



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2015, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (Expediente C-015/2014, Código 33004572012010), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 30 de mayo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 15 de enero de 2015.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2015-01124.

ACTA DE OTORGAMIENTO DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO GIJÓN

En Gijón, se reúnen a las 17.00 horas del día treinta de mayo de dos mil catorce, en el edificio de la Comunidad Portuaria de Gijón, la comisión negociadora del convenio colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón, integrada por las siguientes personas.

Por parte de los trabajadores:

- Don Juan José Toribio Aparicio.
- Don Pedro Villoria Pelayo.
- Don Cesar Bravo Santurio.

Como asesores y suplentes:

- Don Adolfo Menéndez Díaz.

Por parte de las empresas:

- Don Jenaro Suárez González por "Sagep de Gijón".
- Don Carlos Felgueroso Juliána por la Asociación Patronal "Estibastur".
- Alejandro García Suárez por la "Asociación patronal del Principado de Asturias de empresas estibadoras consignatarias de buques".
- Don Santiago Vázquez Sangüesa en representación de "Alvargonzález, S.A."
- Don Antonio Fernández Rodríguez en representación de "Consignaciones Asturianas, S.A."
- Don Tomás Palacio Ramos en representación de "Terminal de Contenedores de Gijón, A.I.E."
- Don Daniel Vega Casielles en representación de "Berge Marítima, S.A."
- Don Armando González Álvarez en representación de "Consignaciones Toro y Betolaza, S.A" y "Marítima del Principado, S.L."
- Don Ramón Pañeda Palacio en representación de "Actividades Generales Portuarias, S.L."
- Doña María Paquet en representación de "Paquet Marítima, S.L."



— Don Andrés Monreal en representación de "Cargas y Estibas Portuarias, S.L".

Tras reconocerse los presentes mutua y recíprocamente capacidad legal suficiente y poder bastante para celebrar la presente reunión, actuando como Presidente don Jenaro Suárez González y como Secretario don Carlos Felgueroso Juliána, siendo elegidos por unanimidad de los asistentes, se declara abierta la sesión y:

ACUERDAN

Primero.—Que ambas representaciones cuentan con capacidad y legitimación suficiente para negociar el convenio colectivo en su ámbito territorial, de conformidad a la legislación aplicable y, por tanto, se reconocen mutuamente en este acto como interlocutores válidos para negociar y firmar este acta.

Segundo.—Que ambas representaciones en virtud de las negociaciones llevadas a cabo en la mesa negociadora, acuerdan por unanimidad aprobar y otorgar el presente texto de convenio colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón y sus anexos, con período de vigencia desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, que se adjunta firmado con sus anexos.

Tercero.—Por ambas representaciones acuerdan por unanimidad solicitar ante la Autoridad Laboral el registro y publicación previstos en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, habilitando en este acto a Alejandro García Suárez DNI número 76947675 W y a Manuel Garrote Barbón DNI número 32885465L para que cualquiera de ellos indistintamente como mandatario realice dichas gestiones ante la Autoridad Laboral.

Dándose lectura del acta en la propia reunión, queda aprobada por unanimidad el acta de otorgamiento, y en prueba de conformidad las partes suscriben el presente acta y los correspondientes ejemplares del convenio colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón, y de no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 19.00 horas.

POR LA PARTE SOCIAL POR LA PARTE EMPRESARIAL

CONVENIO LOCAL DEL SECTOR DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE GIJÓN

Año 2014.

TITULO I.—DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERAL A LAS PARTES AFECTADAS POR EL CONVENIO

CAPÍTULO I.—ÁMBITOS DE APLICACIÓN.—FUENTES DE LAS RELACIONES LABORALES.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.—COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente "Convenio local del sector de estiba y desestiba del Puerto de Gijón" es de aplicación en el Puerto de interés general de Gijón del Principado de Asturias, en las relaciones laborales de las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Como Empresa, afectará a la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Gijón SAGEP constituida o que se constituyan en el Puerto de Gijón, con igual función, y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio portuario de manipulación de mercancías.

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 establecido en el artículo 150 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/1986.

Asimismo afectará a los trabajadores puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal o contratados bajo cualquier régimen de contratación eventual por un turno de trabajo, en cuanto al servicio portuario de manipulación de mercancías descrito en el artículo 130.1 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Artículo 3.—*Ámbito Funcional.*

Es el definido en el artículo 130.1 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en adelante Ley de Puertos.

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) del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, 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, según lo establecido en el artículo 155 de la Ley de puertos.

Artículo 4.—*Ámbito Temporal.*

El ámbito temporal de éste Convenio será de dos años desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015.



Artículo 5.—*Fuentes de las relaciones laborales.*

5.1 Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

5.2 En lo no previsto y con carácter subsidiario serán aplicables:

5.2.1. El Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

5.2.2. Texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, y normas que la desarrollen.

5.2.3. El Acuerdo Marco vigente.

5.2.4 Los usos y costumbres del Puerto y demás Normas consuetudinarias de tradicional aplicación, siempre que se refieran a materias que no tengan una regulación específica en este Convenio y que no sean contradictorias con lo pactado ni vulneren las disposiciones legales y reglamentarias de preferente aplicación, de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el art. 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

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 las partes.

Artículo 7.—*Comisión paritaria de vigilancia del Convenio.*

La Comisión Paritaria prevista en el 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por (8) ocho miembros; cuatro en representación de los Trabajadores (Sindicatos firmantes) y otros cuatro en representación de la SAGEP, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignen específicamente en el texto del Convenio, la interpretación auténtica del mismo.

Específicamente se le asigna a esta Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio, la mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos se estimarán "conflictos" los siguientes: el ejercicio del derecho de huelga, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresarios o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas, la determinación de la revisión salarial en caso de beneficios según artículo 23 de este convenio y aquellos otros que las partes acuerden en el seno de la Comisión.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se podrá realizar a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser presentada por escrito con el orden del día y suscrita la petición al menos por dos representantes de una de las partes.

La Comisión se reunirá dentro de las 48 horas siguientes a la petición de la convocatoria.

Para la validez de los acuerdos dentro de la Comisión, se requerirá la asistencia, como mínimo, de la mitad más uno de sus componentes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deben ser adoptados por la mayoría de los votos de cada una de las representaciones.

De cada sesión de la Comisión se levantará un Acta que se firmará antes del levantamiento de la misma.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones en los locales de la SAGEP o entidad que la sustituya y estará compuesta por las siguientes personas:

Por las empresas:

- Don Tomás Palacio Ramos.
- Don Ramón Pañeda Palacio.
- Don Santiago Vázquez Sangüesa
- Don Jenaro Suárez González

Por los trabajadores:

- Don Juan José Toribio Aparicio
- Don Pedro Villoria Pelayo.
- Don Cesar Bravo Santurio.
- Don Adolfo Menéndez Díaz.



CAPÍTULO II.—“CONTRATACIÓN DE ESTIBADORES PORTUARIOS”

Artículo 8.—Procedimiento y efectos de la contratación.

8.1.—Los titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías pertenecientes a la SAGEP que deseen contratar trabajadores en régimen laboral común para el desarrollo de las actividades y tareas del servicio portuario de manipulación de mercancías, deberán realizarlo prioritariamente a través de ofertas nominativas o innominadas a los trabajadores de la SAGEP. De no existir en la SAGEP el personal portuario adecuado o en número suficiente o de que, en caso de existir, se rechacen las ofertas recibidas, las contrataciones necesarias podrán realizarse libremente por las empresas prestatarias del servicio entre trabajadores con la cualificación exigida en los términos de los artículos 153 y 154 de la Ley de Puertos.

8.2.—Cuando un trabajador procedente de la SAGEP establezca un contrato con el titular de una licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías en relación laboral común, incluidos los titulares de licencia exentos de participar como accionistas en la SAGEP, la relación laboral con la SAGEP quedará suspendida, teniendo el trabajador la opción de reanudar esta relación especial de origen si se extingue la relación laboral común. La opción de reanudación de la relación laboral especial no existirá en los supuestos de extinción de la relación laboral común por dimisión del trabajador, por despido disciplinario declarado procedente o por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario.

En los supuestos en que la relación laboral común establecida con una empresa estibadora lo sea bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial no se producirá la suspensión regulada en el párrafo anterior, continuando produciendo efectos la relación laboral especial, que quedará novada en la modalidad de contrato a tiempo parcial.

8.3.—Serán nulos los pactos que prohíban o tengan como consecuencia impedir la celebración de un contrato de trabajo en relación laboral común entre un trabajador y un titular del servicio portuario de manipulación de mercancías.

8.4.—El número mínimo de trabajadores en régimen laboral común podrá ser cumplimentado sin suspender la relación laboral especial mediante la adscripción a las empresas usuarias de trabajadores por tiempo superior a un turno laboral.

8.5.—La contratación de trabajadores por la SAGEP en régimen laboral especial se acordará por su órgano de gobierno de acuerdo con sus Estatutos. El contrato de trabajo en el ámbito de la relación laboral especial sólo podrá concertarse por tiempo indefinido.

8.6.—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.

8.7.—Los titulares de licencias del servicio de manipulación de mercancías que estén exentos de su participación en la SAGEP conforme a lo previsto en esta Ley deberán, en primer lugar, solicitar la puesta a disposición temporal de trabajadores de la SAGEP en los casos en que el personal fijo de la empresa con habilitación no pueda atender la carga puntual de trabajo. El coste de la puesta a disposición de los trabajadores no será superior al establecido en la SAGEP para la actividad equivalente. En el caso de que la SAGEP no estuviera en condiciones de poner a disposición el personal solicitado, se podrá contratar libremente sin que exceda de un turno de trabajo.

8.8.—La relación laboral especial se extinguirá, además de por las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por voluntad de la SAGEP cuando el trabajador rechazase reiteradas ofertas de empleo adecuadas a su categoría profesional provenientes de empresas titulares de una licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías que desearan establecer con él una relación laboral común. Para considerar como adecuada una oferta de empleo, la misma deberá garantizar unos ingresos en cómputo anual y en condiciones homogéneas, al menos iguales a los que el trabajador percibiría de seguir vinculado a la SAGEP. Se considerará que el rechazo de la oferta es reiterado cuando se produzca habiendo transcurrido menos de dos años desde el rechazo anterior.

8.9.—De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa usuaria será responsable de garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores a la protección en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social que prevea la legislación vigente en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el período de puesta a disposición del trabajador y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene, ejerciendo todas las demás responsabilidades que se atribuyen a las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada, en el artículo 28 de la Ley 31/1995. Igualmente corresponderá a la empresa usuaria el cumplimiento de la normativa legal o convencional referida a tiempos de trabajo y movilidad funcional, y será responsable por los incumplimientos o infracciones de la normativa de aplicación, derivada de sus acciones u omisiones, pudiendo en tales casos formularse contra ella las acciones administrativas o jurisdiccionales correspondientes, en los mismos términos previstos en la normativa laboral común respecto de los empresarios.

8.10.—Cuando los trabajadores en relación especial desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, la SAGEP conservará el carácter de empresario respecto a los mismos. Sin embargo las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por la empresa usuaria durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la SAGEP de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando por parte de la empresa usuaria se considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual, lo pondrá en conocimiento de la SAGEP a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes. La empresa usuaria podrá además efectuar una concreta propuesta de sanción, que tendrá carácter vinculante.



8.11.—En todos los supuestos indicados, tanto la Empresa Contratante como la Sociedad de Estiba, al reanudar la relación laboral suspendida, deberán de reconocer la antigüedad que personalmente haya acreditado el trabajador portuario.

Igualmente, Cuando el trabajador portuario reanude la relación con la SAGEP respectiva, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo Grupo profesional.

Artículo 9.—*Solicitud de contratación de los estibadores portuarios.*

Las Empresas Estibadoras solicitarán de la SAGEP los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y ésta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las Empresas Estibadoras formularán la solicitud por escrito o por cualquier sistema informático que se implante, con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

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

Quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación tanto de estibadores como de representantes de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la SAGEP.

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos treinta minutos antes de las horas de nombramientos que se indican en el artículo de horarios de trabajo y se realizarán cumplimentando las hojas que a tal efecto existen en la SAGEP.

Artículo 10.—*Nombramiento del personal de la SAGEP.*

Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de la SAGEP, salvo causa justificada o incorporación de nuevas tecnologías que lo haga innecesario.

Los estibadores de las SAGEP, se integrarán en cinco listas, correspondientes a los cuatro grupos profesionales. Y dentro de cada uno, rotarán en atención a su especialidad profesional. Se respetará el orden de rotación de tal manera que todos los trabajadores, dentro de su grupo profesional, realicen el mismo número de turnos ordinarios.

La ordenación de adscripción al trabajo teniendo en cuenta todo lo expuesto, deberá pactarse con el Comité de Empresa en el "Régimen interno" y publicado en el tablón de anuncios de la Empresa.

El nombramiento de personal se realizará cubriendo en primer lugar las necesidades del Puerto en el servicio portuario de manipulación de mercancías, con el personal de la SAGEP de Gijón, una vez empleados todos los trabajadores solicitados, con el excedente se acudirá a los procedimientos de contratación que al efecto están previstos en la legislación y normativa aplicable.

El nombramiento de personal se realizará con arreglo al siguiente horario:

A las 7.40 horas para el primer turno, pudiendo repetirse la llamada a las 8.00 horas, 8.30 horas y 12.50 horas atendándose aquellas peticiones que no se hayan presentado con anterioridad por razones imprevisibles.

En todo caso, cualquiera que sea la hora de presentación de la solicitud y comienzo del trabajo, la contratación se entenderá formalizada por jornada completa a efectos del salario del trabajador.

Y a las 16.45 horas y 17.15 horas para el segundo y tercer turno.

La plantilla fija de la Sociedad existente a la firma de este convenio se distribuirá de tal manera que cada trabajador tenga un ciclo de dos semanas de mañana y una de tarde y así sucesivamente, procedimiento que se encuentra ya consolidado como condición más beneficiosa en la relación laboral contractual de la plantilla fija a la entrada en vigor de este convenio. Estos equipos se confeccionarán proporcionalmente atendiendo tanto a los grupos profesionales como al número de trabajadores integrantes.

Sin perjuicio de lo anterior, voluntariamente el personal fijo de la plantilla podrá adscribirse al turno voluntario de mañana y tarde, en el que el trabajador si está en su ciclo de mañanas y no ha sido nombrado en la mañana pasará al nombramiento de la tarde y viceversa, si el trabajador está en su ciclo de tardes, acudirá igualmente al nombramiento de las mañanas.

Los trabajadores que estén adscritos al turno voluntario de mañana y tarde serán nombrados en el ciclo que les corresponde según les toque, salvo si ya están trabajando, y en el ciclo que no les corresponde y que realiza voluntariamente serán nombrados una vez finalice la lista de trabajadores que tenga asignado el ciclo correspondiente al turno.



En la SAGEP de Gijón, cada semana habrá en el turno de la tarde un retén de tres trabajadores, que rotativamente, cubrirán el turno de la noche como forzosos, en el caso de que no surjan tres voluntarios como mínimo, para cubrir las categorías de Capataz y Oficiales.

Los trabajadores del turno de la tarde que estén de retén, podrán ser nombrados en el nombramiento de las 16.45 horas para trabajar en el turno de la noche, en el caso de que, como mínimo, no pudiera ser cubierta la petición con personal voluntario en los términos del párrafo anterior.

Los voluntarios para trabajar de noche se nombrarán atendiendo a los grupos profesionales, a la movilidad funcional, y a su orden de rotación, dando preferencia al que se encuentre en desempleo ese día y en caso de igual situación, dando preferencia al del turno de la tarde sobre el de la mañana, y por supuesto, dando preferencia al desempleado sobre el que dobla.

El orden de rotación, dentro de cada grupo profesional, vendrá dado por el número del trabajador, y partiendo del número siguiente al del trabajador que cerró la noche anterior, aunque hubiera trabajado con categoría de otro grupo profesional distinto al suyo. Los trabajadores que realicen el turno nocturno se reincorporarán al nombramiento de las 16.45 horas del día siguiente, y al otro día se reincorporarán al nombramiento de su turno semanal habitual. Todos los trabajadores que realicen el turno nocturno, tanto voluntarios como forzosos (retén), y tanto en turno sencillo como en doble, percibirán el complemento de actividad de la noche establecido en convenio.

Para los trabajos en sábados, domingos y festivos, se nombrará en el llamamiento de las 16.45 horas del día anterior laborable a los mismos. Asimismo también, para los trabajos en sábados y domingos, siempre que las necesidades de trabajo así lo requieran, se cubrirán las peticiones primeramente de forma voluntaria, según el cuadrante que a estos efectos existe en listeria.

De no existir voluntarios, se cubrirán las peticiones de forma obligatoria, siendo su retribución económica, la estipulada en la tabla anexo I, y teniendo derecho, el trabajador, a descansar en la semana siguiente un número de días equivalente al número de días trabajados en fin de semana. Este criterio de voluntariedad así como el cuadrante, se aplicarán de igual forma para todos los festivos.

Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador acuda a los nombramientos obligatorios diarios y no sea nombrado para realizar tarea efectiva o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión tripartita de formación.

Se prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro, que pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.

CAPÍTULO III.—JORNADA LABORAL

Artículo 11.—*Jornada de trabajo.*

Por medio del presente Convenio se establece que la jornada de trabajo será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, de acuerdo con los respectivos turnos de trabajo.

Los trabajadores de la SAGEP, y de las Empresas Estibadoras, que con Relación Laboral Común, operen en los muelles de Gijón y alcancen a lo largo del año, las 1.826 h. de trabajo efectivo en cómputo anual, tendrán derecho a permanecer lo que reste de año de permiso compensatorio, siendo su retribución, el salario mínimo garantizado, más los complementos por jornada estipulados en la tabla anexo 1 de cada una de las jornadas que les correspondiese trabajar.

Artículo 12.—*Horario de trabajo.*

A) Personal de la SAGEP y resto de trabajadores pertenecientes a Empresas Estibadoras con Relación Laboral Común que operan en los muelles comerciales:

La jornada de trabajo será de lunes a viernes incluidos festivos.

De lunes a Viernes, excepto festivos, de 8 a 17 h., de 17 a 23 h. y de 23 a 5 h.

La jornada de 8 a 17 h. está partida en horario de 8 a 12 h. y de 13 a 17 h.

Festivos, Sábados y Domingos, de 8 a 14 h., de 15 a 21 h. y de 22 a 4 h.

En los trabajos de los muelles comerciales para "Arcelor - Mital, S.A", el horario será:

De lunes a viernes, excepto festivos, de 8 a 17 h., de 17 a 23 h., y de 23 a 7 h.

La jornada de 8 a 17 h., está partida en horario de 8 a 12 h., y de 13 a 17 h.

Festivos (de lunes a viernes) y domingos: de 6 a 14 h, de 14 a 22 h, y de 22 a 6 h.

Sábados: de 8 a 14 h., de 14 a 22 h., y de 22 a 6 h.

En los turnos de 8 horas, de trabajo continuado, reglamentariamente se establecerá el descanso correspondiente.

En caso de que surja la necesidad de rematar una operación después de las 23 h. de lunes a viernes, y a partir de las 14 o 21 h. del sábado, domingo o festivo se tendrán que realizar horas extraordinarias con el límite de dos como continuación de jornada completa. La retribución por dichas horas será la estipulada en la tabla anexo I.



CAPÍTULO IV.—DESCANSOS Y LICENCIAS

Artículo 13.—*Excepciones a los horarios establecidos.*

Para los trabajadores pertenecientes a la SAGEP y para el resto de trabajadores pertenecientes a Empresas Estibadoras con Relación Laboral Común operan en los muelles comerciales, serán festivos inhábiles a todos los efectos los siguientes días: 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 16 de julio y 25 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre todos los trabajadores de la SAGEP (con excepción del retén de noche, en el caso de que trabaje), acudirán al nombramiento de la mañana estableciéndose un único turno de trabajo con horario de 8 a 14 h.

Artículo 14.—*Vacaciones.*

El personal portuario de la SAGEP y de las Empresas Estibadoras que con Relación laboral Común operan en los muelles comerciales, disfrutará de 23 días laborables. A estos efectos de vacaciones, se considerarán laborables los comprendidos de lunes a viernes (incluidos festivos). El salario en el mes de vacaciones para estos trabajadores será el que corresponda a cada grupo profesional según tabla salarial.

Artículo 15.—*Vacaciones (Fraccionamiento).*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos siempre que uno de ellos se disfrute fuera del período de vacaciones y respetando, cuando corresponda, en todo caso el computo de los 30 días naturales de vacaciones, de forma que éstos comienzan el primer día laborable y finalizan el último día natural no trabajado.

El trabajador que desee fraccionar las vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, cursará petición a la Dirección de su respectiva Empresa al menos con un mes de antelación a la fecha en que le corresponda disfrutar sus vacaciones anuales. Las Empresas concederán el fraccionamiento solicitado siempre y cuando se respete, en cada caso, el cómputo establecido en el presente artículo y lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 16.—*Vacaciones (Época de disfrute).*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá como época de disfrute de vacaciones el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Al personal con Relación Laboral Especial y los que con Relación Laboral Común operan en los muelles comerciales, no se podrá dar la circunstancia, en cualquier mes del año, que el número de trabajadores de vacaciones, sumado a las ausencias por otras causas, sea superior a un tercio del total de la plantilla de la Empresa correspondiente.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, las Empresas confeccionarán y publicarán el plan de disfrute de vacaciones que afectará a sus trabajadores.

Artículo 17.—*Vacaciones (casos especiales).*

Los trabajadores que fueran baja por enfermedad en el transcurso de sus vacaciones anuales interrumpirán éstas mientras subsista dicha baja.

Una vez obtenida el alta, se incorporarán a su tanda de vacaciones.

En el caso de que su tanda ya las hubiera disfrutado, se incorporarán al trabajo, disfrutando los días pendientes de vacaciones cuando lo permitan las necesidades del trabajo a juicio de las Empresas.

Asimismo, en el supuesto de que al iniciarse el período de vacaciones un trabajador estuviera de baja por enfermedad o accidente y no pudiera disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, las disfrutará una vez obtenida el alta, aún cuando se trate de un año natural distinto, si bien, con la salvedad de que la remuneración será la que corresponda al año natural en que las debiera haber disfrutado.

Artículo 18.—*Vacaciones (obligatoriedad)*

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente y no podrán ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos, salvo en aquellos casos que recoge el artículo anterior.

Artículo 19.—*Vacaciones (personal de nuevo ingreso).*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuya fecha de ingreso en la plantilla de la Empresa correspondiente sea posterior al 1 de enero de 2012, disfrutarán de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado en el año natural.

No obstante, para el personal de las Empresas con fecha de ingreso anterior a la indicada en el párrafo anterior, el período anual de vacaciones se considerará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

Artículo 20.—*Cambios de turno, descanso y vacaciones.*

Con carácter general, se autorizan los cambios de turno, descanso o período de vacaciones entre trabajadores adscritos al mismo régimen de horario y que ostenten la misma categoría o función, previa autorización de la Empresa. Una negativa, en este caso, será estudiada por el Comité de Empresa y la respectiva Dirección.

Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá a todos los trabajadores los cambios de turno, en aquellos casos en que no cause ningún perjuicio.



Artículo 21.—*Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinticinco días naturales en caso de matrimonio, a salario real.
- b) Matrimonio de padres o hijos: uno o tres días naturales si fuese necesario desplazamiento.
- c) Por Muerte, entierro o enfermedad grave de cónyuge, padres, e hijos: con una duración de cinco días naturales, ampliable hasta siete días en caso de desplazamiento.
- d) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de ascendientes, descendientes o parientes hasta segundo grado de afinidad o de consanguinidad, fallecimiento de tíos y sobrinos carnales: tres días naturales de permiso o cinco días si fuera necesario desplazamiento.
- e) En el caso de nacimiento de un hijo: con una duración de tres días naturales o cinco días si fuera necesario desplazamiento.
- f) Un día laborable por cambio de domicilio.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Un día natural de permiso por bautizo y primera comunión de hijos.
- i) Permiso retribuido por el tiempo indispensable en los supuestos de citación judicial y consulta médica de un especialista, aportando el justificante en cada caso.

Los trabajadores de las plantillas portuarias podrán solicitar licencias sin sueldo para atender asuntos propios. Se concederán por un período de hasta 180 días, debiendo solicitarse el paso a la situación de excedencia voluntaria antes de terminar el plazo del mismo. Asimismo, los trabajadores podrán solicitar la situación de excedencia por un período de hasta cinco años, reservándose siempre el trabajador el derecho de volver a la empresa avisando con 30 días de antelación.

CAPÍTULO V.—CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 22.—*Retribuciones.*

Personal fijo de plantilla de los Grupos profesionales 1, 2, 3 y 4:

1. Las retribuciones establecidas en el presente Convenio para estos grupos son las que se indican a continuación:

Salario garantizado de 1.200 euros mensuales para todos los grupos profesionales 1, 2, 3 o 4, en el que se encuentra incluida la retribución de los días de descanso semanal.

Plus de disponibilidad que percibirán solamente los trabajadores fijos que cumplan las condiciones establecidas en el apartado segundo.

Complemento Personal compensatorio variable, que percibirán los trabajadores fijos de empresa existentes a la firma del presente convenio, en la forma que se estipula en el apartado tercero.

Pagas extras, paga de vacaciones, complemento personal no absorbible y complementos de actividad que se determinan en la tabla del anexo I.

2. Plus de disponibilidad:

En reordenación y regulación de la inactividad de la plantilla y puntas de trabajo sufridas, los trabajadores fijos de la plantilla adscritos al llamamiento de mañana y tarde según lo establecido en el artículo 10 del convenio, percibirán por cada día efectivo de trabajo en servicio portuario de manipulación de mercancías, realizado de lunes a viernes en el turno de mañana, tarde o noche, un plus de disponibilidad de 26,32 euros, estableciéndose que el tope de devengo y percepción del citado plus por trabajador es de 20 días por mes.

Este plus, será compatible con el complemento de actividad que corresponda.

3. Complemento personal compensatorio variable.

En todo caso, los trabajadores portuarios de la plantilla fija existentes a la entrada en vigor del presente convenio, dada su anterior condición más beneficiosa de turno rotativo en mañana o tarde, y en garantía de ese derecho adquirido, se les garantiza hasta su jubilación la obtención del importe mensual equivalente al tope establecido de 20 días de plus de disponibilidad, con independencia a su ocupación efectiva mensual en el llamamiento voluntario de mañana y tarde.

Por lo que, cuando no alcancen el importe garantizado mediante el plus de asistencia al llamamiento de mañana y tarde, percibirán un complemento personal compensatorio variable, que cubra la diferencia entre lo percibido como plus de disponibilidad y la garantía establecida.

Personal del Grupo 0:

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio para este grupo son las que se indican a continuación:

Salario garantizado de 1.200 euros, en el que se encuentra incluida la retribución de los días de descanso semanal.



Pagas extras y paga de vacaciones según se determinan en la tabla anexo II. Los complementos de actividad que se determinan en la tabla del anexo I los percibirán en el porcentaje que se establece en el apartado siguiente.

Mientras los trabajadores que estando en este grupo permanezcan en el proceso de formación, y hasta que puedan desarrollar el trabajo en condiciones normales de rendimiento y productividad mediante la adquisición de manera progresiva de las habilidades necesarias, su retribución en las tareas de servicio portuario de manipulación de mercancías será el 70% de los conceptos variables en un período máximo de tres años.

Artículo 23.—*Revisión salarial.*

Las tablas salariales vigentes para el 2014 que se adjuntan, se encuentran ya revisadas y actualizadas, acordándose que la revisión salarial para el año 2015 será del 0,30% que se aplicará el uno de enero de 2015.

Artículo 24.—*Antigüedad.*

Se extingue el complemento personal de antigüedad siendo sustituido por un complemento personal no absorbible, sin que se devengue cantidad alguna nueva por tal concepto. Se respetan los importes que se vinieran percibiendo que tendrán la consideración de complemento personal no absorbible. Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente convenio, estuvieran devengando algún tramo de antigüedad percibirán la parte proporcional devengada hasta dicha fecha. El pago se efectuará a partir del momento en el que le hubiera correspondido el tramo completo.

El personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad ni complemento personal no absorbible que lo sustituye, quedando extinguido a todos los efectos.

Artículo 25.—*Pagas extraordinarias.*

Las percepciones de las pagas de julio y Navidad serán las siguientes:

Para los trabajadores con Relación Laboral Especial y los que con Relación Laboral Común operan en los muelles comerciales, pertenecientes a los grupos 1,2,3 y 4, será la que figure en la tabla anexo I. Para los trabajadores del grupo cero será la que figure en la tabla anexo II.

Las pagas extraordinarias serán iguales para el personal perteneciente al mismo grupo según sus respectivas tablas y serán percibidas por los trabajadores antes del 16 de julio y del 21 de diciembre.

Los trabajadores de la SAGEP y los de Relación Laboral Común que operen en los muelles comerciales, percibirán antes del 1 de mayo, una paga extraordinaria que se fija para los grupos profesionales 1,2,3 y 4 en la tabla anexo I y para el grupo cero en la tabla anexo II, respectivamente denominada "Paga de Vacaciones".

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año natural, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 26.—*Vacaciones, excepciones y reducción de jornada.*

El período reglamentario de vacaciones, las excepciones y los descansos o reducción de jornada, se percibirán a razón del salario real en cada régimen de trabajo y grupo profesional, entendiéndose que los trabajadores que se hallen en algunas de las circunstancias reseñadas, serán retribuidos en la misma cuantía que les hubiera correspondido de haber estado trabajando.

El salario durante el mes de vacaciones para los trabajadores con Relación Laboral Especial y los que con Relación Laboral Común operen en los muelles comerciales es el que se estipula en la tabla anexo I.

Artículo 27.—*Complemento por I.L.T.*

Todos los trabajadores de la plantilla de la SAGEP del Puerto de Gijón con relación laboral especial o de cualquier empresa estibadora con relación laboral común, tendrán derecho durante la vigencia del presente Convenio a percibir en situación de ILT el 90% de las percepciones que les corresponderían de estar en activo.

Las percepciones en esta situación serán las que abona la Seguridad Social, más la ayuda de fondo FAEA y más el complemento que corresponde a cargo de la empresa hasta alcanzar dicho 90%.

Si la baja de ILT es por accidente y requiere hospitalización, se complementará desde el primer día el 100% del salario.

Además, se designará por ambas partes un médico que a petición de la empresa elaborará un informe, siendo éste vinculante a los efectos de abonar el complemento.

El 100% del salario para los trabajadores con relación laboral especial, o los que teniendo relación común operen en los muelles comerciales, es el que se contempla en el artículo 26 para las vacaciones.

Artículo 28.—*Garantía de las retribuciones.*

Antes del día 10 de cada mes, los trabajadores percibirán sus haberes mediante talón nominativo o transferencia bancaria.

CAPÍTULO VI.—PLANTILLA.—FORMACIÓN PROFESIONAL.—GRUPOS PROFESIONALES.—POLIVALENCIA

Artículo 29.—*Plantilla.*

- A) La plantilla actual:
- B) Está distribuida en los siguientes grupos profesionales:



Grupos Profesionales	N.º Estibadores	Denominación
GRUPO 0	**	Auxiliar
GRUPO I	8	Especialistas
GRUPO II	2 22	Oficiales Amanteros Oficiales manipulantes de medios Mecánicos.
GRUPO III	3	Controladores de mercancías
GRUPO IV	6	Capataces

Artículo 30.—Clasificación y formación profesional.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 152 del Real decreto Legislativo 2/2011, La SAGEP estará obligada a destinar anualmente como mínimo el uno por ciento de su masa salarial a la formación continua de sus trabajadores para garantizar su profesionalidad.

Las acciones formativas deberán garantizar el principio de igualdad de oportunidades para todos los estibadores.

Las Empresas, cuando se trate de establecer nuevos métodos de trabajo, tecnologías o maquinaria que precisen especialistas no existentes entre los trabajadores, procederán a la formación profesional de éstos mediante los cursos correspondientes y facilitando los medios necesarios.

Artículo 31.—Grupos profesionales.

Las funciones portuarias de los estibadores se agrupan en cinco grupos profesionales, y es criterio de las partes que las descripciones de dichas funciones coincidan, en su generalidad, con los referidos grupos de tal forma que los únicos límites para la movilidad funcional sean los propios grupos y la cualificación profesional del trabajador en función de la especialización alcanzada para diversas tareas.

La denominación de los grupos profesionales será la siguiente:

Grupo 0.—Auxiliar en formación.

Grupo I.—Especialista.

Grupo II.—Oficial manipulante de medios mecánicos.

Oficial amantero.

Grupo III.—Controlador de mercancía.

Grupo IV.—Capataz.

Los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su grupo profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuara tendiendo a cubrir el máximo empleo.

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

Las nuevas incorporaciones en la sociedad, se efectuarán a medida que se vayan produciendo jubilaciones o extinciones de la relación laboral por cualquier causa, en el personal de la actual plantilla.

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

Todos los trabajadores portuarios, podrán desempeñar en régimen de polivalencia, si las necesidades del servicio así lo exigen, ocupaciones distintas a las de su grupo profesional cuando tengan acreditada idoneidad profesional para estas, de acuerdo con las normas de polivalencia existentes en el ámbito de la SAGEP.

En lo no regulado anteriormente, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del IV acuerdo marco para regulación de la relaciones laborales en el sector portuario.

Especialidades y condiciones del GRUPO 0:

Los trabajadores de grupo cero realizarán como parte de su formación tareas de servicio comercial, y en régimen de movilidad funcional y polivalencia realizarán las actividades de servicio portuario de manipulación de mercancías.

Las actividades de servicio comercial de entrega y recepción establecido en el artículo 141 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, serán actividades que en la SAGEP solo podrán ser realizadas por los trabajadores pertenecientes al grupo cero o auxiliar en formación, siempre que las empresas que lo soliciten estén autorizadas para la realización de actividades comerciales.

Respecto a estas actividades de servicio comercial que se encuentran fuera de la relación especial según 149.2 de la Ley de puertos, las retribuciones serán las que se determinan en la tabla anexo II que no tendrán complementos de actividad ni pluses.

Los trabajadores del grupo cero deberán realizar las acciones formativas teórico-prácticas que se indiquen y concreten para el referido grupo en el plan de formación de la SAGEP y cuya duración se determina por las partes firmantes del presente convenio en la realización efectiva en un período máximo de 3 años. Al término del proceso de formación



el trabajador de grupo cero será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan en la SAGEP del puerto, y las que adicionalmente las empresas y la representación legal de los trabajadores del puerto convengan, así como los requisitos y/o los méritos que consideren oportunos. Será causa de extinción del contrato la negativa del trabajador a someterse a las pruebas objetivas que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional y, en su caso, la no superación de las mismas con aprovechamiento. Para la incorporación de personal de grupo cero en la sociedad se seguirá como mínimo la convocatoria, procedimiento y selección establecidos en el acuerdo marco vigente, además de los requisitos o procedimientos que las empresas y la representación de los trabajadores del Puerto de Gijón acuerden.

Artículo 32.—*Ascensos.*

Al prever las vacantes que se produzcan en los diferentes grupos profesionales, se estará a las normas que establece el acuerdo marco vigente.

En caso de que causen baja definitiva trabajadores de la plantilla de Gestiba en los Grupos 1,2,3 o 4 por jubilación o cualquier otra causa, las vacantes se cubrirán mediante la incorporación a los Grupos 2,3 o 4 que corresponda de algún trabajador del Grupo 0.

El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contara con la participación de los representantes de los trabajadores y de las Empresas Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la SAGEP.

Los Comités de Empresa, conjuntamente con las Direcciones de las respectivas Empresas, determinarán los componentes de los Grupos Profesionales teniendo en cuenta las necesidades de cada Empresa, formación profesional, mérito, antigüedad de los trabajadores y capacidad organizativa de las respectivas Empresas.

Artículo 33.—*Polivalencia.*

Se reconoce el principio de polivalencia, de tal modo que si el trabajador no encuentra empleo propio de su grupo profesional y es llamado para realizar otro, se le respetará el salario del grupo profesional que tenga reconocido, o se le abonará el que corresponda si el trabajo a realizar es de un grupo profesional superior. La Polivalencia se aplicará una sola vez al día, salvo que por necesidades del servicio hubiera que efectuar relevos. En cualquier caso será la SAGEP quien aplique la Polivalencia.

CAPÍTULO VII.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.—*Representación sindical.*

La SAGEP y las Empresas Estibadoras de este convenio, tal como recoge la normativa vigente, consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas. La SAGEP y las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La SAGEP y las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su actividad sindical.

La SAGEP y las empresas reconocen el derecho del trabajador afiliado a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de los puertos.

Los sindicatos podrán remitir información a los locales de la SAGEP y las empresas siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que por éstos sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones a sus afiliados, a cuyo efecto dirigirá una copia del mismo previamente a la dirección de la SAGEP o de las empresas correspondientes.

En el puerto de Gijón, los sindicatos o centrales sindicales que posean en el mismo una afiliación superior al 15% de la plantilla serán representados por un delegado.

La central o delegado que pretenda tal reconocimiento deberá acreditar ante la empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido.

Acto seguido, la empresa reconocerá al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en el respectivo puerto y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en el puerto y de servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y los órganos de gobierno de la SAGEP y las empresas.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.



- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la SAGEP y las empresas deban poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- 4) Serán oídos por la SAGEP y las empresas, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
- 5) Serán oídos por la SAGEP y las empresas, en su caso, con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, cuya representación ostente el delegado, se dispondrá un tablón de anuncios que deberá colocarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

7) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Siempre que sea materialmente factible, la SAGEP y las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la sociedad o las empresas un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La SAGEP y las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la SAGEP y las empresas entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia sindical de las centrales reconocidas en el contexto de la normativa vigente, implantadas nacionalmente y que participen en la comisión negociadora de un posible próximo convenio marco entre las sociedades estatales, y las asociaciones empresariales, en su caso, y que mantengan su vinculación como trabajadores en activo de las sociedades estatales, les serán concedidos permisos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

Artículo 35.—*De los delegados de personal o comités de empresa.*

Se reconoce a los delegados de personal o comité de empresa del puerto de Gijón como órganos de representación de los estibadores portuarios de dichos puerto, en los términos y con las funciones, obligaciones y garantías que les atribuye el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 36.—*Acumulación de horas sindicales.*

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a razón de salario real.

No obstante, podrán acumularse, en uno o varios de ellos, las horas de otros delegados de personal o miembros del comité sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

También, sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas en asistencias de los delegados de personal o miembros del comité a cursos de formación profesional o sindical organizados por los sindicatos, institutos o entidades públicas o privadas.

TÍTULO II.—DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECÍFICA A LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

CAPÍTULO VIII.—PERSONAL DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS.—DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.—NORMAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 37.—*Personal de las Empresas Estibadoras.*

Las Empresas Estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios vinculados por la relación laboral común y los trabajadores portuarios pertenecientes a las plantilla fijas de la SAGEP, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades para realizar las funciones que se describen en el artículo 1.º Asimismo, y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a los trabajadores eventuales, de no haberlos, a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece la Ley de puertos.

Artículo 38.—*Dirección y control de la actividad.*

La organización y dirección de los trabajos portuarios son competencia de las Empresas Estibadoras, que deberán observar en su ejecución todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y del propio puerto dictadas a tal efecto. En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las activida-



des laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones corresponderán a la Empresa Estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral común o con personal de la SAGEP, 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.

Artículo 39.—*Normas generales de la organización del trabajo.*

La transmisión de las órdenes de las Empresas Estibadoras a los trabajadores portuarios se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores portuarios, salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad. La Empresa, a través del capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal de la mano donde lo exija la operación del buque para la que ha sido contratado. Asimismo, la empresa, a través del capataz portuario, podrá cambiar la mano del buque una vez ésta haya terminado la operación (a criterio de la Empresa para la que fue contratada).

TÍTULO III.—FUNCIONES ASISTENCIALES

CAPÍTULO IX.—PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 40.—*Fondos sociales.*

Las empresas con trabajadores en relación laboral común aportarán al FAS la cantidad de 23 días por 3,06 euros por cada trabajador. La SAGEP de Gijón: la aportación de la Empresa a los Fondos Sociales será de 3,06 euros./jornal. La aportación del trabajador será de 0,7 euros./jornal.

La aportación de la SAGEP al Fondo F.A.E.A. será de 0,94 euros/jornal, siendo la aportación de los trabajadores a este Fondo de 2 euros/mes.

Artículo 41.—*Reconocimiento médico.*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico una vez al año, por cuenta de las empresas. Dicho reconocimiento incluirá:

- Exploración clínica (pulso, tensión arterial).
- Exploración neurológica.
- Otoscopia.
- Rinoscopia.
- Boca-Faringe.
- Exploración cardíaca.
- Exploración pulmonar.
- Exploración osteomuscular.
- Electrocardiograma.
- Espirometría.
- Análisis de sangre: Hematíes, leucocitos, velocidad, glucosa, colesterol, ácido úrico.
- Análisis de orina: Densidad, bioquímica, sedimento.
- Radiografía de tórax.

La empresa podrá ampliar, individual o colectivamente, las pruebas que estime necesarias en el momento que lo crea oportuno.

Artículo 42.—*Seguro Colectivo de vida.*

El fondo F.A.S. del colectivo de trabajadores portuarios del puerto de Gijón, contratarán un seguro colectivo de vida. La prima de estos seguros será abonada con cargo al fondo F.A.S.

Artículo 43.—*Puestos compatibles.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, considerarán con el mayor interés, la adscripción de los trabajadores de capacidad disminuida a puestos compatibles, que se mantendría hasta que el trabajador recupere su capacidad o tenga el período de carencia necesario para causar pensión de jubilación con el 100% de su base reguladora.

REGLAMENTO PARA LOS ESTIBADORES DEL PUERTO DE GIJÓN Y DE FALTAS, SANCIONES Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 1.—*Ámbito.*

La finalidad de este reglamento de estibadores portuarios de Gijón es regular las relaciones de trabajo y asistencia social que se originen con motivo de las labores portuarias entre trabajadores y sus respectivas empresas, definidas en el Convenio Colectivo local del puerto de Gijón.



Artículo 2.—*Potestad disciplinaria.*

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a éstas.

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

Artículo 3.—*Procedimiento sancionador.*

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

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de La Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes 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.

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

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

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

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

Artículo 4.—*Prescripción.*

A.—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.

B.—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.

Artículo 5.—*Extinción de responsabilidad disciplinaria.*

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

Artículo 6.—*Clasificación de las faltas.*

A.—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.

B.—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 tuviera 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 llamamientos, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.

5.—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

6.—No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

8.—La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a requerimiento de la SAGEP.

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 la SAGEP, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

19.—La reincidencia en falta leve, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C.—Faltas muy graves:

1.—Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.

3.—Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.



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

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 pactadas 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 transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11.—Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.

12.—Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o/a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos 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 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.—El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleos adecuados a su grupo profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

22.—La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo. 23.—La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

24.—El acoso sexual o laboral.

25.—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.

Artículo 7.—*Sanciones.*

A.—Por faltas leves:

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

B.—Por faltas graves:

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

C.—Por faltas muy graves:

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

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando no se haya trabajado un número de turnos equivalentes a la sanción o, alternativamente haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

Artículo 8.—*Cancelación.*

Los trabajadores podrán solicitar de sus respectivas empresas la cancelación de las notas desfavorables por correctivos que se les hubiesen impuesto, con excepción del despido y de las que exista constancia en el expediente personal



del interesado, siempre que haya transcurrido un año sin haber reincidido en falta leve, tres años si se trata de falta grave y cinco años si fuese muy grave.

Artículo 9.—*Abuso de autoridad.*

El abuso de autoridad por parte de los encargados, capataces, etc., será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la empresa respectiva.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, en perjuicio de un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo advertirá a su jefe inmediato y al inspector o vigilante de operaciones, teniendo todos la obligación de tramitar la queja para que llegue a conocimiento de la dirección de la empresa.

Disposiciones finales

Primera.—Garantía “ad personan”.

Se respetará la situación personal con carácter global que exceda del pacto, manteniéndose estrictamente “ad personan”.

La garantía “ad personan” establecida en este convenio en el artículo 22, respecto al censo de trabajadores existente a la entrada del presente convenio, está justificada en garantía de sus derechos adquiridos hasta la fecha y la condición más beneficiosa de turno rotativo en ciclos semanales de mañana o tarde, con el que tenían el salario garantizado que venían percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio.

La estructura salarial pactada en el citado artículo 22, por la que se reduce el salario garantizado estableciéndose un plus de disponibilidad, facilita la reordenación y regularización de la inactividad de la plantilla y puntas de trabajo sufridas en esta actividad, siendo el mecanismo más eficaz para garantizar la viabilidad y futuro de las empresas, vinculando la retribución a la actividad y la productividad e incrementando la eficacia, eficiencia y competitividad de las empresas.

Segunda.—Denuncia del convenio.

El presente Convenio una vez alcanzado el fin de la vigencia del mismo, éste, se prorrogará automáticamente, en tanto no sea denunciado por ninguna de las partes firmantes. Si se produce la denuncia, esta deberá presentarse en el mes de diciembre del año 2015. No obstante se produzca dicha denuncia, el Convenio denunciado seguirá vigente hasta que se apruebe un nuevo Convenio. La representación denunciante lo comunicará por escrito a la otra parte, enviando copia a la Dirección Provincial de Trabajo, atendándose en cualquier caso las disposiciones vigentes.

Tercera.—Movilidad Geográfica.

Se reconoce el principio de movilidad geográfica de los trabajadores portuarios con relación Laboral Especial.

Cuarta.—Solución de conflictos.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, así como las que surjan sobre inaplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán previamente al SASEC antes de acudir a la vía judicial.