

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución da Xefatura Territorial da Coruña pola que se ordena o rexistro e publicación do convenio colectivo de traballo da Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto de A Coruña (SAGEP)

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da SOCIEDADE DE ESTIBA E DESESTIBA DO PORTO DE A CORUÑA-SAGEP (antes SESTICO) (código n.º 15002412011989), que foi subscrito polos suxeitos lexitimados segundo o establecido no artigo 87 do Estatuto dos Traballadores, na xuntaza do 25.09.2014, na que rematou o procedemento de mediación seguido en base ao establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedimentos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) para os supostos de conflitos derivados de bloqueos na negociación dun convenio, sendo mediador don José Vázquez Portomeñe, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo1/1995, 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.

A Coruña, 09 decembro de 2014.

Xefa territorial

M.ª PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ESTIBA PORTUARIA EN EL PUERTO DE A CORUÑA AFECTADAS POR EL ÁMBITO PERSONAL DEL PRESENTE CONVENIO

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbitos. Denuncia y prorroga. Vinculación a la totalidad. Comisión paritaria.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores descritos en el ámbito personal en el puerto de A Coruña y Punta Langosteira.

Artículo 2.-Ámbito personal.

Afectará a la SAGEP (SESTICO) y a las empresas estibadoras que realicen las labores del servicio público de estiba y desestiba de buques, cuando estas contraten a los trabajadores de aquella, bien sea en relación laboral especial o bien sea en relación laboral común.

Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por la SAGEP en régimen de relación laboral especial, o por las empresas estibadoras en régimen de relación laboral común.

Artículo 3.-Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores descritos en el ámbito personal y realicen las actividades portuarias que se describen a continuación.

A estos efectos tendrán la consideración de actividades portuarias las descritas en el artículo 130 del R.D.L. 2/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante, que establece lo siguiente:

Definición y ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías.

1. Se consideran integradas en este servicio portuario las actividades de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico marítimo, que permitan su transferencia entre buques, o entre éstos y tierra u otros medios de transporte. Para tener la consideración de actividades incluidas en este servicio deberán realizarse íntegramente dentro de la zona de servicio del puerto y guardar conexión directa e inmediata con una concreta operación de carga, descarga o trasbordo de un buque determinado.

a) Las actividades de carga y estiba comprenden:

- 1.º. La recogida de la mercancía en la zona de almacenamiento o depósito del puerto y el transporte horizontal de la misma hasta el costado del buque en operaciones relacionadas con la carga del mismo.
- 2.º. La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía directamente desde un medio de transporte terrestre, o desde el muelle, o pantalán, al costado del buque.
- 3.º. El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque.
- 4.º. La estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque, de acuerdo con los planes de estiba e indicaciones del capitán del buque o de los oficiales en quienes delegue esta responsabilidad.
- 5.º. El embarque de la mercancía por medios rodantes en el buque.
- 6.º. El trincaje o sujeción de la carga a bordo del buque para evitar su desplazamiento durante la navegación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.

b) Las actividades de desestiba y descarga comprenden:

- 1.º. El destrincaje o suelta de las sujeciones de la carga a bordo para permitir su manipulación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.
- 2.º. La desestiba de mercancías en la bodega o a bordo del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para su colocación al alcance de los medios de izada o transferencia.
- 3.º. La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía.
- 4.º. El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en un medio de transporte o en el muelle o pantalán al costado del buque.
- 5.º. La descarga de la mercancía, bien sobre vehículos de transporte terrestre, bien sobre muelle o pantalán para su posterior recogida por vehículos o medios de transporte horizontal, y, en su caso, su traslado a la zona de almacenamiento o depósito dentro del puerto, y el depósito y apilado de la mercancía en dicha zona.
- 6.º. El desembarque de la mercancía del buque por medios rodantes.

c) La actividad de trasbordo comprende el destrincaje o suelta, siempre que no se realice por la tripulación del buque y la desestiba en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro y la estiba en el segundo buque y posterior trincaje, siempre que no se realice por la tripulación del buque en el segundo buque.

2. A los efectos establecidos en este artículo, no tendrán la consideración de mercancía objeto de tráfico marítimo:

- a) Los bienes propiedad de las Autoridades Portuarias.
- b) Las cartas, tarjetas, paquetes postales y otros bienes que sean objeto del servicio postal o de mensajería.
- c) La pesca fresca, el bacalao verde y sus productos elaborados.
- d) Los desechos y residuos generados por el buque, así como los desechos y residuos de la carga procedente de los buques.

3. Quedan exentas de su consideración como servicio portuario de manipulación de mercancías las actividades siguientes:

a) El manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que en este último caso el servicio se realice por una empresa titular de una licencia para la prestación del servicio de manipulación de mercancías.

b) El manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a operaciones portuarias y sean conducidas por su personal habitual.

c) El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier clase de vehículos a motor, con sus remolques o semirremolques, cuando se realicen por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquellos. Asimismo, está excluido del servicio de manipulación de mercancías el embarque y desembarque de vehículos a motor sin matricular.

d) La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques o semi-remolques, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto hasta su embarque, o desde el barco hasta fuera de la mencionada zona.

e) La conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga, o de rampa de embarque, en operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto.

Asimismo, la conducción de vehículos de todo tipo que reciban mercancías a pie de grúa o de instalación de descarga, o de rampa de desembarque, en operaciones directas de buque a cualquier medio de transporte terrestre, si el transporte se produce sin depósito intermedio hasta fuera de la zona de servicio del puerto.

En ambos casos, las operaciones de conexión de los medios de carga y descarga. En este supuesto, se consideran incluidas las operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque y las de buque a cualquier medio de transporte terrestre.

f) Las labores de sujeción y suelta de la carga a bordo del buque, cuando sean realizadas por las tripulaciones de los buques.

g) Las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el avituallamiento. Asimismo, las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el aprovisionamiento de buques cuando no se precise emplear medios de carga adscritos permanentemente al servicio de manipulación de mercancías, así como la carga o descarga de las piezas y repuestos para la reparación del buque y la maquinaria y herramientas precisas para dichos trabajos.

A estos efectos, se considerarán operaciones de avituallamiento las que se refieren a los siguientes productos: agua, combustibles, carburantes, lubricantes y demás aceites de uso técnico.

A su vez, se consideran operaciones de aprovisionamiento las que se refieren a los siguientes productos: los destinados exclusivamente al consumo de la tripulación y de los pasajeros, productos de consumo para uso doméstico, los destinados a la alimentación de los animales transportados y los consumibles utilizados para la conservación, tratamiento y preparación a bordo de las mercancías transportadas.

h) Las operaciones de carga, descarga y trasbordo si se realizan por tubería.

i) Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión o autorización, cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional, salvo que se realicen por una empresa estibadora.

Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías que sean realizadas en las instalaciones otorgadas en concesión o autorización citadas en el párrafo anterior deberán ser realizadas con trabajadores que cumplan los requisitos de formación y aptitud exigidos por los artículos 153 y 154 de esta ley, sin que sea exigible la participación de la empresa por cuya cuenta presten sus servicios los trabajadores en el capital de la Sociedad de Gestión de Estibadores Portuarios regulada en el capítulo VI del título VI de este libro primero del RD Legislativo 2/2011.

4. Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías, deberán ser realizadas por trabajadores que cuenten con la cualificación exigida en esta ley.

En cuanto a la realización de aquellas actividades que no tienen la consideración de servicio portuario de manipulación de mercancías, con base en el artículo 155 del R.D.L. 2/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante, las partes disponen que las empresas que estén autorizadas para la realización de actividades comerciales, que no tienen la consideración de servicio portuario de manipulación de mercancías de acuerdo con lo previsto en el artículo 130.3 de esta ley, deberán atender sus necesidades de personal para estos servicios mediante la utilización de personal de la SAGEP siempre y cuando su oferta sea igual o más ventajosa en términos de calidad y coste en el sector de la estiba.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, y extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5.-Denuncia y prórroga del convenio colectivo.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio, podrá denunciar el mismo con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia. En el caso de que no se denuncie, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, cualquiera de las partes podrá instar ante el AGA un procedimiento de mediación durante el cual, el convenio colectivo vigente en cada momento, se entenderá prorrogado. Intentada la referida mediación, si concluye sin éxito el convenio seguirá vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, se podrá acudir a la mediación del sector de la estiba, previo acuerdo entre las partes.

La parte que formule la denuncia deberá expresar detalladamente en la comunicación, la legitimación que ostenta, así como los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo seguirá vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 6.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7.-Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, designados por mitad por cada una de las partes empresarial y social, firmante del presente convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designando hasta un máximo de dos por cada representación, lo cuales tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

1. La interpretación de la totalidad del convenio colectivo.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conocer, con carácter previo a la vía jurisdiccional, todos los conflictos colectivos dentro del ámbito de aplicación del convenio.
4. Resolver las discrepancias en la aplicación individual del convenio, cuando sea sometido a esta comisión.
5. Cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
6. En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, en los supuestos de que esta comisión paritaria no resuelva en consecuencia, las partes acuerdan someterse al procedimiento de solución de conflictos que las partes acuerden a nivel autonómico, o bien, a nivel estatal siempre que exista previo acuerdo entre las partes.

Los acuerdos o resoluciones adoptadas por la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la comisión tendrán carácter vinculante. En caso contrario, se seguirá el cauce legal previsto para la resolución de las cuestiones planteadas.

Para el ejercicio de sus funciones, la comisión paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes del convenio, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán, previa convocatoria de sus miembros, dentro de las 72 horas siguientes a la misma.

La comisión paritaria se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este convenio, fijándose como domicilio de la misma, el de Sestico.

CAPÍTULO II**Estructura de personal, clasificación profesional y movilidad funcional****Artículo 8.-Estructura de personal.**

La plantilla y estructura de personal deberá adaptarse a la actividad real de la empresa, teniendo en cuenta a estos efectos los períodos de inactividad.

La comisión paritaria del presente convenio colectivo podrá estudiar la incorporación a la plantilla del personal necesario según la actividad de la empresa.

Se acuerda con la firma de este convenio, la incorporación de cuatro trabajadores a la plantilla actual según los procedimientos legales que correspondan de acuerdo a los establecido en el R.D.L. 2/2011 por el que se promulga el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. Estas incorporaciones quedarán en suspenso hasta el conocimiento y clarificación de la situación de actividad de SESTICO, para lo cual se plantea que la comisión paritaria de este convenio, vuelva a estudiar la situación en el plazo de cuatro meses, pudiendo prorrogarse por igual periodo hasta que se evidencie la ocupación de la actividad total de SESTICO teniendo en consideración la situación de CELSA ATLANTIC en la actividad de SESTICO.

Según establece el artículo 151 Régimen Laboral Especial del R.D.L. 2/2011 por el que se promulga el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en su apartado 1., la contratación de trabajadores por la SAGEP en régimen laboral especial se acordará en su órgano de gobierno de acuerdo a sus Estatutos. El contrato de trabajo en el ámbito de la relación laboral especial solo podrá concertarse por tiempo indefinido.

Asimismo, la asignación de los trabajadores en régimen laboral especial que demanden las empresas accionistas se realizará mediante el sistema de rotación.

Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia y movilidad funcional entre grupos, siendo preferente el de relación laboral especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

Artículo 9.-Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.

Las partes acuerdan que, en materia de nivel óptimo de empleo y de nivel de ocupación, se estará a lo dispuesto en el IV Acuerdo Marco para las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

Artículo 10.-Grupos profesionales.

Grupo 0.-Auxiliar.

Grupo I.-Estibador

Grupo II.-Oficial Manipulante

Grupo III.-Controlador de Mercancías

Grupo IV.-Capataz

Los futuros sistemas de agrupación y clasificación profesional, abarcarán a todos los trabajadores portuarios, tanto vinculados a SESTICO por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

Se acepta como principio regulador de las relaciones empresa y trabajador, que a igual trabajo, sin distinción de sexo, debe corresponder igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

Las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos, y que a continuación se detallan:

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada grupo, no presuponen la obligatoriedad de su existencia.

Grupo 0.-Auxiliar.-Es el trabajador portuario, en formación, contratado para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto. A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías.
2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las empresas estibadoras desarrollan su actividad.
3. Reordenación, preparación y reconversión interna (roll-trailers/plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.
4. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
5. Grupaje y recuento de mercancías.

Grupo I.-Estibador.-Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba y labores complementarias, tanto en la bodega como en la cubierta de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del puerto bajo las órdenes de su superior.

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

1. Realización de funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios, cuando así lo determine el convenio colectivo para este grupo.
2. Preparación, manipulación y retirada del material auxiliar en las operaciones de carga, incluido el material auxiliar de carga utilizado por todo tipo de medios mecánicos (eslingas, bragas, estrobos, redes, palets, tacos de madera, calzos, caballetes, etc.), realizando las operaciones correspondientes con el mismo: eslingado, atado, etc.
3. Formación de unidades de carga (palets) y bultos sueltos en buques, tinglados o explanadas, así como el vaciado y llenado de contenedores, tanto a bordo como en tierra.
4. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza, tanto en bodega como en explanadas, cuando el tipo de carga así lo exija.
5. Realización de operaciones de trincaje, tanto en bodega como en la cubierta de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
6. Y, en general, cualquier labor complementaria de las anteriores.

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

Grupo II.-Oficial manipulante.—Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquier 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 oficial de cubierta dirigiendo los movimientos de elevación, traslado en suspensión, hasta el posterior estibado en bodega o depósito en muelle de mercancías y continentes mediante la emisión de señales manuales u otros medios, a los operadores de grúas, puntales, dispositivos de succión/extracción, aparejos y elementos similares.

Las funciones del oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de maquinaria pequeña, horquillas de menos de 8 tm.
2. Manipulación de maquinaria pequeña, pinzas, algodón y bobinas de papel.
3. Manipulación de maquinaria grande mayor de 8 tm.
4. Manipulación de maquinaria con quinta rueda (Maffis).
5. Conductores de camión y trailer.
6. Manipulación de vancarriers.
7. Manipulación de trastainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles neumáticas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Manipulación de reach stacker.
13. Manipulación de poclain o similar, con pulpo hidráulico.
14. Conducción de vehículos, siempre que no se oponga a lo recogido en el RDL 2/2011.

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

Las funciones generales de este grupo son las siguientes:

1. Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el capataz o empresa estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
2. Comunicar al capataz o empresa estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.

3. 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 planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus contenedores, 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 operaciones portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operaciones portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (capataz, empresa estibadora, oficialidad del buque, transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

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

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad 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 carga y el plano de estiba bajo las órdenes de la empresa estibadora.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
4. La atención, y en su caso, adopción de las sugerencias provenientes de los mandos del buque, de la empresa estibadora o de su propio equipo de trabajo.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la empresa estibadora podrá designar un responsable general que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del puerto.

En todo caso, se entenderá que el responsable general, caso de que la empresa estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del grupo de capataces.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Solicitudes, nombramientos, procedimientos y remate de buques.

Artículo 11.-Procedimiento.

Las empresas estibadoras solicitarán de SESTICO, por escrito o cualquier medio informático que se establezca previo información al comité de empresa, los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades incluidas dentro del ámbito funcional de este convenio, y ésta deberá proporcionárselos, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

En un primer llamamiento se reservarán para los distintos turnos de trabajo, los cargos de capataces y amanteros, que serán ocupados exclusivamente por personal fijo de relación laboral especial o común, si bien los puestos de amantero, de no disponerse de personal propio de SESTICO, podrán ser ocupados por otros trabajadores que tengan la debida cualificación, preferentemente como estibadores.

Las empresas entregarán a SESTICO las previsiones de trabajo, a las 19 horas del día anterior, de lunes a jueves. SESTICO, comunicará a las empresas la previsión de los trabajadores de que dispone, antes de las 20 horas, para que éstas puedan completar las manos de trabajo, en caso de no disponer SESTICO de personal suficiente.

El viernes a las 13.00 horas las empresas entregarán las previsiones de trabajo para los turnos de sábado y domingo, confirmándolas el sábado a las 7.15 horas.

En caso de festivo, los empresarios darán la previsión a las 13.00 horas, del día anterior.

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

1. Identificación de la Terminal o el muelle donde va a prestación sus servicios.
2. Identificación del buque o línea marítima para los que se realizarán los servicios.
3. Naturaleza de los servicios a prestar.
4. Tipo de medio de transporte empleado.
5. Naturaleza de las mercancías a manipular.
6. Tipo y características de la unidad de carga.
7. Medios mecánicos a utilizar.
8. Modalidad de la jornada a realizar.
9. Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución en las tareas.
10. Trabajadores de relación laboral común.
11. Reserva de capataces y amanteros para los turnos de 14, 20 y 2 horas.

Deberá entregarse a los representantes de los trabajadores una copia de las solicitudes de los trabajadores portuarios, que previamente hayan solicitado estos.

Artículo 12.-Nombramientos.

La empresa tiene la facultad organizativa del trabajo y del personal necesario para el mismo, distribuyéndolo de acuerdo a las necesidades del Puerto.

Los trabajadores tienen la obligación de asistir a los nombramientos y aquellos que incumplan esta obligación podrán ser sancionados conforme a la legislación vigente.

Nombramientos y llamamientos.—Los nombramientos se realizarán a las 7.45 y 13.45 horas, de lunes a viernes.

Los sábados se realizará un único nombramiento que será a las 7.45 horas.

Para el trabajo en sábado tarde y domingo, la previsión de necesidades se comunicará en el nombramiento de las 13.45 horas del viernes, confirmando la petición en firme en el nombramiento del sábado a las 7.45 horas.

Para los turnos en día festivo el nombramiento se realizará a las 13.45 horas, del día anterior.

El turno de 20 horas en vísperas de festivo se abonará según lo que corresponda en la tabla salarial como un cambio de operación. El nombramiento para este turno será a las 13.45 horas, de ese mismo día.

Para el trabajo en sábado tarde/noche, domingos, festivos y vísperas de festivos, se acudirá en principio a la voluntariedad. En caso de no disponer de personal voluntario, el nombramiento se hará por riguroso orden de lista de entre todos los trabajadores.

Movilidad de personal.—En caso de necesidad, habrá movilidad del personal de operación a operación entre todos los turnos, es decir para las 14.00 horas, las 20.00 horas y las 2.00 horas, la cual será retribuida con un plus de cambio de operación.

Se considera que por circunstancias de trabajo, todos los trabajadores están disponibles para la realización de los cambios de operación, y la no-disponibilidad será comunicada en el nombramiento de las 7.45 horas de cada día.

Al objeto de posibilitar la realización del mayor número de turnos posibles y una mejor distribución del personal en plantilla, cuando en dos días consecutivos existan barcos que trabajen en jornada partida, y al objeto además de posibilitar la realización de los turnos mensuales obligatorios, el segundo día se comenzará a nombrar por el trabajador siguiente al último que hubiese sido designado el día anterior para dicha jornada, pasando los anteriormente citados al final de la lista.

Cuando un barco en jornada partida pueda finalizar antes de las 13.40 horas, la empresa estibadora podrá decidir si la jornada puede pasar o no a intensiva a todos los efectos, con el acuerdo del capataz y, por mayoría del personal que esté realizando la operación.

Ningún trabajador, en relación laboral especial o Común podrá realizar dos turnos, mientras no haya salido toda la lista a trabajar, exceptuando los trabajos, para los cuales se necesite una debida y acreditada formación.

El puesto de oficial (amantero) será ocupado en rigurosa rotación por todo el personal de SESTICO que posea el correspondiente título de amantero, teniendo preferencia en dicho puesto los oficiales que no tuvieran destino en medios mecánicos.

A los efectos de facilitar el cambio de operación, para la realización de los turnos mensuales obligatorios y cuando salga toda la lista, se procederá al día siguiente a desplazar como mínimo, 1 capataz, 2 oficial y 2 especialistas.

La empresa según nombra deberá inexcusablemente comunicar a todo el personal, el cometido a realizar y el grupo profesional para que sea nombrado, según las peticiones de las empresas estibadoras, y de acuerdo con las normas mínimas establecidas en este convenio.

Los capataces distribuirán a los estibadores a su cargo tal y como son nombrados; no obstante, tendrán la capacidad de redistribuir al equipo asignado cuando concurren circunstancias especiales.

Las órdenes efectuadas por los capataces deberán ser respetadas por los trabajadores, cumpliendo en todo momento las normas establecidas en este convenio, y serán los encargados de que se realicen todas las tareas encomendadas a los trabajadores a su cargo.

Todos los trabajadores de los distintos grupos profesionales habrán de cumplir con la realización de las tareas en sus respectivos puestos de trabajo. Cualquier irregularidad observada, tanto por parte de la empresa estibadora como por los trabajadores, se notificará al capataz de la operación y éste a la empresa, pudiendo los trabajadores informar posteriormente al comité de empresa.

Los trabajadores concluirán las operaciones 5 minutos antes de la hora de finalización de la jornada, excepto en el turno de 8.00 a 14.00 horas que se finalizará 30 minutos antes.

Artículo 13.-El procedimiento de incorporación y suspensión de trabajadores en relación laboral común.

El procedimiento será el contemplado en el convenio colectivo de ámbito superior.

Artículo 14.-Personal que preste servicio a las empresas estibadoras.

Para el cumplimiento de la función que se describe en el artículo 3, las empresas estibadoras contarán con los estibadores portuarios propios, contratados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de SESTICO en relación laboral especial, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades.

En cualquier caso, y según el artículo 151 del RDL 2/2011, cuando por cualquier causa, incluyendo no haber trabajadores disponibles en el momento en que un buque esté listo para recibir el servicio, la SAGEP no pudiese proporcionar los trabajadores demandados por los accionistas para su puesta a disposición temporal de los mismos y no concurrieran las condiciones previstas en sus Estatutos para incrementar el número de trabajadores contratados por la SAGEP, las empresas usuarias podrán contratar directamente, sin que exceda de un turno de trabajo, a los trabajadores que reúnan la cualificación exigida en esta ley.

Artículo 15.-Remate buques.

Para finalizar la operación del buque, las empresas estibadoras podrán disponer de una prolongación de una hora de remate. Esta hora de remate de buques se retribuirá de acuerdo con lo establecido en la tabla de salarios para cada categoría y que figura en el anexo.

CAPÍTULO IV

Jornada. Horarios. Fiestas. Vacaciones

Artículo 16.-Jornada.

A todos los efectos, las jornadas se computarán desde las 8 horas de cada día.

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el Puerto, el control y cómputo de la jornada (uno o dos turnos, en caso de cambio de operación), recogidos en este convenio colectivo, se realizará anualmente para cada trabajador. En lo relativo

a la ordenación de la jornada, duración y descansos legales, dadas las peculiaridades del tipo de trabajo, en el que se suceden de forma aleatoria días de gran concentración de trabajo con otros de inactividad, el número de horas efectivas de trabajo podrá ser superior a las nueve diarias. Asimismo, dado el valor primordial que en estos casos la ley otorga a la negociación colectiva, las partes hacen expreso reconocimiento de que el régimen de funcionamiento pactado no redundará en modo alguno en una ampliación de jornada ni en una reducción de los descansos, sino en una ordenación más flexible de ambos.

En todo caso, este cómputo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual no afectará al actual estatus económico, social y laboral.

El número de turnos a realizar, será como mínimo de 22 turnos mensuales.

Para tener derecho al salario contemplado en las tablas salariales en el artículo 21, cada trabajador deberá realizar obligatoriamente, siempre que hubiese ocupación para ello, un mínimo de 22 turnos en cómputo mensual, teniendo que realizar una media trimestral de 23 turnos mensuales.

Cuando por circunstancias del trabajo se realicen dos turnos en cualquiera de los existentes en una jornada laboral, el segundo turno tendrá la consideración de cambio de operación.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, cada trabajador podrá voluntariamente superar el mínimo de turnos establecido.

Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el Puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos a los efectos de determinar el nivel óptimo de empleo, se realizará anualmente para cada trabajador. A estos únicos efectos, se computarán como jornadas cumplimentadas, aunque no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

a) Cuando habiendo sido nombrado, el trabajo para el cual fue contratado finalice antes de la conclusión de la jornada.

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

Se considerará actividad el conjunto de jornales realizados por los trabajadores portuarios sujetos a relación laboral especial, incluyendo los jornales en sábados tarde, domingos y festivos, cambios de operación, y licencias sindicales, también figurarán las horas estructurales.

Se considerará inactividad, aquellos días que, presentándose a los nombramientos pactados en convenio, no se dé ocupación efectiva. Cada cambio de operación o destino descontará una inactividad.

Artículo 17.-Horario.

Jornada intensiva:

De 8.00 a 14.00 horas.

De 14.00 a 20.00 horas.

De 20.00 a 2.00 horas.

De 2.00 a 8.00 horas.

Jornada partida:

De 8.00 a 12.00 horas y de 14.00 a 18.00 horas.

En este régimen se podrán descargar aquellas mercancías no incluidas en el nomenclátor de mercancías molestas, sucias y peligrosas, publicado en marzo de 1983, por resolución de la Dirección General de Trabajo y en el código IDMG.

Sábados mañana:

De 8.00 a 14.00 horas.

Sábados tarde/noche:

De 14.00 a 20.00 horas.

De 20.00 a 2.00 horas.

De 2.00 a 8.00 horas.

Domingos y festivos:

De 8.00 a 14.00 horas.

De 14.00 a 20.00 horas.

De 20.00 a 2.00 horas.

De 2.00 a 8.00 horas.

Los días de Nochebuena y Fin de Año, la jornada única será de 8.00 a 14.00 horas.

Artículo 18.-Vacaciones.

Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Los turnos para el disfrute de las vacaciones se extenderán del 1 de junio al 30 de septiembre, distribuyéndose al personal en forma rotatoria. Cualquier otro turno fuera de los anteriormente señalados quedará supeditado al acuerdo individual entre empresa y trabajador.

Las partes convienen que SESTICO recibirá las propuestas de las empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de relación laboral común y disposición transitoria segunda y, en virtud de la operativa portuaria, establecerá, antes del 15 de enero de cada año, el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

SESTICO, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de avisos de SESTICO y en los de todas las empresas estibadoras, para conocimiento de los trabajadores.

Artículo 19.-Licencias retribuidas.

El trabajador, siempre previo aviso y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo/a. En caso de gravedad, cinco días.
- Dos días en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. 4 días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.
- Tres días en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado. Cinco días en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.
- Un día por cambio de domicilio.
- Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y siempre con justificante de fecha y hora. Una vez solucionado el motivo por el cual se solicita dicho permiso, se reincorporará a su turno, si su turno hubiera salido a trabajar, se incorporará de primero en el siguiente nombramiento, si no hubiera trabajo en ese día, se incorporará en su turno al día siguiente.
- Cuando se soliciten permisos para acudir a consultas médicas (demostradas mediante entrega de justificante y solicitadas con una antelación mínima de 24 horas) y por dicho motivo no se pudiera realizar el turno obligatorio indicado en el artículo 16 (Jornada) del presente convenio, aquellos trabajadores que superen en el mes en curso los 26 turnos mensuales tendrán derecho a percibir ese día el salario diario garantizado, siempre que hubiese ocupación para ello, con un máximo mensual de dos licencias a disfrutar por dicho concepto. Cualquier discrepancia que por esta licencia se pudiera generar, se deberá remitir a la comisión paritaria del presente convenio.

En todos estos casos el trabajador percibirá el salario diario garantizado, que se le abonará en la nómina correspondiente del mes en que se produzcan dichas licencias.

Artículo 20.-Licencias sin derecho a retribución.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 30 ni superior a 180 días.

Dichas licencias les serán concedidas dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Artículo 21.-Excedencia.

Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años.

Las peticiones se dirigirán a la dirección de la empresa que corresponda, la cual resolverá dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

La excedencia voluntaria se concederá sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna por un período no inferior a un año ni superior a cinco y transcurrido el período de excedencia sin solicitar el reingreso con un mes de antelación, perderá el excedente su condición de trabajador en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de cuatro años como mínimo de servicio efectivo a la empresa.

Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión de contrato de trabajo, en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el artículo 48 de dicho texto legal, en las siguientes circunstancias:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad. Dará lugar a excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 22.–Fiestas.

Las fiestas que disfrutarán los trabajadores, serán las que cada año establezca la autoridad laboral en el calendario laboral, sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y las compensaciones económicas estipuladas, excepto los días 1 de enero, 1 de mayo, 16 de julio, Nuestra Señora del Carmen (fiesta del sector), y 25 de diciembre, en los que se efectuará el trabajo en caso de fuerza mayor, pactándose las compensaciones oportunas.

No obstante lo anterior, la realización de labores portuarias quedará garantizada todos los días del año.

CAPÍTULO V

Condiciones retributivas

Artículo 23.–Garantía “ad personam”.

Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase y en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio colectivo, entendiéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 24.–Estructura de la retribución.

Se fija la siguiente estructura retributiva, la cual se realizará y abonará por nóminas mensuales:

- Salario base.
- Complemento personal no absorbible.
- Plus de destino.
- Plus de garantía “ad personam”.
- Plus de cambio de operación.
- Plus de transporte.
- Plus de medios mecánicos
- Pagas extras.
- Retribución en vacaciones.
- Horas extraordinarias estructurales.

La estructura económica de este convenio regirá hasta el 31 de diciembre de 2017.

Para el año 2012 los salarios son los establecidos en la tabla salarial que figura como anexo a este convenio, (al que se ha aplicado un incremento del 2 % sobre los salarios del 2011).

Para el año 2013 se aplicará un incremento del 1,5 % sobre todos los conceptos salariales.

Para las revisiones salariales de los años 2014, 2015 y 2016 y 2017 que se efectuarán sobre todos los conceptos salariales, se les aplicará un incremento del 1,5 %, para cada año revisable, siempre que el mismo sea superior al indicado porcentaje, en función del IPC real o índice de referencia sustitutivo del mismo.

Artículo 25.–Salario.

El salario será igual para todos los grupos profesionales y su cuantía será de 911,25 € de salario base y de 1.069,75 € de salario garantizado.

Se establece un plus “ad personam”, como garantía a los derechos adquiridos, cuyo importe será de 540,84 € actualizándose anualmente en la misma proporción que el salario base y hasta su jubilación.

Artículo 26.–Complemento personal no absorbible.

Todos los estibadores portuarios, percibirán este complemento procedente del complemento personal de antigüedad que desaparece como concepto retributivo.

Se respetan las cantidades vigentes, siendo el importe por este concepto de 36,13 € por quinquenio para todos los grupos profesionales.

El personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

Este complemento se incrementara en la misma proporción que el resto de retribuciones.

Artículo 27.–Plus de destino y cambio de operación.

Los días que el trabajador preste servicio efectivamente, percibirá en concepto de plus de destino las cantidades señaladas en el anexo I de acuerdo al trabajo que desempeñe.

Los días que el trabajador preste servicio en operativas con manipulación de mercancías catalogadas como peligrosas (código IDMG), percibirá en concepto de plus de destino las cantidades señaladas en el anexo I (tablas salariales) como jornada especial de acuerdo al trabajo que desempeñe.

En cada cambio de operación y dependiendo la franja horaria de la misma y categoría se establecen las cantidades que figuran en las tablas salariales del anexo. Cuando el cambio de operación se produzca en operativas con manipulación de mercancías catalogadas como peligrosas (código IDMG) en las jornadas definidas en el artículo 17.–Horario, del presente convenio colectivo como jornada intensiva (días laborables), se compensará con un plus de 15 €.

Artículo 28.–Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte al mes de 66,99 €.

Artículo 29.–Plus de medios mecánicos.

Los días que el trabajador preste servicio efectivamente en medios mecánicos, percibirá en concepto de plus de medios mecánicos, la cantidad de 5,23 € por cada turno realizado en primera contratación.

Artículo 30.–Pagas extraordinarias.

Los días 15 de los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán la paga extra compuesta por el salario garantizado, garantía “ad personam”, complemento personal no absorbible y 39,63 en cada paga extra.

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del año, las pagas se percibirán en proporción a los meses trabajados.

Artículo 31.–Retribución durante las vacaciones.

La nómina correspondiente al mes en que el trabajador disfrute sus vacaciones reglamentarias estará formada por el promedio de los conceptos incluidos en las nóminas de periodicidad mensual correspondientes a los últimos 11 meses anteriores al disfrute, que a continuación se detallan:

- Salario base.
- Complemento personal no absorbible.
- Promedio de los 11 meses anteriores del total de pluses.
- Plus de garantía “ad personam”

Artículo 32.–Horas extraordinarias estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales dentro del sector afectado por el presente convenio las realizadas por necesidades de servicio.

Artículo 33.–Cotización a la Seguridad Social.

La cotización a la Seguridad Social será en función de los correspondientes grupos de categorías, de acuerdo con lo que establecen las normas del régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, aplicable a los trabajadores portuarios, de acuerdo a como se venía cotizando anteriormente.

CAPÍTULO VI

Formación profesional. Ascensos

Artículo 34.–Formación profesional.

SESTICO asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias en colaboración con las empresas estibadoras y el comité de formación.

A este fin, las empresas pondrán en conocimiento de SESTICO, cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones de cualquier tipo que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con antelación suficiente para que las empresas dispongan de personal capacitado al iniciarse la aplicación de la innovación objeto de la formación.

Anualmente se desarrollará el calendario de acciones formativas que deberá estar confeccionado como máximo el 15 de enero de cada año y será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

El mismo será elaborado por la dirección de la empresa en coordinación con el Comité de Formación, ajustándose al presupuesto indicado en lo recogido en el artículo 152 del RDL 2/2011, primando la formación en medios mecánicos y las necesidades de las empresas estibadoras.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la plena igualdad de oportunidades a todos los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral común o especial.

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a SESTICO, que contará, además, con las opiniones del Comité de Formación, de las empresas estibadoras, así como de aquellos otros profesionales u organismos que considere oportunos.

Los trabajadores que participen en cursos de formación profesional, así como los que se examinen de estudios académicos para obtener un título, gozarán de los permisos necesarios sin pérdida de remuneración alguna.

Los distintos cursos de formación continuada se programarán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada laboral, siendo obligatoria la asistencia a los mismos.

Una vez cubierto el período de prácticas y prueba suficiente, se creará un comité de evaluación compuesto por un técnico externo experto en la materia, un representante de las empresas, uno de SESTICO, y el Comité de Formación, con el fin de evaluar definitivamente el nivel de formación alcanzado, con el fin de determinar la aptitud para la certificación definitiva de la cualificación para la que el trabajador ha sido formado.

Artículo 35.–Ascensos.

Las partes firmantes del convenio convienen que los criterios que se estiman deberían ajustarse a lo siguiente:

- La facultad organizativa de la empresa.
- Deberá afectar a la totalidad de los estibadores portuarios.
- Se respetará la plena igualdad de oportunidades sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso al grupo profesional superior, concediendo preferencia a la formación de cada estibador teniendo en cuenta, igualmente, la antigüedad, edad del trabajador y los méritos.
- Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables, permitiendo la ocupación de vacantes de la categoría adquirida a corto plazo.
- Deberá contemplar la situación de los estibadores vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.
- Deberá contemplar, en todo caso, la intervención del órgano calificador de la profesionalidad que se cree al efecto, en el que deberá participar el Comité de Formación.
- Las vacantes producidas se cubrirán con personal portuario, de SESTICO o de las empresas estibadoras, según corresponda, que se haya titulado en el grupo que proceda, bajo la formación profesional acreditada.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 36.-Régimen disciplinario.

36.2.-Procedimiento disciplinario.

36.2.1.-La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas en régimen de Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas.

36.2.2.-La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con SESTICO, corresponde exclusivamente a éste, si bien cuando una empresa considere que un trabajador portuario de la plantilla de SESTICO puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito al Ente para que éste adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que SESTICO pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

La propuesta de la empresa a SESTICO tendrá, en todo caso, carácter vinculante.

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

36.2.4.-Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

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

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

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

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

36.2.8.-A los anteriores efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

36.3.-Prescripción.

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

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

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

36.4.-Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

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

36.5.–Clasificación de las faltas.

36.5.1.–Faltas leves:

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

36.5.2.–Faltas graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.
8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de SESTICO o, en su caso, de la empresa con la que se mantiene la RLC.
9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.
10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.
12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en convenio colectivo.
13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en convenio colectivo y/o acuerdos sectoriales.
16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.
17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.
18. La negativa del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por SESTICO, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.
19. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.
20. La reincidencia en falta leve, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

36.5.3.-Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.
3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.
4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas manifestada durante el trabajo, siempre que fuese habitual.
5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.
6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.
8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.
11. Revelar a terceros extraños a las empresas datos de reserva obligada
12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.

21. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
22. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
23. El acoso sexual o laboral.
24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

36.6.–Sanciones

36.6.1.–Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

36.6.2.–Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta turnos, o igual número de días.

36.6.3.–Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa turnos, o igual número de días.
- Despido.

En el caso de que la extinción del contrato sea declarado improcedente o nulo, se estará a lo dispuesto para estos casos en el IV Acuerdo Marco para las relaciones laborales en el sector de la estiba.

36.7.–Modo de ejecución de la suspensión de empleo y sueldo: Se entenderá cumplida esta sanción cuando no se haya trabajado un número de turnos equivalente a la sanción o, alternativamente, haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 37.–Normativa sobre seguridad e higiene.

Las partes se comprometen a cumplir y respetar lo establecido en la legislación general, en especial la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que le sean de aplicación.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de conocer los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Para ello recibirán de la empresa la formación e información suficiente conforme a lo regulado en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

SESTICO se compromete a que sus trabajadores efectúen un reconocimiento médico periódico que evalúe los riesgos garantizando a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La empresa notificará al capataz de la operativa de todos los supuestos en que la carga del barco en el que se va a trabajar, transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 38.–Ropa de trabajo.

SESTICO se compromete a entregar a todos los trabajadores los siguientes medios de protección y seguridad:

- 1 par de botas de seguridad tipo Panter S-3 cada año.
- 1 par de botas de agua seguridad forradas cada dos años.
- 1 traje de agua cada año.
- 1 anorak de abrigo cada dos años.
- 1 traje de frío compuesto de 1 pantalón y 2 chaquetas cada 2 años (si hubiera congelado).
- 2 trajes de faena al año, chaqueta y pantalón.
- 2 camisas al año.
- 6 pares de guantes al año.

- Elementos reflectantes.
- 1 casco o elemento identificador para señalar qué trabajador ejerce las funciones de capataz.
- Máscaras o mascarillas de celulosas, riñoneras, etc.
- Todos los demás medios de protección señalados en la vigente legislación sobre Seguridad.

El material arriba indicado se entregará a los trabajadores, salvo causa de fuerza mayor, en el primer trimestre del año que corresponda, de forma personal.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 39.–Derecho de reunión e información.

Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tienen los siguientes derechos:

39.1.–La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas, en los locales de la SAGER. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la SAGER, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

39.2.–A recibir información a través de sus representantes.

39.3.–A que les sean facilitados a título individual, los datos mecanizados por las empresas en los que conste información relativa a su persona.

39.4.–A que mensualmente, antes del día 15 del mes siguiente, les sean facilitados a los representantes de los trabajadores, el número de turnos realizados por los trabajadores en Relación Laboral Común que tengan suspendida la relación con la SAGER, sin que sea preciso identificar nominalmente al trabajador pero sí informar de manera individual.

Artículo 40.–Derechos de la representación de los trabajadores.

En igual sentido que en el indicado en el artículo anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen el siguiente derecho.

Uso de un total máximo de seis (6) turnos de trabajo mensuales para cada uno de los representantes legales de los trabajadores acumulables, retribuidos para la gestión sindical, según el valor de un turno normal de trabajo. Estos turnos serán acumulables de unos representantes a otros e incluso con los delegados sindicales, sin que se pueda exceder del número total correspondiente.

No 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.

Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros sin que se pueda exceder del número total correspondiente.

Artículo 41.–Derechos sindicales.

En cuanto a estos derechos, será de aplicación lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Mejoras sociales.

La empresa mantendrá las mejoras sociales que hasta ahora venían disfrutando, de la siguiente manera:

Seguro de accidentes.–La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes para todo el personal por unas cuantías de 24.040,48 € en caso de fallecimiento y de hasta 30.050,60 € en caso de invalidez. En caso de baja por accidente de trabajo, se establece un complemento salarial de 4,51 € diarios.

Fondo de asistencia.–La empresa destinará anualmente la cantidad de hasta 21.035,42 €, para fines asistenciales para todos los trabajadores de la sociedad, cuyas coberturas y cuantías se reflejan en la Disposición Adicional Segunda.

Segunda.-Ayudas.

Se concederán ayudas a todos los trabajadores de SESTICO, así como a los familiares a su cargo, concretándose de la siguiente manera:

1.-Ayudas en caso de prolongada o costosa enfermedad, la cual será acordada entre la empresa y el comité en función de la situación del trabajador.

2.-Ayudas en los casos de accidente, operaciones, traslados y gastos de hospital, etc., siempre que la Seguridad Social no cubra estas contingencias con las suficientes garantías, y que se acordará igual que el punto anterior.

3.-Ayudas reglamentarias en los siguientes casos:

3.1.-**Odontología.**-Se concederá una ayuda económica de un 50 por ciento sobre los gastos odontológicos con un límite máximo de 330,56 €. El gasto deberá ser acreditado mediante la factura correspondiente.

3.2.-**Tratamientos médicos.**-Se entienden a estos efectos los tratamientos de coste elevado y con una cierta duración en el tiempo.

Para cursar solicitud por este apartado se presentará un presupuesto aproximado de una duración mínima de 6 meses, cuyas cuantías estarán entre 601,01 € como mínimo y 2.854,81 € como máximo en los referidos seis meses. En este caso se concederá el 75 por ciento de la cuantía de los gastos, revisándose la prestación al término de los seis meses.

3.3.-**Ortopedia.**-El mínimo para solicitar ayuda a que deben ascender los gastos en este apartado es de 180,30 €, y el período de revisión 18 meses. Se concederá:

De 180,31 a 240,40 € el 60%.

De 240,41 a 300,51 € el 70%.

De 300,51 a 360,61 € el 80%.

De 360,61 a 420,71 € el 90%.

De 420,71 a 480,81 € el 100%.

Independientemente del importe al que ascienda la factura, se concederá una ayuda con una cuantía máxima de 480,81 €.

3.4.-**Intervenciones quirúrgicas.**-Gozarán de ayuda del Fondo de Asistencia las intervenciones quirúrgicas cuyos gastos estén comprendidos entre un mínimo de 330,56 € y un máximo de 661,11 €, una vez excluidos los gastos del acompañante, siendo la prestación como sigue:

De 330,56 a 480,81 € el 50%.

De 480,82 a 661,11 € el 40%.

3.5.-**Ópticos.**-Sólo gozarán de ayuda los gastos por lentes o lentillas graduadas. Concedidas unas lentes o lentillas para el titular o alguno de sus beneficiarios, solamente se admitirá la renovación para la misma persona una vez transcurrido un año de la anterior concesión, salvo en el caso de que exista una variación significativa de la corrección óptica. La ayuda para lentillas se abonará cuando la utilización de las mismas sea por prescripción médica. La ayuda será del 50 por ciento del coste real, con un límite máximo de 72,12 €, para la montura, y del 75 por ciento del coste real, con un límite máximo de 102,17 € para los cristales.

3.6.-**Prótesis auditivas.**-Si la utilización de una prótesis auditiva es por prescripción facultativa, se concederán ayudas del 50 por ciento del coste real, con un límite máximo de 120,20 €.

4.-Ayudas extra-reglamentarias en caso de incapacidad total o parcial del trabajador.

5.-El trabajador que se crea con derecho a una ayuda del capítulo de asistencia, y en atención a excepcionales circunstancias, formulará su petición mediante escrito razonado dirigido a la empresa o al comité, con aportación de los documentos y datos que acrediten su necesidad, pudiendo la empresa o el comité solicitar nuevos documentos y datos si lo estimaran conveniente.

En la reunión inmediata de la empresa con el comité, se resolverá la petición, comunicándole al trabajador por escrito lo acordado al respecto.

Tercera.-Función de SESTICO.

Según establece el artículo 142 Punto 1. del R.D.L. 2/2011 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante, En los puertos de interés general podrá constituirse, sin perjuicio de la conversión de las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba y las Agrupaciones Portuarias de Interés Económico existentes a la entrada en vigor de la Ley 33/2010, de 5 de agosto, una sociedad anónima mercantil privada que tendrá por objeto social la gestión

de la puesta a disposición de sus accionistas de los trabajadores, por ella contratados, que dichos accionistas demanden para el desarrollo de las actividades y tareas del servicio portuario de manipulación de mercancías que no puedan realizarse con personal propio de su plantilla, como consecuencia de la irregularidad de la mano de obra necesaria para la realización de las actividades incluidas en dicho servicio portuario.

Además, podrá poner a disposición de los accionistas, trabajadores para desarrollar actividades comerciales sujetas a autorización en la zona de servicio de los puertos, siempre que dichos socios estén debidamente autorizados para realizarlas. Igualmente, será objeto de estas sociedades la formación continua de los trabajadores que garantice la profesionalidad en el desarrollo de las actividades que integran el servicio de manipulación de mercancías.

También incluirá en su objeto social la puesta a disposición de trabajadores a las empresas que estén autorizadas para la realización de actividades comerciales que no tienen la consideración de servicio portuario de manipulación de mercancías de acuerdo con lo previsto en el artículo 130.3.c) de esta ley.

Cuarta.-Dirección y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo es competencia de la SAGEP y de las empresas estibadoras, cada una dentro de su ámbito, respetándose lo establecido en el presente convenio.

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la empresa estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal portuario propio de relación laboral común o con personal de SESTICO, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido llamados por la empresa estibadora.

La transmisión y ejecución de las órdenes de las empresas se llevará a cabo a través de la estructura orgánica de los trabajadores portuarios.

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que les sean asignadas, en cualquiera de las empresas estibadoras, cumpliendo las órdenes impartidas, siempre que dichas órdenes respeten lo negociado en el convenio colectivo con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores con relación laboral especial y de los trabajadores con relación laboral común, y todo aquel personal que realice tareas en dicha operación.

Quinta.-Fuente de las relaciones laborales.

Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales que se deriven del presente convenio se regularán siguiendo el orden de prelación que se expone:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, y en especial por el Estatuto de los Trabajadores y R.D.L. 2/2011 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante.

b) Por el presente convenio colectivo, que sustituye en su totalidad al anterior que queda expresamente derogado y tendrá prioridad aplicativa.

c) Por el IV Acuerdo Marco regulador de las relaciones laborales en el sector de la estiba.

d) Por la voluntad de las partes (empresa y trabajador), manifestada en el contrato de trabajo.

e) Por los usos y costumbres del puerto de A Coruña. Estos solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales.

Las disposiciones legales y reglamentarias, se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, respecto de los conceptos cuantificables, apreciados en su conjunto y en cómputo anuales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan sin efecto cuantos pactos y acuerdos se hayan firmado con anterioridad entre las representaciones de las partes y se contrapongan a lo pactado en este convenio colectivo.

