime

de relación laboral especial, ou polas empresas estibadoras, en réxime de relación laboral común, e aqueles traballadores procedentes do parágrafo terceiro do apartado dous, da disposición transitoria segunda do Real decreto-lei 2/1986.

**Art. 3. Garantía ad personam.**—Respectaranse as situacións persoais que en concepto de percepcións de calquera clase e no seu conxunto en cómputo global anual, sexan máis beneficiosas que as fixadas no presente convenio colectivo, entendéndose estritamente «ad personam».

**Art. 4. Ámbito temporal.**—O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2011 e extenderá a súa vixencia temporal ata o 31 de decembro de 2012. Calquera dos asinantes poderá denuncialo con dous meses de antelación á data do seu vencemento. A denuncia formularase por escrito e notificarase ás partes suscribintes e a autoridade laboral. No caso de non ser denunciado prorogarase a súa vixencia por períodos dun ano. En todo caso, e aínda mediando denuncia, o convenio colectivo manterá a súa total vixencia en tanto en canto non se asine outro co ámbito actual ou co que as partes asinantes deste convenio poideran determinar no transcurso de futuras negociacións.

**Art. 5. Ámbito territorial.**—O presente convenio é de aplicación á zona de servizo do porto de Ferrol.

Para os efectos deste convenio entenderase por «zona portuaria» a definida como tal polo órgano da administración que teña as competencias xerais sobre as actividades do porto de Ferrol.

**Art. 6. Vinculación á totalidade.**—As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No suposto previsto no art. 90.5 do Estatuto dos Traballadores, estarase ó que resolva a xurisdición competente.

**Art. 7. Comisión paritaria.**—A comisión paritaria prevista no artigo 85.2.e) do Estatuto dos Traballadores, estará composta por seis (6) vogais, tres (3) en representación dos traballadores (sindicatos asinantes) e outros tres (3) en representación da sociedade e empresas estibadoras (2 representantes da sociedade e 1 das empresas estibadoras) que serán designados polas respectivas representacións na comisión negociadora deste convenio.

Poderán asistir ás sesións da comisión paritaria, con voz pero sen voto, os asesores que as partes consideren convenientes, cun máximo de dous (2) por cada parte.

Serán funcións xerais da comisión paritaria, ademais das que se lle asignan especificamente no texto do convenio, as seguintes:

- A interpretación auténtica deste convenio.

- A mediación entre as partes, acordando estas someterse á súa conciliación e arbitraje, intervindo con carácter preceptivo e previo, en todos os conflitos que poidan xurdir. Para estes efectos, estimaranse “conflitos” os seguintes: o exercicio do dereito de folga, as medidas de conflito colectivo promovidas por empresarios ou traballadores, a modificación das condicións de traballo, os despedimentos colectivos ou por circunstancias obxectivas, e aqueles outros que as partes acorden no seo da comisión.

Corresponderá á representación social ou empresarial que decida iniciar “conflitos”, a convocatoria da comisión paritaria, para formular o conflito e as alternativas de solución, debendo reunirse a mesma, como máximo, dentro das 48 horas seguintes á convocatoria. A estes efectos a comisión paritaria poderá acordar a designación dun ou tres árbitros, para a solución de calquera conflito por vía da arbitraje de equidade, sen prexuízo das competencias atribuídas á comisión mixta do III Acordo para a regulación das relacións laborais no sector portuario (en diante III Acordo sectorial).

A preceptiva intervención da comisión paritaria non impedirá á parte social ou empresarial a iniciación dos trámites conciliatorios ou de preaviso que teñan carácter obrigatorio e previo ao exercicio de accións ante órganos xurisdiccionais, administrativos ou de medidas de presión, cando así esixase por disposición legal.

- A colaboración nos traballos asumidos pola comisión mixta do III Acordo sectorial cando así sexa solicitado por esta.

- Para a súa validez, os acordos da comisión paritaria, deben ser adoptados pola maioría dos votos de cada unha das representacións.

Así mesmo, a comisión paritaria recolle o seu compromiso de estudo e análise, dentro da vixencia do convenio, encamiñado á posible implantación dun plan de pensións.

## CAPÍTULO II

### Plan de emprego

**Art. 8. Estructura de persoal.**—De acordo co previsto no III ACORDO SECTORIAL, e cumprindo o disposto no seu artigo 6, ao obxecto de conseguir uns criterios obxectivos para tomar decisións acerca de novos ingresos de persoal, deberán terse en conta as seguintes estipulacións:

- Entenderase por nivel óptimo de emprego dos estibadores suxeitos a relación laboral especial, o 85% da xornada máxima convencional, computada a nivel de porto, anualmente, e a rendemento habitual. A este respecto a xornada antes dita supoñerá un máximo de 228 quendas anuais en xornada de 8 horas, o seu equivalente anual en horas, no caso de efectuarse aleatoriamente polo persoal xornadas tanto de 6 coma de 8 horas, e de 274 quendas en xornada de 6 horas.

- Ao obxecto de determinar o nivel de ocupación, en orde ao establecemento do nivel óptimo de emprego, computaranse as quendas traballadas a rendemento habitual, con aplicación da polivalencia e mobilidade pactadas no III Acordo sectorial. De non concorrer as indicadas condicións de polivalencia e mobilidade, computarase -nas operacións portuarias efectuadas-, o tempo de traballo a rendemento habitual dentro da

quenda, calquera que sexa a denominación ou cómputo que a nosa normativa outorgue ao tempo contratado.

O cómputo será realizado anualmente, e, en atención ao traballo dos estibadores portuarios con relación laboral especial en activo. Deduciranse os períodos de baixas ou xornadas non realizadas polas causas de suspensión do contrato de traballo, sen superar, a estes efectos, o 5% anual.

- En canto a mobilidade funcional e polivalencia, estarase ao disposto no artigo 11 do III Acordo sectorial.

Cando nunha xornada se esgoten as listas de rotación de cada grupo profesional, implantarase a polivalencia e mobilidade funcional entre grupos, sendo preferente o de relación laboral especial en caso de dobraxe, coa única limitación da capacitación profesional.

- A representación empresarial (SAGEP e empresas estibadoras) comprométese a elevar á comisión mixta do III Acordo sectorial a proposta de incremento de equipo que, no seu caso, puidese acordarse tras analizar o nivel de ocupación existente.

- As condicións de ingreso e laborais dos traballadores que puidesen contratarse por SAGEP para a súa inclusión no Grupo Profesional 0, serán as derivadas da aplicación do art. 6.3 do III Acordo sectorial. Sobre o particular cabe sinalar que o salario bruto mensual establecido pola comisión mixta do III Acordo sectorial para este grupo profesional poderá incrementarse con complementos por cantidade de traballo a contía do cal non poderá ser superior ao 30% deste.

### CAPÍTULO III

#### Solicitud de traballadores portuarios

**Art. 9. Procedemento.**—As empresas estibadoras solicitarán da SAGEP os traballadores portuarios que precisen para a realización das súas actividades portuarias constitutivas do servizo público e, si así da SAGEP precisáseno, aquelas complementarias que necesitasen, e esta deberá proporcionarllos, organizando diariamente a distribución e adscrición dos seus traballadores mediante o sistema de rotación.

Os cargos de capataces, controladores de mercadorías, oficiais (aos que lles corresponderán as funcións de sinalización das operacións, manexo de grúas de bordo, maquinilla e outros elementos mecánicos cando se utilicen nas operacións) e especialistas (que realizarán a manipulación de traspaletas, xa sexa manuais ou eléctricas e, ao igual que os oficiais e coa mesma retribución, a sinalización de operacións), unha vez dado cumprimento ao disposto no art. 11 do RDL 2/86 do 23 de maio, serán ocupados con absoluta preferencia con persoal fixo da SAGEP, que será repartido homoxeneamente entre todos os barcos. Os postos de capataz, controlador de mercadorías, oficial e especialista, unha vez nomeado todo o persoal de SAGEP, poderán ser ocupados por traballadores que teñan a debida cualificación, unha vez cumpridos os requisitos do Real decreto-lei 2/1986 e III Acordo sectorial.

As empresas estibadoras, con antelación de quince minutos a cada nomeamento, formularán a súa solicitude de persoal por escrito, con determinación do número de traballadores e especificación das

acreditacións profesionais interesadas e con mención das particularidades seguintes, ademais das que fixe o impreso existente ao efecto:

- a). Identificación do lugar de prestación dos servizos.
- b) Natureza dos servizos a prestar.
- c) Natureza das mercadorías a manipular.
- d) Medios mecánicos a utilizar.
- e) Horario de traballo.

#### CAPÍTULO IV

#### **Contratación de traballadores portuarios polas empresas estibadoras**

**Art. 10. Procedemento de incorporación de traballadores en relación laboral común.**—As empresas estibadoras que desexen contratar como fixos dos seus equipos a estibadores portuarios vinculados á SAGEP, efectuarán unha oferta nominativa, sempre que exista acordo expreso entre a empresa estibadora e o traballador, ou innominada, con detalle do grupo profesional, especialidade e función a desenvolver.

A SAGEP comunicará de forma inmediata oferta á representación legal dos traballadores e, no seu caso, aos traballadores nos cales concorran as condicións da proposta. En caso de que a oferta fose innominada, publicarao no taboleiro de anuncios para xeneral coñecemento e por termo de seis días.

Os traballadores que voluntariamente opten ao posto de traballo ofertado, comunicarano á SAGEP e esta, unha vez transcorrido o prazo previsto no parágrafo anterior, trasladará á empresa solicitante as ofertas recibidas, incluíndo os datos profesionais dos traballadores e a súa orde de antigüidade. Á vista dos datos indicados, a empresa decidirá libremente.

De non existir voluntarios, a SAGEP comunicarao de forma inmediata á empresa estibadora interesada, remitíndolle ao mesmo tempo a lista de traballadores pertencentes ao grupo profesional requirido, coa especialidade pertinente. Igualmente, a empresa estibadora será informada da antigüidade destes traballadores, así como da súa capacitación e experiencia profesional.

A empresa estibadora, no prazo de dous días dende que reciba esta documentación remitirá á SAGEP oferta nominativa de emprego, quen deberá comunicala inmediatamente ao traballador.

O estibador e a SAGEP poderán de mutuo acordo fixar un tempo determinado para a suspensión do

contrato especial de traballo que os une. O período de suspensión pactado non poderá ser inferior a tres anos. Este pacto de suspensión deberá incluírse no contrato de traballo que subscriba o traballador coa empresa estibadora.

As empresas nas ofertas deberán facer constar as condicións laborais e económicas que, como mínimo, serán iguais ás dos traballadores de relación laboral especial en condicións de traballo homoxéneas.

Esgotado o procedemento regulado nos apartados anteriores e no suposto de que unha empresa estibadora non teña contratados como persoal de relación laboral común ou da transitoria segunda, parágrafo terceiro do apartado dous, do Real decreto-lei 2/1986, un número de traballadores portuarios suficiente para cubrir unha porcentaxe non inferior ao 25 por 100 das súas actividades integrantes do servizo público (base 3.e. da Orde 15 de abril de 1987, de bases para a xestión do servizo público de estiba e estiba de buques nos portos de interese xeral), completará esta porcentaxe con traballadores procedentes do grupo 0 auxiliar e xa encadrados no seu novo grupo profesional, ao obxecto de completar a súa formación e por un período non inferior a un ano, nas condicións económicas e laborais que correspondan ao seu novo grupo profesional.

Para cualificar como reiterado o rexeitamento dunha oferta axeitada se aplicará o que a normativa vixente establece ao respecto.

**Art. 11. Efectos da contratación.**—Os traballadores procedentes da SAGEP contratados polas empresas estibadoras quedarán vinculados a estas por relación laboral común (art. 10, RDL 2/1986).

A contratación por unha empresa estibadora dun traballador portuario vinculado á SAGEP producirá a suspensión da relación laboral especial que lles unía, a cal quedará restablecida no suposto de que se producise a extinción do seu contrato coa empresa polas causas previstas no Estatuto dos Traballadores coas excepcións que se establecen no parágrafo segundo do artigo 10 do Real decreto-lei 2/1986.

O traballador que suspenda a relación laboral especial, por iniciar unha relación laboral común cunha empresa afectada polo presente acordo, conservará os dereitos económicos de antigüidade na SAGEP anteriores á data de suspensión.

No caso de que se continuase a relación laboral especial por algunha das causas previstas no Real decreto-lei 2/1986, o traballador non percibirá indemnización ningunha da empresa estibadora reintegrándose na SAGEP coas condicións de traballo e os dereitos económicos dos traballadores desta correspondentes ao seu mesmo grupo profesional.

O tempo de traballo prestado baixo o réxime de relación laboral común con suspensión da especial, computarase, se é o caso, para os efectos de antigüidade pola SAGEP.

**Art. 12. Contratación de fixos de equipo.**—Durante a vixencia deste convenio as empresas estibadoras ocuparán, como fixos dos seus equipos, a unha cota de traballadores portuarios equivalente aos necesarios para atender, como mínimo, o 25% do total de quendas traballadas no porto en labores

portuarios de servizo público, segundo se recolle no vixente prego de cláusulas de explotación do servizo público de estiba e estiba de buques, no porto de Ferrol, se ben deberá crearse en cada empresa unha estrutura mínima dun traballador portuario, todo iso de acordo coas disposicións de aplicación.

## CAPÍTULO V

### Xornada, horarios, festas, vacacións

**Art. 13. Xornada.**—A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. Dada a irregularidade na prestación do traballo no porto, o control e cómputo da xornada (un ou dúas quendas, en suposto de reenganche), recollidos no art. 8, parágrafo segundo, realizarase anualmente para cada traballador. No relativo a ordenación da xornada, duración e descansos legais, dadas as peculiaridades do tipo de traballo, no que se suceden de forma aleatoria días de grande concentración de traballo con outros de absoluta inactividade, o número de horas efectivas de traballo poderá ser superior a nove diarias. Así mesmo, dado o valor primordial que nestes casos a lei outorga á negociación colectiva, as partes fan expreso recoñecemento de que o réxime de funcionamento pactado non redunda en modo ningún nin nunha ampliación da xornada nin nunha redución dos descansos, senón nunha ordenación máis flexible de ambos os dous.

Na ordenación da xornada salvagardaranse os límites de duración máximos e os descansos legais entre xornadas e o semanal, debendo os estibadores do equipo manter a plena dispoñibilidade para a súa ocupación conforme ás quendas de traballo, sistema de nomeamento e xornadas establecidos neste convenio.

**Art. 14. Horario.**—Os horarios de traballo dispoñibles serán os seguintes:

A. De LUNS a VENRES

A.1. Xornadas intensivas:

Primeira quenda: de 08.00 a 14.00

Segunda quenda: de 13.30 a 19.30

De 14.00 a 20.00

De 17.30 a 23.30

Terceira quenda: de 20.00 a 02.00

Cuarta quenda: de 02.00 a 08.00

A.2. Xornada partida:

Primeira quenda: de 08.00 a 12.00 e 13.30 a 17.30

B. SÁBADO, DOMINGO E FESTIVOS:

Xornadas intensivas:

Primeira quenda: de 08.00 a 14.00

Segunda quenda: de 14.00 a 20.00

Terceira quenda: de 20.00 a 02.00

Cuarta quenda: de 02.00 a 08.00

As remuneracións correspondentes ás distintas quendas nos diferentes días da semana e segundo o grupo profesional de que se trate, se recolle no anexo I, táboa salarios de operación 2011 e 2012 (páx. 25).

A todos os efectos, as 24 horas de xornada, computaranse a partir das 8.00 horas de cada día e non das 00.00 horas.

O traballo en Domingos e Festivos será realizado exclusivamente mediante xornadas intensivas de 8.00 a 14.00 / 14.00 a 20.00 / 20.00 a 02.00 ou 02.00 a 08.00.

Todos os traballadores de relación laboral especial deberán manter a plena dispoñibilidade para a súa ocupación conforme ás quendas de traballo, sistema de nomeamento e xornadas establecidas, debendo cumprir coa realización das tarefas nos seus respectivos postos de traballo.

Computarase como xornada cumprida cando, xa nomeado o traballador, por causas alleas á súa vontade, non se realicen operacións.

Calquera irregularidade observada tanto por parte da empresa estibadora como polos traballadores, se notificará ao capataz da operación e este ao xerente da SAGEP. Calquera outra xornada poderá ser acordada pola dirección da SAGEP e o delegado de persoal en función das necesidades.

A manipulación e transporte de mercadorías nos portos de interese xeral son actividades de prestación de



interese xeral e, por este carácter, as mesmas deberán estar sempre garantidas. Por iso, o traballo en sábados tarde, domingos e festivos intentarase cubrir inicialmente con persoal voluntario da SAGEP, respectándose a orde da lista de rotación e complementándose co persoal que sexa necesario. Respectaranse sempre aqueles traballadores que realizaran xa as 40 horas semanais ou 6 xornadas de traballo na devandita semana. Igualmente respectarase para o traballo en sábados tarde, a aqueles traballadores que efectuaran xornada pola mañá. En caso de realizarse as xornadas de sábado tarde, domingo ou festivo, traballador e SAGEP poranse de acordo para gozar obrigatoriamente o descanso correspondente na forma habitual. A remuneración, en todos estes casos (sábados a partir das 14.00 horas, e as 24 horas de domingos e festivos) terá un plus de xornada do 100% sobre o valor asignado en táboas aos xornais realizados de luns a venres, de 13.30 a 19.30 en xornada intensiva, sen abono, caso de producirse, do cambio de operación.

Dada a irregularidade do tráfico marítimo, os traballadores manifestan a súa disposición de atender voluntariamente os reenganches que se ofrezan polas empresas estibadoras debidos á concentración de traballo. A tal obxecto, o reenganche non poderá exceder dun ao día.

Sen prexuízo do indicado no parágrafo anterior, a representación legal dos traballadores poderá acordar non atender colectivamente os pedidos das empresas que poidan supoñer reenganche. En tal caso, deberá poñelo en coñecemento da SAGEP cun preaviso mínimo de 72 horas, sen prexuízo da competencia propia da comisión paritaria.

Prohíbese, con carácter xeral, que un mesmo traballador da SAGEP realice dúas quendas no mesmo día (reenganche ou dobraxe) cando exista outro da mesma Sociedade que, podendo efectuar actividade, non tivera ocupación efectiva no día.

Co obxecto de obter un equitativo repartición do emprego existente, os traballadores de relación laboral común teñen prioridade para o traballo diario, agás en caso de dobraxe, en cuxo caso a preferencia será para os traballadores de relación laboral especial.

Os días de Noiteboa, Noiteboa, Fin de Ano e 16 de xullo a xornada única será de 08.00 a 14.00 horas.

**Art. 15. Remate de buque.**—Para finalizar a operación do buque, as empresas estibadoras poderán dispoñer de 1 hora de remate, en todas as xornadas sen ningunha limitación. A retribución da hora de remate será a recollida nas táboas salarios de operación 2011 e 2012, respectivamente, Anexo I (páx. 25). Non procederá a percepción da hora de remate se o traballador a realizase dentro doutra xornada para a cal xa fose nomeado previamente.

**Art. 16. Nomeamentos.**—A Sociedade de Estiba ten a facultade de distribución rotacional do persoal para os distintos traballos para os que este foi requirido, distribuíndoo de acordo ás necesidades do porto.

Os nomeamentos realizaranse de luns a venres ás 07.45, e ás 13.15 horas. O nomeamento para sábados tarde, domingos e festivos, realizaranse, no caso de sábado tarde, no nomeamento de sábado ás 07.45, e para domingos e festivos, as vésperas no das 07.45 e 13.15 respectivamente. Só no caso de que, nese Sábado ou véspera de festivo, se estivese a traballar un buque en xornada continuada de 24 horas, e se soubese con certeza a continuidade da operación ao día seguinte, poderán as empresas estibadoras pedir

un novo nomeamento para ese buque que se realizaría, neste caso, ás 07.45 horas do domingo ou festivo en cuestión. Así mesmo, en caso de dous ou máis festivos contiguos (tendo o domingo tal consideración de festivo), as empresas estibadoras disporán dun nomeamento ás 07.45 horas no segundo dos festivos.

Comezarase a nomear sempre polo traballador que está de primeiro na lista de rotación de cada grupo profesional. A SAGEP, segundo nomea, deberá inescusablemente comunicar a todo o persoal o labor a realizar e o grupo profesional para a que é nomeado, segundo as follas de petición das empresas estibadoras, e de acordo coas normas mínimas establecidas neste convenio.

Os capataces distribuirán os traballadores ao seu cargo tal e como son nomeados. As ordes efectuadas polos capataces deberán ser respectadas polos traballadores, cumprindo en todo momento as normas establecidas por este convenio. Os xornais complementarios, non mans, solicitados en xornada partida, non levarán consigo capataz sempre que, para estes, non se supere o tempo de xornada do capataz nomeado. A non asistencia inustificada ao nomeamento poderá carrexar a correspondente sanción de acordo co art. 34 deste convenio.

A inasistencia do traballador ao nomeamento das 07.45 horas motivada pola vixilancia da saúde reclamada pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, non suprime a obrigatoriedade da súa asistencia ao nomeamento das 13.15 horas, no que, se perdeu quenda pola mañá, terá prioridade para ser nomeado, non percibindo cambio de operación, agás que chegase a realizar dous xornais ese día. O traballador que por asistencia ao recoñecemento perdese a realización do xornal no nomeamento das 07.45, e tampouco se lle puidera asignar traballo no nomeamento das 13.15, percibirá un permiso retribuído.

Co obxectivo de que no prazo máximo de 6 meses se poida implantar un sistema de nomeamentos que corrixa as disfuncións do actual, á sinatura do convenio crearase un grupo de traballo formado, por un lado, por dous estibadores da SAGEP e, por outro, por dúas persoas designadas pola xerencia, que traballarán na súa materialización.

**Art. 17. Festas.**—As festas que cada ano gozarán os traballadores, serán as que estableza a autoridade laboral no calendario laboral correspondente da localidade respectiva, sen prexuízo de que nas devanditas festividades poidan realizarse actividades portuarias, cando sexa necesario, e de acordo co recollido sobre traballo en festivos no art. 14 (páx. 7) deste convenio. Igualmente consideraranse festivos o 16 de xullo e 1.º de maio.

**Art. 18. Vacacións.**—Os traballadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, gozarán de 30 días naturais de vacacións anuais, retribuídas para os grupos profesionais I ao IV na forma que se indica no art. 26 (páx. 13). O período de disfrute, dentro do PLAN de vacacións establecido, fixarase de común acordo entre o traballador e a empresa.

Dentro dos tres primeiros meses do ano natural, a SAGEP confeccionará e publicará un PLAN de disfrute de Vacacións coas diversas quendas por grupos profesionais, aos que poderán optar todos os traballadores afectados por este convenio.

As devanditas quendas estenderanse dende o 1 de xuño ao 30 de setembro, e o mes de decembro. A

preferencia para elixir as quendas efectuarase, en cada grupo profesional, por rotación anual entre os traballadores que o integren, de acordo co artigo 38 do Estatuto dos Traballadores.

A relación das vacacións asignadas publicarase no taboleiro de avisos da Sociedade Estatal e no de todas as empresas estibadoras, para coñecemento dos traballadores.

Fóra das quendas programadas, o disfrute das vacacións en calquera outra época do ano, quedará supeditado ao acordo individual do traballador coa súa empresa, podéndose fraccionar en períodos mínimos de 7 días, ou superiores que sexan múltiplos de 7, e o resto necesario ata completar os 30 días.

**Art. 19. Licencias retribuídas.**—O traballador, logo de aviso e con causa xustificada, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algúns dos seguintes motivos e polo tempo que se indica a continuación:

- 20 días naturais en caso de matrimonio.
- 2 días por nacemento de fillo/a. En caso de gravidade 5 días.
- 2 días en caso de enfermidade grave de parentes ata o segundo grao. 5 días en caso de requirir desprazamento a outra provincia.
- 3 días en caso de falecemento de familiar ata o segundo grao. 5 días en caso de requirir desprazamento a outra provincia.
- 1 día por cambio de domicilio.
- Polo tempo imprescindible para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

En todos estes casos o traballador percibirá o salario día de inactividade, que se lle aboará na nómina correspondente do mes en que se produzan as devanditas licenzas.

## CAPÍTULO VI

### Condições retributivas

**Art. 20. Estrutura da retribución.**—Os traballadores afectados polo presente convenio colectivo percibirán as súas retribucións mediante o sistema de cheque nominativo ou transferencia bancaria ás contas correntes ou de aforro que libremente comunique cada un deles á SAGEP ou empresa estibadora.

Establécese unha estrutura salarial de acordo cos seguintes criterios:

- Salario base/salario de inactividade
  
- Salario de operación
  
- Complemento persoal non absorbible
  
- Plus de transporte
  
- Plus de actividade
  
- Plus de cambio de operación
  
- Pagas extras
  
- Vacacións

Os incrementos para cada un dos anos 2011 e 2012 quedan fixados nun 2,00% sobre todos os conceptos retributivos.

**Art. 21. Salario base.**—O salario base ou de inactividade queda recollido no ANEXO I (páx. 25).

**Art. 22. Complemento persoal non absorbible.**—Todos os estibadores portuarios que estivesen de alta na Sociedade Estatal de Estiba (hoxe SAGEP) á sinatura do III Acordo Marco Sectorial percibirán este complemento procedente do complemento persoal de antigüidade desaparecido como complemento retributivo. Respéctanse as cantidades vixentes e as remuneracións dos futuros tramos temporais na forma ata agora pactada (durante a vixencia do presente convenio o importe deste concepto por tramo será de 47,25 e 48,20 euros, para os anos 2011 e 2012 respectivamente, igual para todos os grupos profesionais, abrangendo cada tramo 5 anos de antigüidade na empresa).

O persoal de novo ingreso non xerará nin percibirá cantidade ningunha polo concepto de antigüidade, de conformidade co establecido no III Acordo marco sectorial.

**Art. 23. Xornais, cambio de operación, plus de actividade e complementos de IT.**—Os días que o

traballador preste servizos para as empresas estibadoras, en substitución do salario base diario ou de inactividade, percibirá durante os anos 2011 e 2012 os xornais establecidos na respectiva «Táboa salarios de operación», Anexo I (páx. 25), de acordo ao traballo que desempeñe. De igual xeito, a diferenza entre os días laborais do mes (descontados os días laborais en I.T., vacacións e folga, faltas, descanso e permisos) e o número de xornais traballados no devandito mes determina a inactividade mensual, que se abonará a 47,16 e 48,10 euros/día nos anos 2011 e 2012 respectivamente.

Os cambios de operación (reenganches) abonaranse segundo os valores recollidos nas respectivas columnas «cambio de operación I» e «Cambio de Operación II» das «Táboas salarios de operación» Anexo I (páx. 25). Os valores dos «cambios de operación I» serán de aplicación só a aqueles traballadores que, polo grao de polivalencia funcional alcanzado, poidan desenvolver tarefas de capataz, de oficial ou de especialista, as tres indistintamente, ou ben que, alcanzada xa a polivalencia funcional entre os Grupos I e II recollidos neste convenio, superaran, polo menos, as probas prácticas de acceso a capataz.

En caso de baixa por incapacidade temporal por continxencias comúns ou por continxencias profesionais, en todas as baixas que se produzan a partir da data de sinatura do convenio, se complementarán as prestacións da Seguridade Social ata alcanzar o 100% das correspondentes ás respectivas bases de cotización do mes anterior ao da devandita baixa.

Establécese un sistema de prima en función da cantidade de traballo realizado de forma que, superado por un estibador a realización de 22 xornais mensuais, percibirá no devandito mes un prima por Plus de actividade de 40,17 e 40,97 euros nos anos 2011 e 2012 respectivamente, igual para as categorías dos grupos I ao IV.

Os labores complementarios, sen o carácter de servizo público a que se refire o artigo 6 do Real Decreto 371/1987, tales como a entrega e recepción de mercadorías, solicitadas á SAGEP, serán realizadas prioritariamente por persoal do grupo 0 auxiliar, o salario da cal para 2011 e 2012, fixado partindo dos valores establecidos pola comisión mixta sectorial, será de 979,80 e 999,40 euros brutos mensuais respectivamente por todos os conceptos (14 pagas ao ano). Este salario bruto mensual poderá incrementarse con complementos por cantidade de traballo que non poderán superar o 30% do referido salario.

**Art. 24. Plus de transporte.**—Para os efectos de compensar os gastos que neste concepto se producen no período laboral (11 meses), establécese no devandito período para todos os traballadores portuarios dos grupos I ao IV, un plus de transporte de igual valor para todos eles 89,35 e 91,14 euros mensuais, para os anos 2011 e 2012 respectivamente, independentemente do número de horas traballadas. Cada vez que un traballador asista ao nomeamento en domingo ou festivo e saia nomeado en calquera quenda diferente ao de 8.00 a 14.00, sumaranse a este Plus 2,72 e 2,77 euros para os anos 2011 e 2012 respectivamente.

**Art. 25. Pagas extraordinarias.**—Os días 15 dos meses de xullo e decembro, todos os traballadores portuarios dos grupos I ao IV percibirán unha paga dunha contía bruta de 1.316,57 e 1.342,90 euros para os anos 2011 e 2012 respectivamente. Os efectos de percepción destas pagas consideraranse como efectivamente traballado o tempo de I.T. derivado de accidente laboral. En caso de enfermidade garántese un mínimo bruto de 1.175,46 e 1.198,97 euros para os anos 2011 e 2012 respectivamente.

Nos supostos de ingreso ou cesamento do traballador no curso do ano, as pagas de referencia percibiranse en proporción aos meses traballados posterior ou anteriormente.

**Art. 26. Retribución das vacacións.**—No mes de vacacións os traballadores portuarios dos grupos I ao IV percibirán a media das retribucións brutas correspondentes aos últimos doce meses (período xuño/maio) sen a inclusión do plus de actividade. No período de vacacións non se percibirá plus de transporte.

**Art. 27. Cotización á seguridade social.**—A cotización á Seguridade Social será en función dos correspondentes grupos profesionais, de acordo co que establecen as normas do réxime especial da Seguridade Social dos traballadores do mar, aplicable aos traballadores portuarios.

## CAPÍTULO VII

### Formación profesional, clasificación profesional, ascensos

**Art. 28. Formación profesional.**—As partes conveñen na necesidade prioritaria de establecer uns plans permanentes de formación profesional dos estibadores portuarios, asumindo o contido íntegro do II Acordo nacional de formación continua e I Acordo estatal de formación continua para o sector de estiba.

A SAGEP, a iniciativa propia, ou por proposta da comisión tripartita de formación da SAGEP, asume a responsabilidade de impulsar e coordinar as accións formativas, en colaboración coas empresas estibadoras, os estibadores portuarios e a Administración do Estado.

A este fin as empresas porán en coñecemento da comisión tripartita de formación, calquera proxecto de implantación de novas tecnoloxías, maquinaria ou instalacións que requiran a formación de profesionais de especialidades non existentes na actualidade. A devandita comunicación realizarase coa antelación suficiente para que se poidan organizar as accións formativas de forma que as empresas poidan dispoñer de persoal capacitado antes de iniciarse a implantación da innovación.

Todas as accións formativas deberán garantir a igualdade de oportunidades a todos os traballadores portuarios.

A comisión tripartita de formación virá obrigada a velar polo cumprimento das instrucións, normas e resolucións que se establezan pola comisión paritaria sectorial de estiba e estiba.

Os traballadores están obrigados a asistir aos cursos de formación que se aproben pola comisión paritaria sectorial de estiba e desestiba, por proposta da comisión tripartita da sociedade de estiba, en desenvolvemento do plan de formación que anualmente se estableza.

A asistencia obrigatoria aos cursos dá dereito ao traballador asistente, no suposto que perdesse a súa quenda de traballo, a ser nomeado con preferencia no seguinte chamamento.

Os cursos de formación impartiranse, preferentemente e sempre que sexa posible, fóra da xornada de traballo. A falta de asistencia aos cursos establecidos pola comisión sen causa xustificada, será notificada á comisión mixta do III Acordo sectorial.

**Art. 29. Clasificación profesional: grupos profesionais.**—Sobre esta materia, as partes asumen o texto do III Acordo marco para a regulación das relacións laborais no sector portuario (art. 12.1), subscrito polas súas representacións o 27 de setembro de 1999, e que entra a formar parte integrante deste convenio como Anexo III (páx. 27).

**Art. 30. Sistemas de clasificación e promoción profesional.**—A clasificación profesional e os sistemas para a promoción corresponderán, exclusivamente, á SAGEP.

No suposto de que un traballador de relación laboral común acceda a un grupo profesional superior e non exista posto de traballo dese grupo na empresa onde viñese prestando os seus servizos, este poderá pactar a súa incorporación á SAGEP ou a outra empresa estibadora que requira traballadores portuarios con tal cualificación.

En caso de discrepancia sobre a materia contida en este artigo, sobre o grupo ou especialidade asignado a un traballador, ou sobre o sistema de promoción establecido el, ou os prexudicados, formulará de xeito previo e con carácter preceptivo a cuestión ante a comisión mixta, que resolverá de acordo cos seguintes criterios:

a) O sistema garantizará a plena igualdade de oportunidades aos estibadores suxeitos a relación laboral especial ou común, para acceder a todas as promocións e ascensos que se efectuen no seu ámbito.

As ofertas de promoción serán publicadas no taboleiro de anuncios da SAGEP e das empresas estibadoras e comunicada á representación dos traballadores nas respectivas entidades e terán acceso, previa a selección correspondente, todos os traballadores independentemente do grupo profesional e especialidades que teñan recoñecidas, sen prexuízo dos criterios de preferencia que se conveñan.

b) O órgano avaliador da profesionalidade esixible para a promoción será único e contará coa participación dos representantes dos traballadores e das empresas estibadoras e presidirao o representante que nomee a SAGEP.

c) A SAGEP, mediante a realización e superación dos cursos de formación ou perfeccionamento acreditará as especialidades correspondentes, con informe-consulta da representación dos traballadores. Os actos de adscrición ou denegación desta poderán ser obxecto de recurso ante a xurisdición social.

d) As promocións ou reclasificacións dos traballadores de relación laboral común, haberán de realizarse conforme os criterios e o sistema previsto anteriormente.

## CAPÍTULO VIII

### Réxime disciplinario

**Art. 31. Procedemento.**—A potestade disciplinaria para a avaliación e imposición de sancións por incumprimentos contractuais dos traballadores vinculados ás empresas estibadoras por relación laboral común, corresponde exclusivamente a estas.

A potestade disciplinaria para a avaliación e imposición de sancións por incumprimentos contractuais dos traballadores vinculados por relación laboral especial coa SAGEP, corresponde exclusivamente a esta, se ben cando unha empresa estibadora considera que un traballador portuario do equipo da SAGEP posto á súa disposición incorrera nun incumprimento contractual, comunicarao inmediatamente por escrito á SAGEP para que esta adopte as medidas preventivas e disciplinarias que estime conveniente no ámbito da súa competencia, sen prexuízo de que a SAGEP poida acordar as devanditas medidas por propia iniciativa, de ter coñecemento da infracción por outras vías.

As sancións que se impoñan aos traballadores portuarios, ben sexa de relación laboral especial ou de relación laboral común, efectuaranse sempre por escrito, calquera que sexa o grao da infracción, debéndose indicar os feitos que a motivan, a avaliación da falta segundo a súa gravidade, a sanción que se impón e a data en que se fará efectiva a sanción.

Todas as sancións poderanse recorrer directamente ante a xurisdición laboral, nos termos da Lei de procedemento laboral.

Iso non obstante, os traballadores sancionados poderán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra a sanción no que non poderán esixir á empresa a práctica de probas, pero ao que poderán acompañar aquelas de que dispoñan ou que consideren conveniente achegar. O escrito de descargos deberá presentarse dentro dos tres días hábiles seguintes á notificación da sanción, e deberá ser resolto pola empresa que sancionara, dentro dos tres días seguintes á recepción do escrito de descargos.

De non se contestar expresamente pola empresa no prazo de tres días, entenderase tacitamente confirmada a sanción. De contestarse o escrito de descargos no sentido de modificar o acordo sancionador, quedará sen efecto a primeira cualificación da falta e a sanción e, contra a segunda, quedará aberta a vía do recurso xurisdiccional.

A presentación do escrito de descargos implicará a suspensión da sanción e, consecuentemente, interromperá os prazos de prescrición da falta e das accións para recorrela, dende o momento da presentación do escrito de descargos e ata a data da resolución. expresa ou tácita. da empresa. No suposto de non se presentar escrito de descargos quedará imposta a sanción.

Das sancións que se impoñan por faltas graves e moi graves, darase conta aos representantes legais e sindicais dos traballadores.

Así mesmo, cando o traballador sexa representante legal dos traballadores ou delegado sindical, establecerase, con carácter previo á imposición da sanción por faltas graves e moi graves, un prazo de tres



días hábiles co fin de dar audiencia a este e aos restantes membros da representación a que o traballador pertencese, así como aos delegados sindicais no suposto de que o traballador sancionado estivese afiliado a un sindicato e así constase á empresa.

Entenderase que o procedemento arriba indicado servirá, a todos os efectos, de expediente contradictorio para os representantes legais e sindicais.

A estes efectos non se computarán como días hábiles os sábados.

**Art. 32. Prescrición.**—Das faltas:

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a empresa que teña a potestade sancionadora tivese coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Das sancións:

As sancións firmes impostas por faltas moi graves prescribirán aos noventa días, por faltas graves aos sesenta días e as impostas por faltas leves aos trinta días.

O prazo de prescrición comezará a contarse dende o día seguinte a aquel en que adquira firmeza o acordo polo que se impón a sanción.

**Art. 33. Extinción da responsabilidade disciplinaria.**—A responsabilidade disciplinaria extínguese pola prescrición da falta, prescrición da sanción, cumprimento da sanción ou falecemento do traballador.

**Art. 34. Clasificación das faltas.**—Faltas leves:

1. Faltar á lista de chamamento dous días consecutivos ou máis de dous alternos ao mes, sen xustificación, ou non o facer no prazo dos tres días seguintes á falta. Considérase falta a lista de chamamento a inobservancia das normas de control da asistencia establecida no porto.

2. Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo (máis de dez minutos de atraso), sen a debida xustificación durante o período dun mes.

3. Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

4. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo durante a xornada. Se tales discusións producen

escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave.

5. Incurrir en pequenos descoidos na conservación dos materiais e útiles ou efectos que o traballador teña ao seu cargo.

Faltas graves:

1. Faltar á lista de chamamento tres días consecutivos ou cinco alternos no período dun mes, sen xustificar a súa causa dentro dos tres días seguintes a cada falta.

2. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas durante o período dun mes. Cando tivera que relevar a un compañeiro, abondará unha soa falta de puntualidade para que esta se considere como falta grave.

3. A falta de asistencia ao traballo despois de ser contratado ou facelo cun atraso superior a unha hora por causa imputable ao traballador, abandonar o mesmo antes da finalización das operacións ou negarse a realizar que lle corresponda segundo a quenda de rotación. Se como consecuencia do anterior se causase prexuízo de consideración ou fose causa de accidente, esta falta será considerada como moi grave.

4. Simular a presenza dun traballador durante a lista de chamamento, ou a súa substitución no traballo por outro traballador, ou permutar para a realización de determinadas faenas sen coñecemento ou consentimento da empresa.

5. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha de este, a diminución voluntaria do rendemento, ou atrasar o cumprimento das ordes recibidas dos seus superiores, sen causa que habilite para iso.

6. Non comunicar as empresas, coa puntualidade debida, os cambios experimentados na familia, que poidan afectar á Seguridade Social, e que cause prexuízo á empresa. A falta maliciosa destes datos considerarase como falta moi grave.

7. A asistencia á lista de chamamento, ao traballo, así como a permanencia dentro da zona portuaria en estado de embriaguez ou derivado do consumo de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas, cando non sexa habitual.

8. A negativa a someterse aos controis de alcoholemia ou drogadicción, por requirimento da Sociedade de Estiba.

9. Ofender ou faltar ao respecto aos compañeiros de traballo. Se implicase quebranto da disciplina, ou dela se derivase prexuízo notorio para as empresas ou compañeiros de traballo, considerarase como falta moi grave.

10. Neglixencia na observación e cumprimento das normas ou instrucións sobre seguridade e hixiene ou

das medidas que sobre a materia se deban observar. Se da devandita negligencia se derivase accidente, esta falta poderá ser considerada como moi grave.

11. A negativa por parte do traballador a utilizar medios de protección persoal ou a súa deterioración maliciosa.

12. A negativa a realizar traballos en horas extraordinarias ou de remate nos termos pactados en convenio colectivo.

13. Mal uso dos medios auxiliares de carga e descarga e instalacións dos muelle que orixinen rotura ou maior desgaste do que normalmente produce o seu uso.

14. A imprudencia grave en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para el ou para os seus compañeiros, ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.

15. A negativa por parte do traballador a realizar labores en polivalencia ou mobilidade funcional, nos termos pactados en convenio colectivo e/ou acordos sectoriais.

16. A non comunicación polos capataces das infraccións realizadas polos traballadores que se atopen baixo as súas ordes. Se existise conivencia por parte do capataz, esta considerarase como moi grave.

17. Esixir o pagamento de gratificacións, primas ou outras remuneracións non previstas no convenio de aplicación, pola práctica de determinadas faenas.

18. A negativa por parte do traballador a recibir os cursos de formación organizados pola SAGEP, para alcanzar unha axeitada cualificación profesional ao seu posto de traballo.

Faltas moi graves:

1. Faltar ás listas de chamamentos durante catro veces consecutivas ou 10 alternas no mes, sen xustificación ou non o facer dentro dos tres días seguintes a cada falta.

2. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas nun período de seis meses.

3. As faltas inxustificadas ao traballo máis de tres días nun período dun mes.

4. A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas durante o traballo, sempre que fose habitual.

5. Orixinar rifas e pendencias cos seus compañeiros, e/ou participar activamente nestas.
6. Permitir os encargados ou capataces o traballo de persoal para a realización de laborais incluídas no ámbito funcional do convenio colectivo de aplicación, incumprindo as normas legais ou o pactado neste.
7. Facer desaparecer, inutilizar, destruír ou causar avarías en útiles e ferramentas, máquinas, aparatos, instalacións, edificios, aparellos e documentos, de forma voluntaria.
8. Causar accidentes por negligencia ou imprudencia inescusables.
9. A simulación de enfermidade ou accidente.
10. A fraude, a deslealdade, o abuso de confianza, a transgresión da boa fe contractual e, en xeral, os actos que produzan prexuízo grave e desprestixio á empresa.
11. Revelar a elementos estraños ás empresas datos de reserva obrigada.
12. Proporcionar ou usar de información, declaracións ou documentos falsos, adulterados ou a sabendas defectuosos para obter determinados beneficios económicos ou doutra índole.
13. Os malos tratos de palabra ou obra e a falta de respecto e consideración aos empresarios, encargados, capataces, así como aos compañeiros de traballo ou subordinados.
14. A desobediencia, considerándose como tal a negativa a efectuar o traballo ordenado, infrinxíndo o disposto sobre obrigas de traballadores.
15. O abuso de autoridade por parte dos encargados ou capataces respecto do persoal que lle estea subordinado, así como esixir deste ou admitir deste dádivas, obsequios ou favores de calquera natureza.
16. A estafa, roubo ou furto, tanto aos seus compañeiros de traballo coma de mercadorías.
17. Causar danos, intencionadamente ou por negligencia na mercadoría manipulada.
18. Accidentarse intencionadamente ou prolongar, por algún procedemento de fraude, a normal curación das lesións consecutivas ao accidente.
19. O contrabando de mercadorías e/ou divisas, con ocasión do traballo.
20. O rexeitamento por parte do traballador de dúas ofertas de emprego adecuadas ao seu grupo

profesional e especialidade provenientes de empresas estibadoras que desexen establecer con el unha relación laboral común.

21. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado convencionalmente, ou inducir os compañeiros a tal fin.

22. A participación en folga ilegal ou en calquera outra forma de alteración colectiva ilegal no réxime normal de traballo.

23. A negativa durante unha folga á prestación dos servizos mínimos.

**Art. 35. Sancións.**—Por faltas leves:

— Amoestación por escrito.

— Suspensión de emprego e soldo dun a tres quendas, ou igual número de días.

Por faltas graves:

— Suspensión de emprego e soldo de catro a quince quendas, ou igual número de días.

Por faltas moi graves:

— Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a noventa quendas, ou igual número de días.

— Despedimento.

Entenderase cumprida a sanción de suspensión de emprego e soldo regulada no presente apartado, cando se cumpran as quendas ou transcorran igual número de días que as quendas sancionadas.

## CAPÍTULO IX

### **Seguridade e saúde no traballo**

**Art. 36. Normativa sobre seguridade e saúde no traballo.**—Sen prexuízo do disposto pola lexislación xeral sobre constitución e competencias dos comités de seguridade e saúde nas empresas, e dadas as

especificidades do traballo portuario no que realizan labores conxuntamente traballadores vinculados a diversas empresas, manterase un comité de seguridade e saúde como órgano paritario de participación dos traballadores portuarios, empresas estibadoras e SAGEP.

Este comité de seguridade e saúde estará formado, por unha parte, polos delegados de prevención das empresas estibadoras e da SAGEP, e doutra, polas empresas estibadoras ou os seus representantes e á SAGEP.

En todo caso, o número de membros do comité non será superior a cinco por cada parte, podendo asistir ás reunións, con voz pero sen voto, os asesores que as partes estimen conveniente, cun máximo de dous por cada unha delas.

Así mesmo, poderán participar nas reunións, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos da prevención nas empresas estibadoras e Á SAGEP, que non estean incluídos na composición do comité de seguridade e saúde.

As súas competencias e facultades serán as que lles atribúe o artigo 39 da citada Lei 31/1995, que poderán ser desenvolvidas polo grupo de traballo designado pola comisión mixta, e aprobadas por esta última.

O delegado de prevención será o delegado de persoal.

**Art. 37. Medidas urxentes ante problemas de seguridade e saúde.**—Sen prexuízo das facultades que corresponden á autoridade laboral e á inspección de traballo en orde aos problemas que poidan xurdir entre as partes por cuestións relacionadas coa seguridade e saúde, convense que a comisión paritaria do convenio designará de común acordo un mediador con coñecementos e experiencia sobre a materia, ao que as partes poidan acudir inmediatamente, cando se produzan controversias sobre as condicións de seguridade e saúde de determinada operación.

A función do mediador non será decisoria nin arbitral, e tan só limitarase a manifestar o seu criterio e dar o seu consello ás partes sobre o problema controvertido, propiciando a solución que estima máis idónea para a garantía da seguridade e o entendemento entre as posturas discrepantes.

**Art. 38. Roupa de traballo.**—En cumprimento da normativa vixente, a Sociedade de Estiba comprométese a entregar a todos os seus traballadores os medios de protección e seguridade necesarios.

A todos os traballadores, xa sexa en réxime común ou especial, adxudicaráselles a súa correspondente taquilla.

## CAPÍTULO X

**Representación. Dereitos de reunión e información. Dereitos dos representantes dos traballadores. Dereitos sindicais**

**Art. 39. Dereitos de reunión e información.**—Sen prexuízo dos dereitos sindicais recoñecidos e declarados na lexislación vixente, os traballadores portuarios afectados polo presente convenio teñen os seguintes dereitos:

— A representación dos traballadores poderá convocar asembleas nos locais da Sociedade de Estiba. Para iso, terán dereito ao uso dos salóns de nomeamento da SAGEP ou de calquera outro que esta poña á súa disposición, antes ou ao finalizar os chamamentos diarios, sen máis requisitos que non afectar a estes, nin atrasar a incorporación dos traballadores aos postos de traballo para os que fosen nomeados.

— A recibir información a través dos seus representantes.

— A que lles sexan facilitados, a título individual, os datos mecanizados polas empresas nos que conste información relativa á súa persoa.

**Art. 40. Dereitos da representación dos traballadores.**—En igual sentido que no indicado no apartado anterior, os representantes legais dos traballadores teñen os seguintes dereitos:

— Uso de 40 horas mensuais acumulables retribuídas para a xestión sindical. Estímanse como taesl as ocasionadas polas viaxes por motivos sindicais, en tal caso, só computaran as correspondentes ás quendas nas que lles correspondeu traballar efectivamente. A retribución das horas sindicais será a correspondente ao valor do xornal de oficial en xornada ordinaria.

**Art. 41. Dereitos sindicais.**—Serán de aplicación os restantes acordos alcanzados no artigo 16 do III Acordo sectorial, en relación cos dereitos que se regulan no presente artigo, e nos dous anteriores.

**Art. 42. Representación para a negociación do convenio.**—Co fin de determinar a representación dos traballadores afectados por o III Acordo sectorial, aos efectos de definir a lexitimación para negociar o mesmo, así como os convenios colectivos de ámbito inferior, será imputada tal representación aos representantes dos estibadores de relación laboral especial e común incluídos no ámbito persoal expresado no artigo 2.

Debido á interrelación dos traballos realizados nos portos polos traballadores de relación laboral común e especial, e a consideración de colectivo único dispoñible para o servizo público de estiba e estiba e os labores complementarios realizados polas empresas estibadoras, as partes conveñen en sinalar como unidade mínima de negociación, a referida ao ámbito do porto e ao persoal indicado no artigo dous do presente convenio.

A estes únicos efectos e aos da representación dos traballadores, as actividades que realicen as empresas estibadoras como concesionarias do servizo público ou complementarios de estiba e estiba que se describen no artigo 1, constituirán unha unidade independente das demais actividades desta, á que

quedarán adscritos unicamente os estibadores portuarios de cada empresa contratados a SAGEP para a realización destes traballos, por relación laboral común.

**Art. 43. Función da sociedade anónima de gestión de estibadores portuarios del puerto de ferrol.**—En cumprimento do obxecto que asignou a lei ás sociedades estatais de estiba e estiba, a SAGEP contribuirá á realización das actividades portuarias descritas no artigo 1.º deste convenio, facilitando ás empresas estibadoras os traballadores portuarios, de profesionalidade acreditada, que lles sexan necesarios en cada momento para a súa execución, baixo os criterios de regularidade, eficacia e o menor custo posible do servizo.

**Art. 44. Persoal que preste servizo ás empresas estibadoras.**—Para o cumprimento da función que se describe no artigo anterior, as empresas estibadoras contarán cos traballadores portuarios propios, contratados por relación laboral común, e os traballadores portuarios pertencentes ao equipo fixo da SAGEP, os servizos da cal poderán solicitar en función das súas necesidades.

**Art. 45. Dirección e control da actividade laboral.**—É competencia da SAGEP a asignación e formación dos distintos equipos de traballo baseándose na facultade aludida no art. 16 deste convenio.

A dirección, o control e a responsabilidade das actividades laborais dos traballadores portuarios que interveñan nas operacións, corresponderá á empresa estibadora que os realice, e iso con independencia de se faino con persoal propio de relación laboral común ou con persoal da SAGEP, se ben, neste último caso, tal responsabilidade quedará limitada ao tempo en que os traballadores se achen destinados a operacións para as que fosen chamados por empresa estibadora.

A transmisión e execución das ordes das empresas levarase a cabo obrigatoriamente a través da estrutura orgánica dos traballadores portuarios.

Os traballadores comprométense a realizar as tarefas que lles sexan asignadas, en calquera das empresas estibadoras, cumprindo as ordes impartidas por estas, sempre que as devanditas ordes respecten o negociado no convenio colectivo con respecto ás relacións laborais dos traballadores con relación laboral especial e dos traballadores con relación laboral común.

**Art. 46. Prelación e concorrencia de normas.**—As normas do presente convenio serán de aplicación preferente e prioritaria ás relacións laborais incluídas no seu ámbito de aplicación, sempre e cando non contradiga o disposto no III Acordo para a regulación das relacións laborais no sector portuario, exceptuándose ao respecto o recollido na súa disposición adicional única que, na súa condición de cláusula obligacional e a actual situación do III Acordo, non será de aplicación ao non se vulnerar a prohibición de concorrencia. Serán así mesmo aplicables:

— A Lei 48/2003, do 26 de novembro; o Real decreto-lei 2/1986, do 23 de maio; o Real decreto 371/1987, do 13 de marzo; o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais e regulamentarias do Estado con suxeición á xerarquía normativa en canto sexan normas mínimas ou de dereito necesario absoluto.



— O III Acordo para a regulación das relacións laborais no sector portuario, subscrito o 27 de setembro de 1999.

**Art. 47. Melloras sociais.**—A empresa efectuará as seguintes melloras sociais:

**Seguros.**—Establecerase un seguro de accidentes os capitais dos cales en caso de morte ou invalidez permanente terá unha contía de 25.543,00 euros.

**Asistencia.**—Establécese para os efectos asistenciais unha cantidade de 1.651,65 e 1.684,68 euros/año, para os anos 2011 e 2012 respectivamente, que será entregada pola empresa aos representantes do persoal.

## ANEXOS

### ANEXO I

#### Taboa salarios de operación 2011

Taboa salarios de operación 2011	Tipos de xornada	Cambio de Operación	
		I	II
Salario Base/Día	Ordinaria (Lu. a Ve.) Nocturna (Lu. a Ve.) Sábado (Mañana) Sábado (Tarde) Domingo e Festivo		
Salario Inactividade	08:00 a 12:00 12:00 a 13:30 13:30 a 17:30 17:30 a 20:00 20:00 a 02:00 02:00 a 13:30 13:30 a 19:30 19:30 a 02:00 02:00 a 08:00 08:00 a 14:00 14:00 a 20:00		

	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Capataz	47,16	87,24 (21,02)	110,08 (24,55)	110,08 (24,55)	174,48 (42,04)	174,48 (42,04)	60,21	6,03
Controlador mercancías	47,16	78,12 (18,39)	106,45 (21,99)	106,45 (21,99)	156,24 (36,78)	156,24 (36,78)	51,87	5,17
Oficial manipulante	47,16	74,22 (17,83)	96,03 (21,12)	96,03 (21,12)	148,44 (35,66)	148,44 (35,66)	49,60	4,96
Especialista	47,16	71,61 (15,53)	91,91 (18,57)	91,91 (18,57)	143,22 (31,06)	143,22 (31,06)	47,97	4,79

Notas:

— O Salario Base día inclúe a parte proporcional de domingos e festivos.

— Entre paréntese quedan recollidos os distintos valores das horas de remate en cada tipo de xornada.

### Taboa salarios de operación 2012

Taboa salarios operación 2011	Tipos de xornada	Cambio de Operación						
		I	II					
Salario Base/Día	Ordinaria (lu. a Ve)	Nocturna (lu. a Ve.)	Sábado (Maña)	Sábado (Tarde)	Domingo e Festivo			
Salario inactividade	08:00 a 17:30	17:30 a 23:30	08:00 a 14:00	14:00 a 20:00	08:00 a 14:00	a		
	12:00 a 13:30				14:00 a 20:00	a		
	17:30 a 19:30	20:00 a 02:00		20:00 a 02:00		a		
	13:30 a 19:30				20:00 a 02:00	a		
		02:00 a 08:00		02:00 a 08:00		a		
	08:00 a 14:00				02:00 a 08:00	a		
	14:00 a 20:00							
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	
Capataz	48,10	88,98 (21,44)	112,28 (25,04)	112,28 (25,04)	177,96 (42,88)	177,96 (42,88)	61,41	6,15
Controlador mercancías	48,10	79,68 (18,76)	108,58 (22,43)	108,58 (22,43)	159,36 (37,52)	159,36 (37,52)	52,91	5,27

Oficial manipulante	48,10	75,70 (18,19)	97,95 (21,54)	97,95 (21,54)	151,40 (36,38)	151,40 (36,38)	50,59	5,06
Especialista	48,10	73,04 (15,84)	93,75 (18,94)	93,75 (18,94)	146,08 (31,68)	146,08 (31,68)	48,93	4,89

Notas:

— O Salario Base día inclúe a parte proporcional de domingos e festivos.

— Entre paréntese quedan recollidos os distintos valores das horas de remate en cada tipo de xornada.

## ANEXO II

### Cláusula adicional

Acórdase expresamente que o ámbito persoal do presente convenio colectivo estenderase exclusivamente aos traballadores portuarios que teñan a condición de fixos da Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Ferrol (SAGEP Ferrol) con relación laboral especial, aos traballadores portuarios que suspendan temporalmente a relación laboral especial coa SAGEP Ferrol e constitúan unha relación laboral común cunha empresa estibadora, de conformidade co establecido no artigo 10 do Real decreto-lei 2/1986, do 23 de maio, e aos traballadores acollidos a disposición transitoria segunda 2, parágrafo 3.º, do antedito Real decreto-lei.

## ANEXO III

### Clasificación profesional das sociedades de estiba e desestiba

Grupos profesionais

GRUPO 0: auxiliar

GRUPO I: especialista

GRUPO II: oficial manipulante

GRUPO III: controlador de mercadorías

GRUPO IV: capataz

A descrición e enumeración das funcións e especialidades de cada Grupo, non presupón a obrigatoriedade da súa existencia en todos os portos.

Todos os criterios aquí pactados se aplicarán de conformidade co que estableza a lexislación vixente.

#### GRUPO 0. AUXILIAR

É o traballador portuario, en formación, contratado de conformidade ao artigo 14 do Real decreto-lei 2/1986, para efectuar a manipulación de mercadorías na zona de servizo do porto.

A este efecto, pode realizar as seguintes tarefas:

1. Entrega e recepción de mercadorías.
2. Traslados internos de mercadorías/colectores e vehículos/carga rodada posteriores á súa recepción ou descarga de buques e anteriores á carga a buques ou entrega, entre as terminais ou zonas do recinto portuario onde as empresas estibadoras desenvolven a súa actividade.

Reordenación, preparación e reconversión interna (Roll-Trailers/Plataformas ou viceversa) de mercadorías e colectores previas á carga a buque e entrega, así como posteriores á recepción e descarga de buque.

3. Clasificación, unificación e consolidación de cargas.
4. Grupaje e reconto de mercadorías.

A delimitación e alcance das tarefas asignadas ao grupo 0 auxiliar será determinado, de entre as indicadas anteriormente, no convenio ou pacto de ámbito de cada porto, con ratificación da comisión mixta. Así mesmo, por resolución da comisión mixta, poderá ampliarse a actuación laboral dos profesionais do grupo 0 auxiliar a aqueles outros labores non previstos anteriormente, pero de semellante función que se segreguen de entre as recoñecidas ao grupo profesional I.

#### GRUPO I. ESPECIALISTA

É o profesional portuario que realiza as tarefas de manipulación de mercadorías na carga/descarga, estiba/estiba, transbordo e labores complementarios, a bordo dos buques e na totalidade da zona de servizo do porto baixo as ordes do seu superior.

Estas tarefas agrúpanse de forma indicativa do seguinte xeito:

1. Realización de funcións de sinalización tanto en cuberta coma en terra mediante a emisión de sinais

manuais ou outros medios, cando así determíneo o convenio colectivo para este grupo.

2. Manipulación de traspaletas, xa sexa manuais ou eléctricas, cando así estea determinado no convenio colectivo para esta función.

3. O manexo de grúas de bordo e maquinilla de calquera tipo e outros aparatos ou elementos mecánicos cando se utilicen nas operacións portuarias incluídas no presente acordo, cando así estea determinado no convenio colectivo para esta función.

4. Cantos traballos se deriven da manipulación de pesca fresca, no suposto de buques de máis de 100 Tn. sempre e cando non exista pacto coa súa tripulación, nin exista dispoñibilidade de persoal do grupo 0 auxiliar para o seu desempeño.

5. Enchedura e baleirado de colectores.

6. Suxeición, trincaxe e solta a bordo dos buques, sempre e cando non as realicen as tripulacións dos buques.

7. O arrastre, carga e descarga das caixas de peixe, dende muelle ata lonxa ou almacén e, en xeral, cantos traballos se deriven da manipulación de pesca fresca, no suposto de buques de máis de 100 Tn., sempre e cando non exista pacto coa súa tripulación.

8. Realización de todo tipo de operacións de limpeza tanto en adega coma en explanadas cando o tipo de carga así o esixa.

9. Este grupo profesional realizará tanto as tarefas de grupo 0 -auxiliar, cando non estivese constituído tal grupo, como as tarefas que resulten da aplicación do disposto no parágrafo final que regula o citado grupo 0- auxiliar.

Dado o grao de mecanización crecente das actividades deste Grupo, para todo o anterior utilizará todos os medios mecánicos que a propia operativa esixa.

## GRUPO II. OFICIAL MANIPULADOR

É o profesional portuario manipulador de maquinaria que, con coñecementos de mecánica, hidráulica e electricidade, conduce e manipula os diferentes vehículos empregados na operativa portuaria e en calquera outra manipulación ou desprazamento de mercadoría dentro das instalacións portuarias.

Así mesmo, e con coñecementos sobre sinalización de operacións, cando así determíneo o convenio colectivo para este grupo, pode realizar funcións de sinalización, tanto en cuberta coma en terra mediante a emisión de sinais manuais ou outros medios.

As funcións do oficial manipulador agrúpanse en:

1. Manipulación de elevadores frontais con galla e de menos de 8 Tn. de potencia de elevación
2. Manipulación de elevadores frontais con pinzas (algodón, balas e bobinas de papel, etc.)
3. Manipulación de elevadores frontais de máis de 8 Tn. de potencia de elevación
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta roda elevable (MAFFIS)
5. Condutores de camión e tráiler
6. Manipulación de vancarriers
7. Manipulación de trastainers
8. Manipulación de pa de limpeza, pa cargadora e pa de adega
9. Manipulación de grúas eléctricas
10. Manipulación de grúas móbiles sobre rodas
11. Manipulación de grúas pórtico
12. Condución de vehículos non comprendida no art. 2 .d) do Real decreto-lei 2/1986
13. Manipulación de Reach Stacker
14. Manipulación de Poclain ou similar, con polbo hidráulico

As especialidades aquí enumeradas e aquelas que se incorporen por causa dos avances tecnolóxicos, non se constitúen como subdivisións deste grupo profesional, non limitando polo tanto a mobilidade funcional, tendo a súa única razón de existencia o grao de capacitación/formación dos traballadores portuarios encadrados neste grupo profesional.

As funcións xerais deste Grupo son as seguintes:

- Recoller no parque de maquinaria as que lle sexan asignadas polo capataz ou empresa estibadora e realizar as comprobacións de estado da máquina e os seus controis antes e despois da operación.
- Comunicar ao capataz ou empresa estibadora calquera anomalía da maquinaria, antes, durante e despois da operación.
- Manipular a máquina respectando a sinalización e normas de seguridade e hixiene cara ás persoas e as de calidade e seguridade cara á mercadoría.

### GRUPO III. CONTROLADOR DE MERCADORÍA

É o profesional portuario que planifica, coordina e controla física e administrativamente, os movementos de mercadorías e os seus continentes, número e peso de unidades, situación e localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación da relación de mercadorías obxecto de carga, descarga, e labores complementarios, recontos, ritmos e frecuencias, etc., relativos ás operativas portuarias do devandito ámbito, mediante a aplicación de procedementos técnico-administrativos de obtención e fixación de datos, elaboración e procesamento da información e transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Para todo o anterior, terá á súa disposición a documentación correspondente ás ordes, plans e programas relativos ás operativas portuarias do devandito ámbito, transmitindo a quen corresponda (capataz, empresa estibadora, oficialidade do buque, transportista, etc.) a información que elabore, sendo responsable da súa obtención, veracidade, exactitude e constancia documental.

### GRUPO IV. CAPATAZ

É o profesional portuario que dirixe e coordina, baixo a dirección e instrucións da empresa estibadora, as operacións portuarias, incluídos os servizos auxiliares ou complementarios, sendo responsable do desenvolvemento da operación e do equipo, con independencia da súa procedencia, informando puntualmente a devandita empresa estibadora do desenvolvemento e incidencias desta.

É o responsable directo do equipo no referente a rendementos, seguridade (sen prexuízo do establecido no Real decreto-lei 2/1986) e disciplina no ámbito funcional e espacial da operativa portuaria, así como da calidade e seguridade na manipulación da mercadoría e dos medios técnicos que se utilizan.

Entre as súas funcións destacan:

1. O control da planificación e programación do traballo do seu equipo, da orde da carga e do plano de estiba baixo as ordes da empresa estibadora.
2. A distribución e organización das diferentes tarefas entre o conxunto dos traballadores asignados á operación co fin de obter o máximo rendemento.

3. A vixilancia do cumprimento dos rendementos previstos e das súas ordes ao equipo durante toda a operación, realizando a cumprimentación de todo tipo de partes relativos á súa función: traballo, accidentes, etc.

4. A atención, e no seu caso, adopción de ordénelas provenientes dos mandos do buque, da empresa estibadora ou das suxestións provenientes do seu propio equipo de traballo.

5. A supervisión da preparación, manipulación e retirada dos medios técnicos postos ao servizo da operación.

Cando se realicen operacións simultáneas nas que estean implicados varios capataces, a empresa estibadora poderá designar un responsable xeneral que asuma, respecto do conxunto, a responsabilidade da coordinación dos labores portuarios que se realicen nun ou varios buques ou nunha área determinada da zona de servizo do porto.

En todo caso, entenderase que o Responsable Xeneral, caso de que a empresa estibadora estime necesaria a súa designación, deberá ser nomeado de entre o persoal portuario do grupo IV capataces.