

Dijous, 28 de març de 2013 - Número 74

Administració Autònoma

2013-03362

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 21 de març de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Estiba i Desestiba, de la província de Tarragona, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 43000244011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Estiba i Desestiba, de la província de Tarragona, subscrit per part empresarial per la Societat d'Estiba i desestiba del Port de Tarragona i per part dels treballadors per la Coordinadora Estatal de Treballadors Portuaris d'Espanya en data 20 de novembre de 2012 i presentat per les mateixes parts en data 1 de març de 2013 i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Estiba i Desestiba, de la província de Tarragona, per als anys 2012-2014 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 21 de març de 2013.

Carme Mansilla Cabré, Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

CONVENIO

colectivo para la regulación de las relaciones laborales del sector de estiba y desestiba de la provincia de Tarragona 2012 - 2014

Título I

Disposiciones de aplicación generalizada a las partes afectadas por este convenio

Capítulo I

Ámbito. Prelación y concurrencia de normas. Vinculación a la totalidad. Comisión paritaria.

Artículo 1. Ámbito funcional

1.1. El presente acuerdo regula las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores descritos en el ámbito personal, que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público o básico de estiba y desestiba de buques y en las actividades y labores complementarias que se relacionan en el apartado 1.4.

1.2. A los anteriores efectos, tendrán la consideración de actividades portuarias, las siguientes:

1.2.1. Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria.

La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al puerto, o desde el muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; el izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque.

La desestiba y descarga comprenden la desestiba de mercancías en la bodega del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para la partición de la carga y su colocación al alcance de los medios de izada; la aplicación de gancho, cuchara, spreader, o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía; el izado de dicha mercancía y su colocación colgada al costado del buque sobre la zona de muelle, o alternativamente la descarga rodante; descarga de la mercancía directamente, bien sobre vehículos de transporte terrestre, sea externo o interno al puerto, bien sobre el muelle para su recogida por vehículos o medios de transporte horizontal directamente al exterior del puerto o a zona de depósito o almacén dentro del mismo, y el depósito y apilado de la mercancía en zonas portuarias cubiertas o descubiertas.

El transbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque y, si fuera preciso, el transporte horizontal dentro de la terminal portuaria.

1.2.2. La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este pacto sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezcan en convenio colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

1.2.3. Las operaciones de carga, descarga, estiba y desestiba, transbordo y labores complementarias definidas en el apartado 1.4, y que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, salvo que se refiera a mercancía del titular de una planta de transformación o instalación industrial o a una empresa de su mismo grupo empresarial, no abierta al tráfico comercial general, en la que se manipulen mercancías directa y exclusivamente vinculadas con la referida planta o instalación de procesamiento industrial y esté expresamente identificada en el título concesional. Las mencionadas terminales habrán de disponer de atraque otorgado en concesión o autorización, y la planta o instalación estar ubicada en el interior de la zona de servicio del puerto, o bien conectada con los espacios cohesionados mediante instalaciones de transporte fijas, específicas y exclusivas, esto es, tubería, cinta o infraestructuras ferroviarias de utilización exclusiva de origen a destino, el concesionario deberá atender la totalidad de sus actividades de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo con trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la disposición adicional quinta de la Ley 48/2003, y, en todo caso, la habilitación profesional.

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

1.2.5. Las operaciones de sujeción, trinca y suelta, excepto cuando sean realizadas a bordo por la tripulación del buque.

1.2.6. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.

1.2.7. El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo. Se exceptúa el manejo de medios mecánicos propiedad de la autoridad portuaria cuando sean manipulados por personal de la propia autoridad y la manipulación de mercancías del ministerio de defensa, salvo que el servicio se realice por una empresa titular de una licencia del servicio básico o público de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías.

1.2.8. El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos y, siempre que el embarque/desembarque y conducción se realice sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria hasta el buque o desde el buque hasta fuera de la zona portuaria, respectivamente.

En ningún caso se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto, aun en el caso de que viajen con los mismos.

1.2.9. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa y siempre que se trate del conductor habitual. A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este caso el transporte sin solución de continuidad.

1.2.10. Los servicios portuarios prestados en terminales dedicadas, en régimen de autoprestación o autoservicio o en las autopistas del mar o tráfico marítimo de corta distancia y aquellos otros que estratégicamente se consideren oportunos, en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente. En consecuencia, las condiciones en que se preste el trabajo en aquellos tráficos serán las determinadas por los trabajadores y las empresas en cada puerto en función de lo establecido en el presente acuerdo.

1.3. Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

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. Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la necesidad de observar, en todo caso, las normas generales del transporte.

A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este caso el transporte sin solución de continuidad. No obstante, para ser considerado conductor habitual no es necesario que este viaje en el buque.

1.4. Tendrán la consideración de actividades complementarias, las que –sin tener el carácter de servicio público o básico- sean desarrolladas por las empresas indicadas en el ámbito personal.

Asimismo, y a los efectos del presente convenio se considerará actividad portuaria sometida al régimen del apartado 1.2., las labores portuarias de entrega y recepción de mercancías que estén vinculadas directamente con la actividad de estiba, desestiba, carga y descarga de buques de forma que condicione el trabajo y rendimiento de la actividad en el buque.

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

A título enunciativo, y sin que constituya una relación exhaustiva, tienen la consideración de actividades complementarias la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no estén incluidas en el apartado 1.2.; la clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores, las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía, las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas actividades portuarias vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales y, en general, todas aquellas actividades relacionadas con la manipulación de mercancías con destino o procedente de los buques.

Artículo 2. Ámbito personal

2.1 El presente Convenio afectará a la sociedad de estiba y desestiba del puerto de Tarragona, SAGEP. (Estarraco), y a las sociedades o entidades de cualquier tipo constituidas o que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función; o las entidades de cualquier naturaleza que se constituyan en los puertos de interés general de la provincia de Tarragona en sustitución de las mismas o para realizar iguales o similares funciones de organización y gestión de los profesionales de la estiba portuaria

A las empresas estibadoras que realicen las labores del servicio portuario de manipulación de mercancías y las complementarias conforme al artículo 1. A las empresas que sin ser estibadoras realicen como actividad principal las actividades complementarias y aquellas otras que hayan recibido autorización, licencia o cualquier otro título administrativo habilitante para la realización de las actividades descritas en el ámbito funcional del presente acuerdo. Quedan expresamente excluidas aquellas empresas no estibadoras establecidas en el puerto con anterioridad al 1 de enero de 2008.

2.2 Como trabajadores afectará a la totalidad de los estibadores portuarios o trabajadores, incluso los puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional y que presten servicios para las entidades indicadas en el apartado 2.1 en régimen de relación laboral especial o común.

2.3 Si por cualquier circunstancia, durante la vigencia del presente convenio, surgieran situaciones nuevas no contempladas en él, serán objeto de acuerdo entre las partes. Dichos acuerdos se incorporarán al texto del convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. Efectuada la denuncia, la vigencia temporal del convenio se prorrogará hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 4. Ámbito territorial

El presente convenio es de aplicación a la zona de servicio de los puertos de interés general de la provincia de Tarragona.

Se entenderá por "zona de servicio de cada puerto", la definida como tal por el órgano de administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del puerto.

Artículo 5. Concurrencia

Los acuerdos del Convenio que contradigan el vigente acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria o la normativa sectorial, serán nulos de pleno derecho. Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del estatuto de los trabajadores.

De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del estatuto de los trabajadores, y en armonía con lo que disponga el vigente acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, ningún otro convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente convenio, mientras este se halle en vigor.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las remuneraciones contenidas en el presente convenio están las unas en función de las otras, estableciendo que cualquier variación de algún capítulo económico que no sea fruto de pacto entre las partes firmantes, provocará un evidente desequilibrio que será necesario redistribuir.

Si como consecuencia de lo previsto en el artículo 90.5 del estatuto de los trabajadores la jurisdicción competente declarara la nulidad total o parcial de algún artículo, las partes firmantes se obligan a negociar su sustitución de forma que, respetando la resolución judicial, no se altere en esencia el conjunto de condiciones pactadas y su alcance o, alternativamente, se convenga los medios de compensación a la parte afectada.

Artículo 7. Comisión paritaria

La Comisión paritaria prevista en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores estará compuesta por 4 miembros en representación de los Estibadores portuarios y otros 4 en representación de Estarraco y la Asociación de Empresas Estibadoras del Puerto de Tarragona por representación empresarial y dos suplentes por cada una de las partes. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

Serán funciones generales de la Comisión paritaria, además de las que se le asigna específicamente en el texto del convenio, las siguientes:

1. La interpretación auténtica de este Convenio.
2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo, en todos los asuntos colectivos y en los conflictos que puedan surgir, corresponderá a la representación empresarial y social que decida iniciar acciones, la convocatoria de la comisión paritaria para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la comisión paritaria no impedirá a la parte empresarial o social la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.
3. Las empresas afectadas por el presente convenio deberán recibir la autorización de la comisión paritaria para que no resulten de aplicación las condiciones laborales establecidas en el mismo.
4. Todo ello sin perjuicio de las competencias que corresponden a la comisión paritaria sectorial que pueda regular el acuerdo marco vigente en cada momento.
5. La colaboración en los trabajos asumidos por la comisión paritaria sectorial que pueda regular el acuerdo marco vigente, cuando así se le solicite por la misma.
6. La convocatoria de la comisión paritaria corresponderá a la dirección de Estarraco, previa solicitud efectuada por cualquiera de las partes.

7. Para su validez, los acuerdos de la comisión paritaria, deberán ser adoptados por los votos de la mayoría de cada una de las representaciones.

Capítulo II

Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras

Artículo 8. Sistemas de adscripción a tareas portuarias. Suspensión de la relación laboral especial

8.1. Los trabajadores contratados por Estarraco serán adscritos a las empresas mediante alguno de los siguientes sistemas:

- a) Adscripción por rotación de un turno de trabajo a una empresa según el sistema de nombramiento rotativo convenido.
- b) Adscripción a la empresa por un período superior a un turno, en un intervalo de tiempo comprendido entre un mes y un año, o, en su caso, por los periodos que acuerden las partes firmantes del presente convenio.
- c) Adscripción a la empresa por tiempo indefinido.

8.2. En el supuesto b), del trabajador que suspenda la relación laboral especial, para iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por el presente convenio, deberá alcanzarse un acuerdo entre las empresas y la representación de los trabajadores y conservará los derechos económicos de antigüedad en Estarraco anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas legalmente el trabajador no percibirá indemnización alguna de la empresa reintegrándose en Estarraco con las condiciones de trabajo y los derechos económicos correspondientes a los trabajadores de su mismo grupo profesional.

En este sentido, la desvinculación de las modalidades de adscripción b) y c) y el retorno al sistema de adscripción indicado en el apartado a) del artículo 8.1. Se producirá por cualquiera de las causas de extinción del contrato previsto en el artículo 49 del estatuto de los trabajadores, excepto el despido declarado procedente y la renuncia unilateral del trabajador que extinguirá la relación laboral.

8.3. 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.

8.4. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especial, se computará a efectos de antigüedad por Estarraco.

Artículo 9. Procedimiento de incorporación de trabajadores en relación laboral común

Las empresas que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a Estarraco, efectuarán una comunicación a Estarraco con indicación de las características y condiciones de la oferta. Al objeto de analizar la incidencia que la contratación propuesta tenga en la plantilla del puerto (nivel óptimo de empleo, incidencia retributiva, etc.), será convocada la comisión paritaria, y la empresa solicitante a fin de adoptar los acuerdos que estime pertinentes. Con el acuerdo alcanzado entre las partes o, en su defecto, por decisión empresarial, se podrá realizar una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador, o innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad, función a desarrollar, modalidad de contratación a tiempo completo o parcial y duración de la adscripción.

Estarraco comunicará de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurren las condiciones de la propuesta. En caso de que la oferta fuese innominada, lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de seis días.

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

De no existir voluntarios, Estarraco lo comunicará de forma inmediata a la empresa interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores integrados en el grupo profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la empresa será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional.

La empresa, en el plazo de dos días desde que reciba esta documentación, remitirá a Estarraco oferta nominativa de empleo, que deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y Estarraco podrán fijar, de mutuo acuerdo, un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión pactado tendrá una duración entre un mes y un año si es a tiempo completo y, podrá realizarse en periodos mensuales, si la contratación es a tiempo parcial. Los acuerdos y efectos de la suspensión, con el respeto de la legislación laboral indisponible por las partes, deberán incluirse en el

contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la empresa. Las condiciones de la contratación y su prórroga se revisarán como mínimo, salvo la incorporación automática al contrato de las disposiciones del convenio colectivo, cada tres años.

En las ofertas de contrato, las empresas deberán hacer constar las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de los trabajadores de relación laboral especial en condiciones de trabajo homogéneas. Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada será necesario rechazar dos ofertas en un periodo de 12 meses, comenzando a contarse este periodo a partir del día siguiente a aquel en que se haya rechazado la primera oferta.

De no producirse la respuesta con la inmediatez que requiere el presente artículo, se entenderá que el silencio tiene carácter negativo si mediara una semana sin producirse respuesta alguna.

Artículo 10. Contratación de fijos de plantilla

Las empresas estibadoras se comprometen a contratar globalmente, como fijos de su plantilla, a un cupo de trabajadores portuarios equivalentes a los necesarios para atender, como mínimo, el 25% de sus actividades integrantes del servicio público, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 11. Condiciones particulares de los trabajadores de relación laboral común

Los trabajadores de relación laboral común realizarán, semanalmente, 5 días de trabajo, descansando los otros dos restantes.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a Estarraco, con antelación suficiente, los dos días naturales de descanso semanal señalados para los trabajadores de relación laboral común, que deberán ser consecutivos. Cuando la empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán el sábado y el domingo. Una vez fijados los descansos de los trabajadores de relación laboral común, de los que dichos trabajadores han de tener igualmente conocimiento previo a la semana en los que los van a disfrutar, se considerará el resto de días como hábiles.

Nombrados los días de descanso de los trabajadores de relación laboral común, en esos días no podrán desarrollar, en ningún caso, labores portuarias.

La preferencia en el doblaje corresponderá a los trabajadores de relación laboral especial. Sólo en el caso de que no existan trabajadores disponibles dentro de la plantilla de la sociedad, los trabajadores de relación laboral común podrán acceder a un nuevo turno.

Artículo 12. Reinserción al Censo

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas legalmente, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la empresa, reintegrándose en la sociedad de estiba con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores correspondientes a su mismo grupo profesional.

El trabajador afectado por alguno de los anteriores supuestos y causas antedichas no dejará de percibir ningún día el salario que le corresponda.

En el supuesto de que un trabajador de relación laboral común acceda a un grupo profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá pactar su incorporación a la sociedad de estiba o a otra empresa estibadora que requiera trabajadores con tal cualificación.

Una vez reintegrado a Estarraco, no ejercerá en el grupo profesional para el que haya demostrado aptitud en el curso de la especialización en cuestión, hasta que no sea anunciada por la sociedad la existencia de vacante a ocupar en dicho grupo.

Capítulo III

Ampliación de plantilla

Artículo 13. Ingresos de personal portuario

- Las normas que regirán el ingreso de personal portuario en la plantilla de Estarraco, se adecuarán en cada momento por lo que marque el acuerdo marco en vigor.
- En todo caso, los trabajadores de nuevo ingreso se integrarán en un proceso de formación teórico-práctico, que será convenido entre la representación empresarial y sindical, y cuya duración máxima será de 3 años. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan.
- 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.

Estarraco comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas y alegará este motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

Artículo 14. Condiciones específicas para el personal de nuevo ingreso en el grupo profesional i: especialista
Con la finalidad de incentivar la formación externa aportada por los trabajadores y la consecución de los objetivos marcados para el período de formación, las retribuciones salariales del grupo i se verán incrementadas, en los porcentajes que se indican a continuación por determinados pluses, sin que, en ningún caso, la suma total de tales pluses pueda ser superior al 30%.

- Plus de formación externa: para aquellos trabajadores de nuevo ingreso que aporten las certificaciones oficiales que habiliten para desarrollar alguna especialidad profesional del ámbito funcional del convenio.
Desde el momento de la habilitación en el perfil profesional correspondiente, se aplicarán los siguientes porcentajes:

Incremento del 7,5%: operador de grúa móvil autopropulsada, tipo a

Incremento del 15%: operador de grúa móvil autopropulsada, tipo b

Incremento del 7,5%: otros certificados habilitantes de perfil profesional. Entre otros que pueda considerar la comisión de formación, se valorará con el porcentaje indicado el curso de carretillas elevadoras (apoyado en experiencia práctica demostrable). El carnet c también será considerado como acreedor del presente porcentaje de incremento.

- Plus de 1ª formación. Incremento del 15%. Por haber superado el primer curso de formación en las especialidades de conductores o gruístas.

- Plus de 2ª formación. Incremento del 7,5%. Por haber superado el segundo curso de formación en las especialidades de conductores o gruístas.

- Plus de trincaje de contenedores. Incremento del 7,5%.

Los trabajadores/as de nuevo ingreso en la sociedad de estiba, contratados por las empresas estibadoras en el grupo profesional I y en RLC, en tanto dure el período de formación teórico-práctico, convenido entre la representación empresarial y sindical, continuarán percibiendo las retribuciones salariales, con los pluses de formación que tengan acreditados, de acuerdo con lo especificado en el artículo anterior.

Capítulo IV

Solicitud de trabajadores portuarios

Artículo 15. Llamamientos y nombramientos

1. Las empresas solicitarán de Estarraco los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos. O emitir certificado de no disponibilidad, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

2. Las empresas formularán la solicitud por escrito a través de medios telemáticos, con determinación del número de trabajadores y especificación del grupo profesional y especialidad interesados y con mención de las particularidades siguientes:

- Identificación de la terminal o del muelle en el que se le indicará al trabajador dónde habrá de prestar sus servicios.

- Identificación del buque o buques, explanada o lugar en su caso, en los que habrá de prestar los servicios.

- Naturaleza de los servicios a prestar.

- Naturaleza de las mercancías a manipular.

- Tipo y características de la unidad de carga.

- Medios mecánicos a emplear.

- Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

- Las especificaciones anteriores no obstan para que la empresa pueda utilizar los servicios del trabajador/a durante la totalidad de la jornada, de conformidad con lo previsto en el presente convenio.

3. Durante el proceso de nombramiento en Estarraco, solo se permitirá la presencia de dos representantes por cada una de las representaciones, empresas y trabajadores, además de un trabajador con experiencia en contratación designado por estos últimos. Podrán estar presentes durante el desarrollo del nombramiento para supervisar el cumplimiento de las normas, usos y costumbres aplicables en el puerto y, en su caso, contribuirán a resolver de inmediato las dudas o conflictos interpretativos.

En caso de presentarse algún conflicto en materia de contratación, quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de Estarraco. En el supuesto de que el conflicto afecte a una empresa estibadora y a los trabajadores, Estarraco dará audiencia a ambas partes.

4. Las empresas presentarán los pedidos con 15 minutos de antelación a las horas de contratación establecidas, y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

- a) indicación de la operativa o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el puerto; identificación del buque o buques, explanada o lugar; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y características de la unidad de carga, así como el resto de particularidades detalladas anteriormente.
- b) trabajadores de relación laboral especial pedidos, con indicación del grupo profesional y especialidad.
- c) trabajadores de relación laboral común, que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del grupo profesional y especialidad que desempeñarán.

5. No se nombrará el personal cuando la empresa incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

6. Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que se adopten en materia de calidad, y en todo caso, a los que se aprueben con la normativa ISO – 9001, en la sociedad.

7. La representación legal de los trabajadores podrá, con suficiente antelación, solicitar el día en que se realizará el nombramiento con presencia física de todos los trabajadores en las dependencias de Estarraco, sin perjuicio de que, una vez en la misma, se realicen los nombramientos con los medios informáticos usados habitualmente, con la exclusión de la notificación a través de la web o de cualquier otro sistema a distancia que en el futuro se pueda implantar. Únicamente se podrá solicitar un llamamiento a la semana con presencia física de los trabajadores.

Capítulo V

Jornada horarios fiestas vacaciones

Artículo 16. Jornada

La jornada máxima de trabajo anual en el sector de la estiba para todos los trabajadores queda establecida en 1.826 horas. La jornada mínima mensual obligatoria será para cada trabajador la indicada en los párrafos siguientes.

La jornada anual se distribuirá de manera irregular en las condiciones dispuestas en el presente convenio en función de la duración de los turnos de trabajo y de las necesidades del servicio.

Los estibadores de relación laboral especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme al sistema de turnos de trabajo y mostrar su disponibilidad en los nombramientos, compareciendo físicamente, o a través de los medios virtuales puestos a su disposición por Estarraco. La presencia física en los nombramientos, no sustituible por medios de presencia virtual, deberá efectuarse de acuerdo a lo especificado en el artículo 15.7.

El cumplimiento de la jornada anual y, el cómputo de la jornada mínima mensual obligatoria, de los trabajadores de RLE se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalentes a los días laborables del mes más dos, respetando los 14 días festivos anuales y los de descanso semanal y los de licencias o permisos y demás causas de suspensión del contrato de trabajo legal o convencionalmente establecidas. Expresamente se considerarán como computables los permisos sin sueldo determinados en el ap. 17 del anexo i del convenio colectivo.

Como consecuencia del sistema de cómputo de turnos indicado en el párrafo anterior, la jornada mínima mensual obligatoria no será superior de 24 turnos, sin perjuicio de lo cual, los trabajadores podrán realizar voluntariamente un número superior de turnos mensuales con el límite de la jornada máxima anual de 1.826 horas.

La citada obligación tendrá vencimiento trimestral (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre y octubre-diciembre) de forma que se considerará cumplimentada la jornada correspondiente a dicho periodo y, por tanto, no exigible el tiempo de trabajo en el que no se hubiera producido ocupación efectiva a pesar de la disponibilidad del trabajador. A los anteriores efectos, la disponibilidad se acredita mediante la asistencia que para cada trabajador le resulte obligatoria, a los nombramientos convenidos para el puerto de Tarragona.

Artículo 17. Tipos de jornadas: turnos de trabajo, jornadas especiales, inicio y fin de los turnos.

La jornada se realizará en el régimen de turnos de trabajo de seis (6) u ocho (8) horas. La jornada de seis horas será continua. La jornada de ocho horas se realizará de forma partida con una interrupción mínima de una hora no retribuida.

Por necesidades del servicio y a requerimiento de la empresa, los trabajadores podrán realizar una jornada de hasta 12 horas consecutivas o dos jornadas de seis horas, siempre que se cumpla el descanso obligatorio entre jornadas y que no se superen los límites de jornada máxima anual.

A este respecto un mismo trabajador no podrá realizar dos turnos en el mismo día cuando exista otro a tiempo completo o parcial que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario, sin realizar, en este último supuesto, horas complementarias. En la realización de jornadas de 12 horas o reenganches tendrán preferencia los trabajadores de relación laboral especial.

La jornada de trabajo correspondiente a la prestación de los servicios de estiba y desestiba de buques y actividades complementarias correspondientes al ámbito funcional del presente convenio realizadas en las autopistas del mar y

en aquellos otros tráficos que se consideren estratégicos para el puerto, se adecuará de forma que pueda iniciarse en el horario de llegada del buque al puerto, abordándose en comisión paritaria la partición de la jornada y la retribución a pagar en atención a la operativa de trabajo que se desempeñe en el buque.

La comisión paritaria y, en caso de discrepancia entre sus componentes, la comisión paritaria sectorial, con audiencia de las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrá acordar jornadas especiales a fin de poder atender los servicios portuarios correspondientes a buques de tráfico regular rodante.

En la ordenación de la jornada establecida en el puerto de Tarragona se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales.

Al objeto de establecer la estructura de pluses de jornada, las cuantías remuneratorias por tipo de jornada se adecuarán a las siguientes:

- Jornadas ordinarias: las comprendidas entre las 08:00 horas y las 20:00 horas
- Jornadas nocturnas: las comprendidas entre las 20:00 horas y las 08:00 horas
- Jornadas de sábado: las comprendidas entre las 08:00 horas y las 14:00 horas y las comprendidas entre las 14:00 horas y las 08:00 horas
- Jornadas de domingos y festivos: las comprendidas entre las 08:00 horas y las 08:00 horas

Se detallan a continuación, con independencia de la modalidad a la que pertenezca cada una de ellas, las distintas jornadas operativas.

Jornada normal diurna: de 08 a 12 y de 14 a 18 horas.

Jornada intensiva diurna: de 08 a 14 horas y de 14 a 20 horas.

Jornada intensiva nocturna: de 18 a 24 horas; de 20 a 02 horas y de 02 a 08 horas.

Cualquier otra jornada, deberá ser acordada por la comisión paritaria del convenio.

El trabajo en sábados, domingos y festivos, debido a la obligación de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio. Igualmente, en estos días, solo podrán realizarse jornadas intensivas, en los horarios que a continuación se expresan: 08/14, 14/20, 18/24, 20/02 y 02/08

La jornada se iniciará a la hora convenida, debiendo el trabajador estar presente a dicha hora en el lugar de realización de la operación.

En buques y en varios se podrá trabajar la jornada de 18 a 24 después de una jornada normal.

Conversión jornada: la empresa tiene la potestad de convertir una jornada normal en intensiva. Por el contrario nunca podrá efectuar el paso de intensiva a normal.

En graneles no se podrá realizar una jornada intensiva después de una jornada normal. En la manipulación de carga general y vehículos se podrá contratar en jornada intensiva, después de una jornada normal.

En buques de carga general previo acuerdo de ambas partes, siempre y cuando sea jornada normal y quede poca mercancía por manipular, se podrá continuar la jornada desde las 12 horas hasta las 13 horas a fin de terminar el buque y para ello no se abonará el plus de intensiva. Asimismo se procederá de igual modo para los car-carriers, cuando se den las mismas circunstancias que las referidas anteriormente en este párrafo, en el bien entendido que se cumplirá con la carga/descarga de los vehículos establecidos.

Las empresas estibadoras, cuando realicen operativas de recepción y entrega de graneles en jornada normal, podrán optar alternativamente por ampliar dicha jornada en una hora, de 12:00 a 13:00 o de 18:00 a 19:00 horas, en las condiciones económicas del anexo IV para "superproducción varios granel".

Dada la irregularidad de la prestación del trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos se realizará anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales. A estos efectos se computarán como jornada cumplimentada, aunque se permanezca inactivo o no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

- a. Cuando el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no sea nombrado para realizar tarea (jornada de presencia).
- b. Cuando habiendo sido nombrado, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada y no se haya previsto alguna tarea complementaria, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.5.1 del IV acuerdo sectorial.
- c. 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.5.1 del IV acuerdo sectorial.

Cambio horario. Cuando cualquiera de los cambios horarios oficiales, verano-invierno, afecte a alguna jornada de trabajo, esta será en todo caso de 6 horas reales, con independencia de la modificación que el cambio horario implique, es decir, tanto si se adelanta como si se atrasa, siempre se trabajarán 6 horas reales. Esta regla se aplicará a las jornadas de continuación que pudieran existir en cada operativa. Una vez se rompa la continuidad, las jornadas se acomodarán al nuevo horario.

Artículo 18. Horario de contratación

Laborales: 07:30 – 13:15 horas.

Sábados y domingos: Sábado a las 07:30 horas.

Jornada de 02-08 de lunes: Sábado a las 07:30 horas.

Festivos: Día anterior a las 19 horas.

Para optimizar jornadas y ofrecer flexibilidad ante la llegada de buques a dos días vista, no existirán más de 48 horas consecutivas sin contratación. Para ello se acuerdan los siguientes nombramientos especiales:

1. Fin de semana con viernes festivo: 19:00 horas del jueves y 07:30 horas del sábado.

2. Fin de semana con lunes festivo: 07:30 horas del sábado y 07:30 horas del lunes festivo.

Semana Santa: 19:00 horas del jueves y 07:30 horas del domingo.

3. Navidad: ante la diversidad de casos que se pueden presentar, la parte empresarial y sindical acordarán cada año los horarios de nombramientos, en el espíritu de favorecer las contrataciones que se precisen y a la vez causar el menor impacto posible entre los trabajadores.

En día de lluvia, la primera contratación será de 07:30 a 08:00 horas, y de 13,15 a 13.45 horas la segunda.

Artículo 19. Remate buque

Para finalizar la operación del buque, cuando ésta se realice por medio de jornada intensiva, las empresas estibadoras podrán disponer de una prolongación de hasta dos horas de exceso, a excepción de la jornada de 0800/1400 que dispondrá de un período de remate de 30 minutos, es decir:

a. Remate día laborable 1400 a 1430 para jornada de 0800/1400.

b. Remate día laborable 2000/2200

c. Remate noche laborable 2400/0200 y 0200/0400.

d. Remate día festivo 2 horas.

e. Remate noche festivo 2 horas.

Específicamente se establece:

1. La realización de la 3ª hora de remate tras una jornada de 18/24 horas, es decir, de las 02:00 a las 03:00 horas, cuando concurren causas justificadas, no supondrá, en modo alguno, la implantación de una nueva jornada de 0:00 a 06:00 horas.

2. El montante económico del remate, para los casos en los que se llegue a realizar la 3ª hora tras la jornada de 18/24 horas, será el correspondiente a la jornada de 02/08 horas y se hará constar en la hoja de contratación original, nunca en otra diferente.

3. Los trabajadores que realicen la 3ª hora de remate, tanto tras la jornada de 18/24 horas (0:00 a 03:00 horas), como tras la jornada de 20/02 horas (02:00 a 05:00 horas), tendrán la obligación de asistir a la contratación de las 13.15 horas siguiente. En este supuesto, si se les hubiere pasado el número, serían preferentes.

Los remates en festivos se abonarán de acuerdo a los siguientes tramos:

1ª hora de remate a 50% del valor del jornal, sin pluses de intensiva y especialidad.

2ª hora de remate a 50% del valor del jornal, sin pluses de intensiva y especialidad.

Finalizada la segunda hora de remate sin que hayan acabado las operaciones, en el caso de que concurren causas extraordinarias ajenas a la voluntad de empresa y trabajadores, la empresa estibadora podrá disponer de hasta un máximo de 2 horas para finalizar el buque. En este caso, tanto si se finaliza la operación como si no, se abonará el jornal correspondiente a la jornada a la que pertenezca por horario dicho remate.

Este jornal será contado como tal en el cómputo de la jornada mínima mensual pactada (X+2).

Percibirán las horas de remate los siguientes trabajadores:

a) Si el personal termina sus tareas antes de que falte una hora para la finalización de la jornada, se abonará, dentro de la operación de buque, a aquellos trabajadores que son considerados móviles, como son los manipulantes y los peones contratados para la limpieza de bodegas.

b) Si el personal acaba su labor faltando menos de una hora para la finalización de la jornada, se abonará a todos los trabajadores contratados para el buque, independientemente de que participen o no de la operación de remate.

Los trabajadores que realicen más de 2 horas de remate, tanto tras la jornada de 18/24 horas (0:00 a 03:00 horas), como tras la jornada de 20/02 horas (02.00 a 05.00 horas), tendrán la obligación de asistir a la contratación de las 13:15 horas siguiente. En este supuesto, si se les hubiere pasado el número, serían preferentes.

El remate de buque existirá en días laborables, sábados y domingos y festivos, siempre después de jornada intensiva y cuando no exista contratación intermedia. En jornada de 20 a 02 en vísperas de festivos no se autorizan operaciones de remate.

En cuanto al remate en carga general, con independencia de que termine o no la carga/descarga del buque, se trabajarán la/s hora/s de remate completas, abonándose el importe del rendimiento efectuado en ese período, además del importe por hora indicado en el anexo IV.

Se establece una hora de remate en jornada normal, siempre que así lo considere la empresa. En el supuesto de que no se finalizara el buque con esta hora de remate, se suspenderá el trabajo y se abonará a los trabajadores el importe de la jornada en la que se encuentre el remate, presentándose hoja de contratación, al día siguiente, por el personal de su especialidad que hubiese quedado sin contratar.

Artículo 20. Descanso semanal

En la ordenación de la jornada se respetará la legislación vigente con especial atención en la organización del trabajo para garantizar el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal.

El descanso semanal para los trabajadores vinculados por relación laboral especial será de día y medio. Los trabajadores vinculados por relación laboral común se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.

El disfrute del descanso semanal de los trabajadores de relación laboral especial será contabilizado cada dos semanas, quedando a opción del trabajador señalar los días de descanso que le puedan corresponder en compensación de sábados, domingos o festivos trabajados.

El mantenimiento del sistema opcional indicado en el párrafo anterior, quedará sin efecto, en el momento que la disponibilidad de trabajadores tanto en días laborables como en sábados, domingos y festivos, no cubra la obligación de servicio público del servicio portuario de manipulación de mercancías demandado. En este caso Estarraco arbitrará un nuevo sistema de asignación de disponibilidad y descansos que garantice la cobertura del servicio, el cual será sometido a la aprobación de las partes.

Artículo 21. Calendario laboral

Se aplicará en su totalidad el calendario laboral y festividades reconocidas por la Generalitat de Catalunya de forma general y las particulares de San Magín y Santa Tecla.

Para tales festividades, se establecerá un régimen de voluntariedad para acudir a los llamamientos. De no existir suficientes voluntarios para cubrir el servicio público, el llamamiento será obligatorio.

Debido a la obligación de servicio público, las actividades de estiba y desestiba quedarán garantizadas todos los días del año en jornadas que cubran las veinticuatro horas, salvo los días 1 de enero, 16 de julio y 25 de diciembre. Asimismo, el día 15 de julio, sólo se trabajará hasta las 20.00 horas y los días 24 y 31 de diciembre se restringen las jornadas hasta las 14.00 horas, con una hora de remate; durante estos dos días y solamente para trabajos en buque, se podrá contratar de 14.00 a 20.00 horas, abonándose el plus señalado en el anexo IV apartado C. Todo ello, sin perjuicio del carácter de servicio público de las actividades.

Artículo 22. Vacaciones

Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación común como por relación laboral especial, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas en la forma que indica el artículo 33.

Durante el mes de diciembre del año anterior, Estarraco confeccionará y publicará antes del día 15 de enero un plan de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por grupos profesionales, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por este convenio. En ningún caso se excederá de 1/3 del personal por cada grupo profesional.

Dichos turnos, se extenderán del 1 de junio al 30 de septiembre y al mes de diciembre. Se fija el 31 de diciembre de cada año natural como tope para el disfrute de las vacaciones, tanto de los trabajadores de relación laboral especial como de los de relación laboral común. La preferencia para elegir los turnos, se efectuará, en cada grupo profesional, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el Tablón de Avisos de Estarraco y en los de todas las empresas estibadoras, para conocimiento de los trabajadores.

Fuera de los turnos programados, el disfrute de las vacaciones en cualquier época del año, quedará supeditado al acuerdo individual de trabajador con la empresa.

Los trabajadores podrán completar los 30 días de vacaciones en un máximo de cuatro períodos de un mínimo de 7 días. La empresa aprobará las solicitudes de vacaciones, siempre que, el equilibrio fijado entre el personal en activo y el personal de vacaciones se mantenga en los términos fijados, es decir, 2/3 en activo 1/3 en vacaciones de cada grupo y perfil profesional.

Artículo 23. Licencias

Los trabajadores portuarios disfrutarán de los permisos retribuidos que a continuación se detallan, debiendo solicitar los mismos a Estarraco con aporte de la documentación que justifique su petición.

- a) 20 días naturales por matrimonio.
- b) De 2 a 5 días naturales por fallecimiento, entierro, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, ascendiente o descendiente, en primer grado, o hermano del trabajador.

- c) 2 días naturales en el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de los demás parientes no contemplados en el punto anterior, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- d) 2 días naturales por nacimiento de un hijo.
- e) 1 día por traslado de domicilio.

Capítulo VI

Condiciones retributivas

Artículo 24. Estructura de la retribución

En consonancia con el Acuerdo Marco vigente, se fija la siguiente estructura retributiva:

- a) Un salario mensual (artículo 25).
- b) Un complemento personal no absorbible (artículo 26).
- c) Pluses de mercancías molestas, insalubres, nocivas y peligrosas (artículo 28).
- d) Complementos de cantidad y calidad de trabajo (artículo 28).
- e) Complementos de puestos de trabajo (artículo 28).
- f) Complementos de vencimiento periódico superior al mes (arts. 30, 31 y 32), consistentes en: dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre, una paga anual de rendimiento/productividad y una paga colectiva por objetivos.
- g) Retribución de vacaciones anuales (artículo 33).
- h) Una cantidad uniforme para todos los trabajadores que compense a los mismos de los gastos ocasionados por sus desplazamientos a su puesto de trabajo (art 34).
- i) Una cantidad para todos los trabajadores que compense a los mismos de los gastos ocasionados por la realización de dos turnos en un mismo día (artículo 35).

Artículo 25. Salario mensual

Constará de dos conceptos: El primero será el de los salarios devengados por los días efectivamente trabajados y el segundo, que se adicionará al primero, constará de la retribución mínima mensual para cada grupo profesional, restándole 1/30 parte por cada día efectivamente trabajado, considerando como tales, a pesar de su carácter de festivos, los sábados, domingos y festivos inter-semanales en que se haya trabajado.

Artículo 26. Complemento personal no absorbible

El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respetan las cantidades vigentes y el devengo de los futuros tramos temporales, en la forma hasta ahora pactada, a que tenga derecho el personal de la plantilla, RLE o RLC, existente a la firma del III Acuerdo Sectorial. El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible en las condiciones especificadas en el anexo IV.

Artículo 27. Complemento de cantidad y calidad y complemento de puesto de trabajo

Las condiciones económicas en sus distintas modalidades, serán las que se recogen en el anexo IV.

Artículo 28. Pluses de mercancías molestas, insalubres, nocivas y peligrosas

Los pluses que por tales conceptos pudieran corresponder, se han tenido en cuenta en cada una de las mercancías de tal carácter, a excepción de las singularidades de las mercancías excesivamente pulverulentas que se contemplan en el apartado c), sobre complementos, del régimen económico.

Artículo 29. Plus de especialidad

Los trabajadores que estén adscritos a una determinada especialidad en Estarraco percibirán, los días que desarrollen tareas de otra inferior, el plus correspondiente a la que estén adscritos y no para la que hayan sido contratados. Cuando las tareas desarrolladas sean de una especialidad superior a la adscrita, se percibirá el plus con arreglo a la especialidad para la que hayan sido contratados.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Se percibirán dos pagas extras anuales en junio y diciembre. Su devengo será proporcional al período de alta en la empresa en los últimos seis meses. Su importe se especifica en el anexo IV.

Artículo 31. Paga de rendimiento/productividad

Percibirán una paga de rendimiento aquellos trabajadores que alcancen o superen la jornada mínima obligatoria en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre, tal como se define en el artículo 16.

El importe a percibir por este concepto será proporcional al período de alta del trabajador en la empresa en el año natural y se calculará de manera personalizada por cada trabajador, teniendo en cuenta los jornales realizados y las incidencias computables en el citado período. El anexo III refleja el procedimiento de cálculo acordado.

Artículo 32. Paga de objetivos

A partir del año 2014, todos los trabajadores percibirán la cantidad que, en correspondencia con el índice medio anual de actividad de la plantilla de R.L.E, se especifica en el anexo III. El importe a percibir será proporcional al período de alta en la empresa, del 1 de enero al 31 de diciembre, en el año natural que corresponda

Artículo 33. Retribución de las vacaciones

La retribución de los períodos de vacaciones se realizará mediante una paga igual para todos los trabajadores, con independencia de las retribuciones que personalmente hayan alcanzado cada uno de ellos. El importe de dicha paga se especifica en el anexo IV. Su devengo será proporcional al período de alta en la empresa en el año natural de que se trate.

Artículo 34. Suplidos

Se abonará una cantidad uniforme para todos los trabajadores que compense a los mismos de los gastos ocasionados por sus desplazamientos a su puesto de trabajo. El montante de dicha cantidad se especifica en el anexo IV.

Artículo 35. Complemento de doblaje

Los trabajadores que realicen más de un turno de trabajo en un mismo día percibirán el complemento de doblaje en la cuantía que se especifica en el anexo IV.

Artículo 36. Dietas

Procederá el abono de dietas para compensar los gastos de manutención de los trabajadores que realicen más de un turno de trabajo en un mismo día, así como, aquellos que amplíen una hora la jornada en "varios granel". La cuantía por este concepto será la que con carácter exento establezca la normativa de aplicación.

Artículo 37. Cotización a la Seguridad Social

En materia de seguridad social se estará a lo dispuesto en el régimen especial de trabajadores del mar.

Artículo 38. Revisión salarial

Los incrementos salariales que se detallan a continuación engloban todo el conjunto de acuerdos alcanzados durante la negociación del presente Convenio Colectivo:

2012. Congelación de todos los conceptos salariales.

2013. Incremento del 1,5% lineal, excepto para las tarifas de mercancías fijadas en la presente negociación que mantendrán el valor acordado para el año 2012 y las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre que no sufrirán incremento.

2014. Incremento lineal equivalente al IPC registrado en Catalunya durante el año 2013, menos un punto. Dicho incremento en ningún caso podrá ser inferior al 0,5%, ni superior al 1,75%.

Capítulo VII

Formación profesional clasificación profesional ascensos

Artículo 39. Formación profesional

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, asumiendo el contenido íntegro del II acuerdo nacional de formación continua y I acuerdo estatal de formación continua para el sector de estiba

Estarraco, a iniciativa propia o a propuesta de la comisión paritaria del convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la administración pública.

A este fin, las empresas estibadoras pondrán en conocimiento de la comisión paritaria y de Estarraco cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con la antelación suficiente para que se puedan organizar las acciones formativas de forma que las empresas puedan disponer de personal capacitado antes de iniciarse la implantación de la innovación.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de oportunidades a todos los estibadores.

La comisión tripartita de formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la comisión tripartita de formación de la comisión paritaria sectorial del acuerdo marco vigente.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que proponga la comisión de formación de la sociedad de estiba, en desarrollo del plan de formación que para cada año se establezca.

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

Los cursos de formación se impartirán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. La falta de asistencia a los cursos establecidos por la comisión de formación sin causa justificada, está considerada como falta laboral grave en el régimen disciplinario del presente convenio y acuerdo marco vigente.

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

Artículo 40. Clasificación profesional

Grupo A: Auxiliar.

Grupo I: Especialista.

Grupo II: Oficial Manipulante.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Grupo IV: Capataz.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada grupo, conforme al acuerdo marco vigente no presuponen la obligatoriedad de su existencia en el puerto de Tarragona.

Por medio de la negociación colectiva se podrá acordar la constitución del grupo A auxiliar, las tareas complementarias a desempeñar por el mismo, así como aquellas otras que se determinen para dicho grupo.

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 efectuará según el orden convencionalmente acordado. En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del grupo profesional del trabajador.

La existencia de especialidades dentro de un grupo profesional no limita, en modo alguno, la movilidad funcional de los trabajadores pertenecientes al mismo, la cual sólo está limitada por la acreditación del trabajador para realizar determinadas tareas.

Cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará entre los de otro grupo profesional que, no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes a la suya, tengan acreditada la especialidad requerida.

La polivalencia entre grupos se implantará siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada por la acreditación profesional del trabajador. Así, el nombramiento deberá efectuarse para trabajar en otro grupo, cuando se haya agotado la lista del grupo de referencia y se tenga la especialidad requerida para desempeñar las tareas específicas del otro grupo.

Los trabajadores de relación laboral común (RLC), para ejercer la polivalencia con tareas de otro grupo distinto al suyo, deberán acreditar, además de su capacitación profesional, la no disponibilidad de trabajadores de relación laboral especial (RLE) del grupo profesional requerido.

Estarraco dispondrá de trabajadores suficientes en los distintos grupos profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para el nuevo grupo. La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará según normas objetivas acordadas por la comisión paritaria del convenio.

Todos los criterios aquí pactados se aplicarán de conformidad con lo que establezca la legislación vigente.

Grupos profesionales. Funciones

Grupo A – auxiliar

Es el trabajador portuario que, con preparación básica, realiza las labores complementarias y para aquellas otras que puedan establecerse dentro del ámbito personal y funcional del presente convenio; ello no obstará la aplicación de la polivalencia conforme a su capacitación y especialidad.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías previstas en el artículo 1.4. del presente convenio.
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 desarrollan su actividad.

3. Reordenación, preparación y reconversión interna (roll-trailers/plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previos 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.
 6. Las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía.
 7. La conducción de vehículos, furgonetas o camiones sin remolque en operaciones de carga y descarga de buques ro-ro en régimen de autopista del mar.
 8. Las actividades complementarias necesarias para prestar todas aquellas vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales, con excepción de las labores asignadas a los grupos profesionales III y IV.
 9. En general, todas aquellas actividades complementarias previstas en el artículo 1.4. , incluso las que precisen la manipulación de medios mecánicos de pequeño tonelaje como carretillas elevadoras, traspaletas, etc.
- Por acuerdo de la comisión paritaria del presente convenio se determinará las funciones específicas de este grupo en las actividades anteriores y, además, se podrá establecer otras actividades complementarias adicionales o específicas para la realización exclusiva o preferente de los trabajadores de este grupo profesional, así como disponer las condiciones de trabajo y retributivas para la realización de las nuevas actividades o de las descritas en los apartados anteriores.

Grupos profesionales. Funciones

Grupo I: Especialista

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad del puerto bajo las órdenes de su superior.

Estas tareas se agrupan indicativamente 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.
2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas,
3. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente convenio.
4. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías.
5. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del grupo a auxiliar para su desempeño.
6. Llenado y vaciado de contenedores.
7. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
8. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.
9. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 tn., siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.
10. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.

Dado el grado de mecanización creciente de las actividades de este grupo, para todo lo anterior utilizará todos los medios mecánicos que la pro pia 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 cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias.

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales o mediante la utilización de emisoras u otros medios.

Las funciones de oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de maquinas elevadoras de todo tipo.
2. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (maffis)
3. Conductores de camión y tráiler

4. Manipulación de vancarriers
5. Manipulación de trastainers
6. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega
7. Manipulación de grúas eléctricas
8. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas
9. Manipulación de grúas pórtico
10. Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo.
11. Manipulación de reach stacker
12. Manipulación de poclain o similar, con pulpo hidráulico
13. Manipulación de maquinaria de extracción de mercancía por aspiración (chuponas).

Las especialidades aquí enumeradas y aquellas que se incorporen por causa de 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 siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz o capataz general, planifica, coordina y controla física y administrativamente la entrada y salida de mercancías, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

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

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

Grupo IV: Capataz

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

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la competencia de supervisar, al inicio de la jornada, que los trabajadores a su cargo lleguen con los EPIS) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la empresa.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
4. La atención, y en su caso, adopción de las ordenes provenientes de los mandos del buque, de la empresa o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá tener un dominio suficiente del idioma inglés.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

6. Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la empresa podrá designar un responsable general que asuma, respecto del conjunto, la función de coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona del puerto. En todo caso, el nombramiento de responsable general deberá ser trabajador del grupo profesional IV capataces.

Artículo 41. Sistemas de clasificación y promoción profesional

La clasificación profesional y los sistemas de promoción corresponderán, exclusivamente, a Estarraco.

En todo caso, será obligatorio para el acceso de trabajadores del grupo I al grupo II, adquirir un mínimo de 2 perfiles profesionales que serán determinados por la comisión de formación de la sociedad de estiba, debiendo ser uno de ellos o gruïsta móvil o reach stacker.

En el supuesto de que un trabajador de relación laboral común acceda a un grupo profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá solicitar y, tendrá derecho a obtener, la reincorporación a Estarraco en régimen de relación laboral especial o, alternativamente, su ingreso en otra empresa que requiera trabajadores portuarios con tal clasificación.

En caso de discrepancia sobre la materia contenida en este artículo, especialidad asignada a un trabajador, o sobre el sistema de promoción establecido, el personal afectado planteará el conflicto con carácter previo y preceptivamente ante la comisión paritaria sectorial del acuerdo marco vigente, que resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a relación laboral especial o común, para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.
- b) Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de Estarraco y de las empresas y comunicadas a la representación de los trabajadores y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todos los trabajadores independientemente del grupo profesional y especialidades que tengan reconocidas, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.
- c) El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas y lo presidirá el representante que nombre Estarraco.
- d) Estarraco, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento, acreditará las especialidades correspondientes, con informe-consulta de la representación de los trabajadores. Los actos de adscripción o denegación de la misma podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción social.

Capítulo VIII

Disciplina, faltas y sanciones

Artículo 42. Régimen disciplinario

En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a relación laboral de carácter especial.

Cuando se extinga el contrato de trabajo de relación laboral común y el trabajador mantenga suspendida su relación laboral especial con la sociedad de estiba, el trabajador/a podrá optar por reingresar en esta última. En este caso, no tendrá derecho a percibir la indemnización legal por la extinción del contrato de trabajo producido en la empresa.

1. Procedimiento sancionador.

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 sociedad de estiba corresponde exclusivamente a ésta, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la sociedad de estiba, puesto a su disposición, haya incurrido en un incumplimiento contractual lo comunicará inmediatamente por escrito a la sociedad de estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la sociedad de estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción.

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

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean relación laboral especial o de relación laboral común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, 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.

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

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

Artículo 43. Prescripción

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

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

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

Artículo 44. 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.

Artículo 45. Faltas y sanciones. Clasificación de las Faltas:

Faltas leves:

1. Faltas a la lista de llamamiento de 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.

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 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 de 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 la sociedad de estiba, 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 quebrando a 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 por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por Estarraco, 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.
21. No notificar a la empresa la situación de incapacidad temporal, ni entregar los partes de baja, confirmación y alta en el plazo de tres días siguientes a la fecha de su emisión, sin justificación.

Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamiento durante cuatro veces consecutivas o diez 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, destrozarse 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.

Sanciones por faltas leves:

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

Sanciones por faltas graves:

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

Sanciones por faltas muy graves:

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

Modo de ejecución de la suspensión de empleo y sueldo: Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo 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

Artículo 46. Incumplimientos de jornada mínima:

El régimen disciplinario correspondiente a los incumplimientos de la jornada mínima obligatoria del artículo 16 del Convenio Colectivo será aplicado de forma automática, una vez se comprueben los incumplimientos de la jornada mínima en que puedan incurrir los trabajadores. El régimen sancionador acordado es:

Computo en el año natural con vencimiento trimestral

Tipo	Incumplimiento trimestral jornada mínima	Sanción			
		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Leve	1 jornal	Amon.	Amon.	1	2
Leve/grave	2 jornales	Amon.	1	2	3
Grave/muy grave	3 jornales	1	2	3	5
Grave/muy grave	4 jornales	2	3	5	8
Muy grave	5 jornales	5	8	10	15
Muy grave	6 o más	8	10	15	45

Artículo 47. Faltas a la lista de nombramiento

Se establecen las infracciones y sanciones por la acumulación, en el año, de faltas injustificadas de asistencia al nombramiento que no hayan sido sancionadas, ni en cómputo mensual ni por reincidencia, tal como se establece en el artículo 45:

Faltas	Infracción	Sanción		Faltas	Infracción	Sanción
De 0 a 9 días	No suponen infracción		-	-	-	
De 10 a 13 días (a.i.)	Leve	Amonestación.		19 días	Muy grave	16 días empleo y sueldo
14 días	Grave	4 días empleo y sueldo		20 días	Muy grave	20 días empleo y sueldo
15 días	Grave	6 días empleo y sueldo		21 días	Muy grave	25 días empleo y sueldo
16 días	Grave	8 días empleo y sueldo		22 días	Muy grave	30 días empleo y sueldo
17 días	Grave	10 días empleo y sueldo		23 días	Muy grave	60 días empleo y sueldo
18 días	Grave	14 días empleo y sueldo		24 días	Muy grave	90 días empleo y sueldo o despido.

Capítulo VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 48. Prevención de riesgos laborales

Las partes se comprometen a cumplir y respetar lo establecido en la legislación general, especialmente la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales y los reglamentos que le sean de aplicación.

En tanto no se lleven a término las previsiones del artículo 14 del IV acuerdo sectorial, la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores, se efectuará a través de los órganos previstos en la legislación laboral general ya citada, con las adaptaciones que sean necesarias al ámbito del convenio.

Artículo 49. Medidas urgentes ante problemas de seguridad y salud laboral

Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la autoridad laboral y a la inspección de trabajo en orden a los problemas que puedan surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral, se conviene que la comisión paritaria del convenio designará, de común acuerdo, un mediador con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente cuando se produzcan controversias sobre las condiciones de seguridad y salud de una determinada operación.

La función del mediador no será decisoria ni arbitral y tan sólo se limitará a manifestar su criterio y a dar su consejo a las partes sobre el problema controvertido, propiciando la solución que estime más idónea para la garantía de la seguridad y el entendimiento entre las partes discrepantes.

Artículo 50. Control de alcoholemia y drogadicción

Constituye el objeto fundamental de la implantación de los controles de drogadicción y alcoholemia, velar por el estado de salud de los trabajadores, individual y colectivamente, garantizando los mayores niveles de seguridad laboral a quienes intervienen en la ejecución de las operativas portuarias, procurando la recuperación e integración del trabajador afectado.

Los trabajadores portuarios de RLE y RLC podrán ser sometidos, antes y durante la operativa portuaria, a controles de alcoholemia y drogadicción, de acuerdo con el procedimiento acordado en acta de 6 de octubre de 2010, por los representantes legales de los trabajadores, Estarraco y las empresas estibadoras.

Artículo 51. Protección de la maternidad y riesgos durante el embarazo. Periodos de lactancia

1. Protección de la maternidad y riesgos durante el embarazo.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el servicio mancomunado de prevención, con el asesoramiento de los servicios médicos de la mutua, elaborará, en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la firma del presente convenio, una lista detallada de las operativas, puestos de trabajo y labores que puedan entrañar un riesgo para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente por exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Se evaluarán y detallarán de forma específica los riesgos particulares que presenten todas las operativas en cada una de las empresas estibadoras del puerto de Tarragona.

La empresa procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada a tareas que no entrañen los riesgos derivados de los puntos anteriores.

Si no resultase posible tal adaptación y así lo certificasen los servicios médicos de la mutua con quién la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del servicio nacional de salud, que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa determinará, en el plazo señalado en el párrafo primero y previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2. Reducción de jornada por lactancia

Dadas las dificultades para compaginar el derecho a la reducción diaria por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores con el sistema de trabajo portuario, el cual se caracteriza por la composición diaria de distintos equipos de trabajo mediante la rotación de todos los trabajadores de la empresa, no resultando posible que uno de sus miembros abandone una operativa sin que ello repercuta en una paralización de la actividad de todo el equipo de trabajo, se acuerda que la reducción de jornada por lactancia sea acumulable, de manera que la trabajadora o trabajador pueda disfrutar de una jornada completa de permiso retribuido por cada 5 jornales realizados durante el período en que el hijo sea menor de nueve meses.

La trabajadora o trabajador determinará los días en que efectivamente ejercerá su derecho, pudiendo acumular los días de tal modo que su disfrute se realice de forma concentrada después de finalizar las dieciséis semanas de suspensión de contrato por embarazo, siempre y cuando se realice dentro de los 9 meses siguientes al parto.

A los efectos del párrafo anterior, dada la imposibilidad de conocer el número de jornales que la trabajadora o trabajador realizará finalizadas las dieciséis semanas de suspensión de contrato y hasta los nueve meses posteriores al parto, y por tanto, el número de jornadas de descanso que se generarán por dichos jornales, ambas partes convienen que las personas que se acojan a la reducción de jornadas, disfrutarán de hasta un total de 22 días laborables de descanso compensatorio por reducción de jornada por lactancia.

Dichas jornadas se retribuirán a razón de 80,00 euros diarios.

En ningún caso, el derecho contemplado en este artículo reducirá el período de suspensión por embarazo.

Artículo 52. Seguro de accidentes colectivo

Estarraco se compromete a mantener vigente a partir del 1 de enero de 2013 un seguro de vida y accidentes para todos los estibadores de relación laboral especial y relación laboral común afectados por este convenio colectivo, que contemple las siguientes contingencias:

Muerte natural. Suma asegurada por valor de 60.000,00 euros

Muerte por accidente de trabajo. Suma asegurada por valor de 60.000,00 euros

Muerte por accidente de circulación. Suma asegurada por valor de 60.000,00 euros

Invalidez permanente total derivada de enfermedad común, de enfermedad profesional, de accidente laboral o de accidente no laboral. Suma asegurada por valor de 60.000,00 euros

Invalidez permanente absoluta por cualquier contingencia. Suma asegurada por valor de 60.000,00 euros

Capítulo IX

Derecho de igualdad. Derechos sindicales

Artículo 53. Igualdad de mujeres y hombres

En aplicación de lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la representación empresarial y la de los trabajadores asumen el compromiso común de garantizar y promover la igualdad real y efectiva entre los hombres y las mujeres que trabajen en el sector de estiba y desestiba del puerto de Tarragona, adoptando en especial las medidas precisas encaminadas al establecimiento de la no discriminación entre hombres y mujeres en ningún ámbito, como pilar básico de la política del sector.

Entre otros se incidirá en: contratación y clasificación profesional, política salarial, formación continua, promoción profesional, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, etc.

Artículo 54. Derechos sindicales.

1. 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:

- I. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de ESTARRACO. Para ello tendrán derecho al uso de los salones

de nombramiento de ESTARRACO o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

- II. A recibir información a través de sus representantes.
 - III. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.
 - IV. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la Ley-, origen racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua oficial del Estado Español y de las Comunidades Autónomas.
 - V. A la protección frente al acoso sexual o laboral con ocasión o como consecuencia del trabajo
 - VI. A autorizar expresamente a las empresas la cesión de datos informatizados de su dirección, teléfono y correo electrónico a los sindicatos de su elección.
2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
3. Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán con los siguientes:
- I. Derecho a que en el caso de que la plantilla de la Sociedad de Estiba exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.
 - II. Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la Sociedad de Estiba tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.
 - III. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.
 - IV. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.
 - V. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.
 - VI. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.
 - VII. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:
 - a. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.
 - b. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.
 - c. Tendrán acceso a la misma información y documentación que 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. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 - d. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
 - e. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 2. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
 3. La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 4. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

4. En las Empresas, además de los derechos que las Leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes

- I. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivo sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.
- II. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.
- III. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Los miembros de los comités de Empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores

Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

5. La representación unitaria de los trabajadores designará un representante a los efectos de ser citado, en calidad de tal, por el Consejo de Administración de la Sociedad de Estiba, con voz y sin voto, cuando el referido órgano afronte en sesiones de su consejo cuestiones o materias que afecten o puedan afectar al empleo de los estibadores portuarios.

Artículo 55. Representación para la negociación del convenio.

La representación de las partes para definir su legitimación en la negociación del presente convenio, se atribuye a Estarraco y a las empresas estibadoras por parte empresarial, y a los representantes de los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común como los vinculados por relación laboral especial, por la parte social.

Artículo 56. Recaudación cuotas sindicales.

Las empresas estibadoras y Estarraco colaborarán con las organizaciones sindicales para la recaudación de las cuotas de sus respectivos afiliados, quienes autorizarán la detracción de su importe de la nómina mensual.

Título II

Disposiciones de aplicación específica a la sociedad de estiba y desestiba del puerto de Tarragona (Estarraco)

Capítulo I

Función de la sociedad de estiba plantilla de personal contratación suspensión de los contratos extinción de los contratos – registros coordinación de funciones comunes

Artículo 57. Función de Estarraco.

En cumplimiento del art.142 del texto refundido de la Ley de puertos del estado y de la marina mercante (RDL 2/2011 de 5 de septiembre), Estarraco contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1. De este convenio, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

Las solicitudes o llamamiento de los trabajadores portuarios de Estarraco por las empresas estibadoras, se realizará por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 18 y el anexo i de este convenio.

Artículo 58. Contratación.

Los ingresos de personal deberán ajustarse a lo establecido en el acuerdo sectorial vigente en cada momento. Los trabajadores que cumpliendo con los requisitos de capacitación exigida por los arts. 153 y 154 del texto refundido de la Ley de puertos del estado y de la marina mercante (RDL 2/2011 de 5 de septiembre) se integren en la plantilla de personal portuario de Estarraco serán contratados por cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente.

La relación laboral entre Estarraco y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1, tendrá la naturaleza especial de trabajadores portuarios, del artículo 2.1.h) del estatuto de los trabajadores.

Artículo 59.Registros

Estarraco elaborará y mantendrá permanentemente actualizado un registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales, grupo profesional y otros datos profesionales

del trabajador, su vinculación con Estarraco o con empresas estibadoras, la situación de su contrato y demás particularidades que se estime oportuno indicar.

El registro estará en todo momento a disposición de la comisión paritaria, de la representación de los trabajadores y de las empresas estibadoras, que deseen consultarlo, debiendo, todos ellos, mantener confidencialidad de los datos de los que tengan conocimiento.

Artículo 60. Coordinación de funciones comunes.

Sin perjuicio de los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este convenio, Estarraco se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común como sujetos a relación laboral especial, y a las empresas estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados.

Artículo 61. Seguimiento de tareas portuarias.

Con el compromiso de eliminar todo tipo de intrusismo en las operativas portuarias, así como las dobles contrataciones de personal, se crea la comisión de seguimiento de tareas portuarias que estará formada por un representante de cada una de las siguientes partes: empresas estibadoras, comité de empresa y Estarraco. Tendrá como función el análisis de cualquier incumplimiento de la norma, así como la procedencia de elevar a la comisión paritaria aquellos que no hayan podido ser resueltos en el momento de su detección.

No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional, artículo 1, de este convenio colectivo por trabajadores excluidos de su ámbito personal, artículo 2, se dirigirán a la gerencia de Estarraco y esta, comprobada la infracción, advertirá a la empresa estibadora del trabajo con intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la gerencia de Estarraco lo comunicará a la autoridad portuaria a los efectos de lo establecido en el artículo 305 y siguientes del texto refundido de la Ley de puertos del estado y de la marina mercante (rdleg. 2/2011 de 5 de septiembre).

Título III

Disposiciones de aplicación específica a las empresas estibadoras

Capítulo I

Del personal de las empresas estibadoras organización y dirección de la actividad laboral

Artículo 62. Personal de las empresas estibadoras.

Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de Estarraco, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo podrán contratar a cualquier trabajador, en las condiciones que establece el artículo 151.4. del texto refundido de la Ley de puertos del estado y de la marina mercante (RDL 2/2011 de 5 de septiembre).

Artículo 63. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización y dirección de los trabajos portuarios es 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 al efecto.

En correspondencia a esta competencia, la dirección y 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 propio de relación laboral común o con personal de Estarraco, 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 64. Normas generales de la organización del trabajo.

1. 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, según sus respectivos grupos profesionales, o sea, capataces, controladores de mercancías, etc., salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad.

2. La empresa, a través de su capataz, tiene la facultad de destinar al personal de la mano, donde lo exija la operativa del buque para la que ha sido contratado.

3. De acuerdo con el artículo 10.5.1 del IV A. Marco, las empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente convenio, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior, al menos durante la indicada jornada.

4. En el caso de que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderá a la rotación del empleo y especialidad requerida, designándose en primeramente el trabajador que en esa jornada, según su número de lista, haya sido nombrado en primer lugar y así sucesivamente.

5. Es potestativo de la empresa el cambio de trabajo de los manipulantes de medios mecánicos en el mismo buque. Cuando se esté manipulando carga general tarifada o granel y sea necesaria la participación de algún medio mecánico adicional en tareas no superiores a dos horas, dentro de las operativas de tierra del propio buque, la empresa podrá destinar al medio mecánico que esté prestando servicios en tareas de recepción y entrega, debiendo reintegrarse a esta tarea al concluir su labor cuando hayan transcurrido las dos horas.

5.1 Se conviene el mantenimiento de los planes de polivalencia de acuerdo con las necesidades del puerto, respetando en todo caso, lo dispuesto en el acuerdo sectorial vigente en cada momento.

5.2 Si Estarraco no pudiera proporcionarles trabajadores, la empresa y sus trabajadores de plantilla podrán convenir la polivalencia que estimen conveniente.

5.3 Las empresas podrán establecer turnos de trabajo con sus fijos de plantilla. En ningún caso se podrá doblar la jornada por los fijos si no ha sido contratada la totalidad de la respectiva especialidad de la plantilla de Estarraco.

6. Es facultad de Estarraco la determinación y aplicación del sistema más conveniente de contratación y adjudicación a las empresas estibadoras del personal portuario.

7. A tales efectos comunicará esta circunstancia con anterioridad a la distribución del personal a sus diferentes destinos. Caso de discrepancias sobre la aplicación del contenido del párrafo anterior, las mismas se resolverán a través de la comisión paritaria para la interpretación del presente convenio.

Artículo 65. Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.

Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios sujetos a relación laboral común con las empresas estibadoras, serán las reguladas en el acuerdo sectorial vigente en cada momento, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes en aspectos concretos de sus relaciones que, en ningún caso, podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este convenio.

Anexo I

Normas para la petición, distribución y asignación De los trabajadores portuarios

1. Los jefes de contratación de Estarraco, como máximos responsables, serán los directamente encargados de la contratación y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas.

2. Para el personal de la plantilla de Estarraco los horarios de admisión de fichas de control, así como las peticiones de personal de las empresas, serán:

a. Para facilitar que los trabajadores puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada, la admisión de peticiones de personal de las empresas para las dos contrataciones diarias se fija a las 7,15 y a las 13,00 horas respectivamente.

b. Los trabajadores deberán acreditar su disponibilidad para las contrataciones, antes de las 7,30, 13,15 o 19,00 horas, según el horario de contratación establecido en el artículo 18 del presente convenio.

3. Se servirán con preferencia y por el orden que a continuación se expone, las siguientes faenas:

a. Salvamento.

b. Buques correo, exclusivamente pasaje.

c. Buques con mercancía congelada.

d. Fruta y mercancía refrigerada.

e. Carga general.

Siguiendo a continuación el orden resultante del sorteo de rotación de empresas.

Los trabajos de los apartados a) y c) siempre se realizarán en jornada intensiva, en cuanto a los restantes entrarán en el orden que les toque por el sorteo de empresas.

4. Las empresas quedaran numeradas.

Los responsables de contratación de Estarraco harán el sorteo en presencia de dos representantes de los trabajadores y dos de las empresas contratantes.

Se comenzará a servir los pedidos de personal por la empresa que salga elegida en el sorteo, continuándose por la que haya obtenido el número de orden inmediatamente posterior y así sucesivamente. Todo el pedido de personal se expondrá públicamente.

5. Las peticiones de personal que se presenten en la oficina de contratación de Estarraco con posterioridad a la celebración del sorteo de rotación de empresas se servirán en el último lugar y con carácter excepcional en todas las contrataciones. Si este hecho acaeciera por segunda vez en el plazo de un mes, no se atenderá el pedido.

6. Se destinarán primero los trabajos de servicio público y a continuación los de recepción y entrega y otros complementarios.

7. Cuando de un grupo profesional, la empresa no efectúe pedido, se le saltará, conservando su turno para los que solicite personal.

8. Después de efectuarse el sorteo de rotación, ningún pedido, podrá ser anulado o disminuido de personal, pero si podrá ser aumentado.

9. Para que en las jornadas festivas se pueda garantizar el trabajo preferentemente con personal voluntario de turno de rotación las empresa comunicarán a la oficina de contratación, a las 7,30 horas del día laboral anterior a la fiesta, su intención de operar, lo cual será comunicado a los trabajadores en esta primera contratación.

10. El trabajador está obligado a la entrega de su correspondiente ficha de control, antes de que se empiece a destinar, (7,30 y las 13,15 horas respectivamente). Quien así no lo hiciera, y habiendo sido llamado, habrá perdido el turno, y no podrá salir a trabajar hasta el día siguiente.

11. El destino de personal se realizará por grupos profesionales y especialidades, observando el siguiente orden:

1. Capataces.
2. Controladores de mercancías.
3. Manipulantes de medios mecánicos
 - 3.1 Gruistas
 - 3.2 Amanteros
 - 3.3 Conductores
4. Especialistas

12. Las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales de acuerdo con el acuerdo sectorial vigente y las disposiciones sobre clasificación profesional del sector de estiba. Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia entre grupos, siendo preferente el de relación laboral especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

Cuando haya falta de personal tendrán preferencia de reengancharse los trabajadores de relación laboral especial, siempre que los mismos hubiesen manifestado su disponibilidad a través de la ficha de control.

13. Cuando antes del inicio de las operaciones, por dificultades de trabajo ajenas al trabajador, haya más de una mano contratada y nada más pueda operar una, cesarán siempre las últimas manos. Si la dificultad aparece después del inicio de la operación, cesará aquella sobre la que recaiga la imposibilidad de operar.

14. Cuando haya finalizado una bodega y la empresa quiera que se trabaje en otra donde otra mano ya esté operando, y existan o surjan dificultades para poder trabajar juntas, continuará la operación la que ya estaba en primer lugar.

15. En el caso de falta de personal en una mano, el capataz de la empresa estibadora dispondrá de una hora para conseguir la sustitución correspondiente. De no obtenerla, la empresa abonará los salarios, atendiendo al tipo de mercancía que se esté manipulando, en la forma siguiente:

- a. Si se trata de paletizado, preslingados, etc., entre toda la mano.
- b. Si se trata de deshecho, cajas, sacos, etc., entre el personal de bodega.

Dicha circunstancia no será objeto de interrupción del trabajo.

16. Permisos retribuidos.

Los trabajadores que tengan que acudir a un acto de inexcusable asistencia (citación judicial, visita médica, etc.), podrán solicitar el correspondiente permiso en el departamento de contratación. Existirá obligación de presentar un justificante en el que, además de otros datos relativos al trabajador, deberá constar tanto la hora de inicio de dicho acto, como la de su finalización, estableciéndose los dos siguientes supuestos que serán evaluados por Estarraco:

1. Que el acto le impida al trabajador asistir a los dos llamamientos. En este supuesto se le abonaría al trabajador el salario garantizado.
2. Que pueda acudir al segundo llamamiento. El trabajador sería preferente, en el supuesto de que se le hubiese pasado el número, en este llamamiento.

Si el trabajador no presenta el citado justificante, se le considerará falta de asistencia al llamamiento y, además, la empresa podrá adoptar aquellas medidas disciplinarias que considere, si hubiese observado actuación fraudulenta del trabajador.

17. Permisos no retribuidos.

Cada trabajador podrá disponer de hasta un máximo de 10 días anuales de permiso no retribuido. La concesión de estos permisos se solicitará con una antelación no inferior a 3 días, salvo casos de urgencia acreditada y estará sometida a la autorización de Estarraco.

18. Llamamientos tras jornadas nocturnas, con o sin remate:

- 1) Los trabajadores que salgan nombrados para trabajar su primer turno en jornada nocturna de 18/24 o de 20/02, deberán asistir obligatoriamente a la contratación de las 13.15 horas del día siguiente. Si se les hubiere pasado el número, gozarán de preferencia. Podrán asistir voluntariamente a la contratación de las 7.30 horas y salir por su número.
- 2) Los trabajadores que realicen la jornada nocturna de 18/24 o de 20/02 como segundo turno, tendrán la obligación de asistir a la contratación de las 13.15 horas.
- 3) Cuando en la jornada nocturna de 18/24 o de 20/02 horas exista remate, con independencia de las horas que constituyan el mismo, existirá la obligación de asistir al llamamiento de las 13.15 horas. Si se les hubiere pasado el número, gozarán de preferencia.

19. Reconocimiento médico.

Los trabajadores de relación laboral especial que sean nombrados para asistir a la revisión médica anual, si se les hubiere pasado turno tras la primera contratación, gozarán de preferencia en la siguiente. Los trabajadores de relación laboral común seguirán similar trámite a los anteriores, es decir, si asisten a la revisión médica anual, no podrán comenzar su jornada laboral hasta las 14.00 horas.

Anexo II

Sistemas de trabajo y normas de aplicación. Operaciones complementarias

1. Separación de planos y colocación de cuñas.

Siempre que afecte al normal desarrollo del destajo, la colocación de madera, en la cantidad que sea, se retribuirá por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2

2. Colocación de papel.

La colocación de papel y plásticos en bodega será retribuida por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2, siempre que esta operación afecte al destajo.

3. Trimado a mano y boca de rana.

En ambos casos se abonará por hombre según lo establecido en el anexo IV, punto 2.

4. Remociones a bordo.

Las remociones a bordo se pagarán según tarifas de destajo reseñadas en el cuadro general de destajo. La totalidad de la mano tendrá derecho a la mencionada percepción y trabajo.

En carga general los peones tierra vendrán obligados a subir a cubierta para reforzar la operación.

Destajos y demoras

5. Demora inicial o en espera en buque con destajo.

Tal demora se considerará si sobrepasa los 30 minutos seguidos y únicamente por causas imputables a la empresa y se pagará según la fórmula establecida:

Precio jornada 8 o 6 horas: importe demora por hora inicial.

Por hora u horas iniciales no trabajadas, más el destajo correspondiente a partir del comienzo de la manipulación de mercancías.

6. Demora total.

Se considera demora total si no se trabaja por fuerza mayor inicial o sobrevenida. Se pagará a razón de jornada entera, o sea jornal, y en intensiva sólo jornal sin plus. Domingos, festivos y nocturnos, tendrán los recargos respectivos.

7. Embarque y desembarque.

El embarque y desembarque de medios mecánicos en bodega, movimientos de grúas en tierra, cambios de manos en bodegas, averías de máquina a bordo, etc. No se contabilizarán como tiempo de paro, siempre que exista repuesto.

8. Demoras en las operaciones por causas ajenas a empresa y trabajadores.

Se abonará a razón del 50% del valor de la hora trabajada en destajos resultantes.

9. Demora en las operaciones.

Se abonarán en base del 50% del valor hora que resulte en el destajo, con la aplicación de la siguiente fórmula: total destajo: horas reales trabajo x 0,5.

No se abonarán horas intermedias cuando no se embarquen mercancías hasta la finalización de la jornada, aunque se opere al día siguiente, siempre que lo que se manipule en ese día sea un embarque nuevo y en el anterior se hubiera finalizado toda la carga prevista inicialmente.

10. Horas de paro al destajo.

Contabilizará la hora del inicio de trabajo a partir de que se cargue la mercancía sobre el camión por parte de la máquina que opere dentro del recinto portuario o bien a partir de que la grúa realice la primera izada de mercancía cuando se opere directamente sobre buque.

Son acumulables todas las fracciones superiores a 14 minutos.

11. Recepción, entrega, clasificación de mercancías a destajo manipuladas a mano.

En dichas operaciones se abonará por la tarifa de destajo buque, multiplicando por 10 y el total repartido por el personal que intervenga en la operación incluidos confronta y conductores.

Remolcadores y similares:

12. Se especifica que el total de personal nombrado en remolcadores y similares lo sea para la total operación bordo-tierra, tierra-bordo indistintamente.

Varios sobre carga y descarga:

13. En el supuesto de que un buque cargue o descargue carga general y granel, deberá contratarse por la mano de la carga general que se vaya a manipular, tal y como recoja el convenio, pasando la misma a operar después en el granel con las siguientes limitaciones:

- a) Se podrá realizar de esta forma siempre que el buque que venga no supere las 60 toneladas de carga general (preslingado, paletizado, big-bags).
- b) En el caso de que la mercancía a manipular sean containers, se podrán realizar, como máximo, un total de 12 movimientos.

En ambos casos se abonará, a toda la mano, el jornal de granel más el importe que figura en el anexo IV, punto 2.

14. En los supuestos en que por necesidad de estiba, en cualquier momento de la jornada laboral, se precise descomponer las unidades de carga y descarga se estipula un máximo de 5 tn. Por hombre.

En operaciones de carga/descarga de pallets y eslingas, en caso de descomponerse en su manipulación, deberá ser rehecho por la propia mano.

15. La carga refrigerada se regirá por las mismas normas que la carga general. Se considera carga refrigerada hasta una temperatura mínima de 0º.

16. Los trabajos de carga y descarga que se efectúen en grúa o puntal de a bordo en operaciones de destajo tendrán un aumento del 15% tratándose de destajo de grúa y del 30% si se trata de puntales (no se abonarán los recargos aquí recogidos cuando se manipulen troncos preslingados y/o flejados de más de 3.000 Kgs.).

17. Descarga de pasta de papel y madera en buque con aparejo especial y grúa propia, no se aplicará el plus del apartado anterior.

Peones:

18. Peones en tolvas convencionales.

c) Estos deberán limpiar satisfactoriamente la superficie del terreno bajo la tolva al finalizar cada jornada. No abandonarán el puesto de trabajo hasta finalizar su jornada.

d) El personal destinado a tolvas deberá permanecer durante la duración de la jornada en su puesto de trabajo y desempeñando su función.

19. Peones en bodega.

Nunca bajará un solo hombre a la bodega. Será siempre un mínimo de dos, por norma de seguridad en el trabajo. Siempre que fuera necesaria la limpieza de serretas o costados del buque, ésta deberá efectuarse antes que la altura desde la superficie de granel no exceda de 3 m. Queda establecido que la superficie de granel se considera en los costados, punto máximo de altura.

En el caso de manganeso la altura queda limitada a 2,50 m., utilizándose para tales efectos el material o utillaje adecuado en cada momento.

20. Ningún trabajador suspenderá mercancía alguna de más de 25 kg. Manualmente, ni recibirá ayuda de ninguna persona no portuaria en trabajos propios de peón, ni para tapar estibas ni recoger toldos.

21. Carga general.

Los peones contratados en carga general realizarán indistintamente tareas bordo/tierra, tierra/bordo.

22. "Cap de venda".

El perfil profesional "cap de venda", incluirá, voluntariamente, a los trabajadores del grupo II que sólo dispongan del perfil de "amantero".

La finalidad del "cap de venda" es disponer dentro de la operativa de un profesional que aportando su experiencia y bajo la dirección del capataz de operaciones, coordine los trabajos de estiba del grupo de especialistas contratados, en aquellas operativas de mayor complejidad y en aquellas en las que existan mayores riesgos de seguridad laboral. El "cap de venda" forma parte del equipo de trabajo y no supondrá una contratación adicional. El primer peón de la mano, en las operativas de carga general, con excepción de contenedores, fruta y vehículos, será nombrado por el perfil de "cap de venda".

Amanteros:

23. Los amanteros no abandonarán, bajo ningún concepto, su puesto de trabajo, siendo los últimos en retirarse de la boca de escotilla, constatando antes de ello que en el interior de la bodega no se halla persona alguna.

24. Capataces.

Las empresas deberán tener un capataz.

La empresa podrá suplir a su capataz cuando éste cause baja por enfermedad, accidente, vacaciones o permiso reglamentario, por otro de la plantilla de Estarraco de libre elección, durante dicho período.

25. Alquiler de maquinaria

En los casos que las empresas alquilen maquinaria, el conductor será de la plantilla de Estarraco o trabajador de relación laboral común de la empresa estibadora.

26. Manipulantes de medios mecánicos.

Los manipulantes de Estarraco están obligados a operar y trabajar en todas y cuantas máquinas adecuadas a las operaciones del puerto se les ordene. Al inicio de la jornada deberán estar "sobre máquina" y dispuestos a operar tal y como es debido.

La manipulación y operatividad con las máquinas será exclusiva responsabilidad de los manipulantes de Estarraco o de trabajadores de relación laboral común de las empresas estibadoras y nunca actuarán como suplentes.

27. Trincajes.

El trincaje de las cargas en los buques será efectuado por el personal estibador, siempre y cuando no lo efectúe la tripulación del buque.

Montaje de buque

28. Montaje de buque.

El montaje del buque será efectuado por manipulantes de relación laboral especial o de relación laboral común.

29. Car-carriers.

La recepción de coches en camiones tendrá la misma composición de manos que para el apartado de vagones. En el caso de recepción de coches en camiones y/o vagones la mano será la misma.

La furgoneta la llevará un conductor de Estarraco.

Se podrá pasar de jornada normal a intensiva, fijándose para estos casos un rendimiento de 54 coches por conductor, en lugar de los 65 coches de la jornada normal.

Rendimiento en operativas de carga y descarga de vehículos:

Siempre que el buque y la campa reúnan las condiciones necesarias para efectuar el rendimiento, se incrementa este en 1 vehículo/hora/trabajador tanto a la carga como a la descarga, quedando como sigue:

11 vehículos/hora por conductor a la carga.

13 vehículos/hora por conductor a la descarga.

Referencia varios sobre personal

30. Con el fin de aquilatar los trabajos en sus más óptimos aprovechamientos en pro de la perfección de los trabajadores y rendimientos, procederá iniciarlos puntualmente y finalizarlos a su tope de término de jornada (13.45 - 17.45 - 19.45 - 01.45 - 07.45). Cuando se trate de finalización de buque, se completarán los horarios fijados en el artículo 17. Al objeto de finalizar las operaciones, las básculas y tinglados prolongarán su horario hasta que finalice la operación en curso.

31. Los arrastres de vagones en zona portuaria serán realizados por personal estibador con perfil profesional de conductor.

32. Cambio de número después de la contratación.

Se podrá cambiar la faena siempre y cuando se informe al capataz general de la empresa para que el mismo pueda solicitar el cambio de número de la hoja de contratación y ésta quede rectificadas antes del inicio del trabajo.

Referencia varios:

33. Intensivas en graneles.

En buques de granel todas las jornadas se contratarán en intensivas, excepto en buques de hasta un máximo de 4.000 tns. De capacidad de carga/descarga (carga útil), o un máximo de 4.750 tns. De peso muerto, que se podrán efectuar en jornada normal. Si se superase cualquiera de los dos límites se contratará en jornada intensiva.

Referencia personal:

34. Se abonará el jornal correspondiente al tiempo trabajado en la jornada, a la persona que indispueta, abandone el puesto de trabajo por la mañana, siempre y cuando presente al día siguiente el parte médico correspondiente. En cuanto a la persona que le sustituya por la tarde se le abonará el jornal completo.

Disposiciones sobre personal y operativas.

35. Cargamentos tarifados y otros en la misma jornada.

En el caso de manipulación de cargamentos tarifados y que por cualquier circunstancia, se deban cargar otras mercancías que su precio sea "jornal más tanto por unidad", se abonará para estas mercancías un mínimo de una hora y un máximo de dos al precio que resulte de computar dichas horas resultantes como horas intermedias. En el supuesto que no sobrepase el destajo resultante el valor jornal, se pagarán como horas iniciales.

36. Operaciones con cintas.

En operaciones con cintas obligatoriamente debe haber contratado un peón como mínimo. Cuando la operatividad del buque suponga mover o desplazar las cintas, deberá ser efectuado por un conductor portuario de los del buque.

37. Mano intensiva/normal.

En los casos de trabajar una mano en intensiva y otra en normal, el personal que trabaje en apoyo o asistiendo a ambas se considerará trabajando en la intensiva y cobrará por la mano intensiva que más cobre.

38. Inspección de contratación.

Se acuerda potenciar la inspección de contratación, y específicamente, en lo referente a contratación diaria de los trabajadores portuarios conforme a las estipulaciones recogidas en el presente convenio. Las empresas estibadoras y los representantes de los trabajadores podrán requerir la presencia de los inspectores de Estarraco en cualquier momento de su jornada laboral para que actúe, de manera inmediata, sobre el asunto para el que hayan sido requeridos. De no considerarse capacitado para resolver sobre el particular, recabará toda la información que considere conveniente y del expediente dará traslado a la dirección de la sociedad. La dirección de la sociedad resolverá o bien, de haberlo solicitado alguna de las partes y considerarlo conveniente, lo remitirá a la comisión paritaria para su definitiva resolución.

39. Contratos por designación.

La empresa tiene la facultad de contratar en régimen de “trabajadores por designación” a cualquier integrante del censo de Estarraco de cualquier grupo profesional a fin de que dentro de la misma puedan trabajar por un período de tiempo determinado (mínimo un mes) o para una operación especial de carga general por el tiempo que dure la misma. Las solicitudes se someterán a la aprobación de Estarraco.

40. Pase de buque a buque.

En cumplimiento con el artículo 64.3 del convenio colectivo, se define la opción del “pase buque-buque” como aquella que puede adoptar una empresa estibadora, cuando, dentro de la misma jornada, habiendo finalizado una operación de buque destine a los trabajadores contratados a otro buque.

Se podrá llevar a cabo el “pase buque-buque”, siempre que las operativas de ambos buques reúnan las siguientes particularidades:

1. Pertenecer a una misma empresa estibadora.
2. Que manipule el mismo grupo de mercancías, dentro de los siguientes: bobinas. Productos siderometalúrgicos (planchas, perfiles, vigas, etc.). Pasta de papel. Maquinaria. Contenedores.
3. Que el pase alcance a todo el equipo, teniendo en cuenta que el número de efectivos y perfiles profesionales contratados, corresponderá a la operación que más personal requiera.
4. El “pase buque-buque” no se verá limitado por la situación del atraque de los buques dentro de la zona portuaria.
5. El trabajador percibirá:
 - a. El importe del destajo generado en el primer buque.
 - b. El destajo correspondiente al segundo buque.
 - c. Una prima por cada hora trabajada en el segundo buque, según el importe fijado en el anexo IV.2.

Criterio para el cálculo de las horas y fracciones de hora trabajada en el segundo buque.

Se abonará la prima de pase de buque a buque por las horas reales de trabajo en el segundo buque, las cuales se contarán a partir de la finalización de las operaciones realizadas por el equipo de trabajo en el primer buque. Los tiempos superiores a la hora que resulten, se contarán como una hora más a partir de fracciones iguales o superiores a 15 minutos.

41. Terminales de productos forestales.

Los siguientes acuerdos son únicamente aplicables a las terminales de productos forestales en cuanto su volumen anual supere las 80.000 toneladas movidas en el año anterior y siempre que el equipo de trabajo esté integrado por un mínimo de 11 trabajadores.

1. Importe del destajo:

0.070 euros/tn para la descarga de “pasta papel” con spreader automático, en operativas de buques que, en el total de su escala, alcancen o superen 7.500 tn.
2. Porcentajes de recargo de jornadas en operaciones de pasta de papel.

En el anexo IV se especifican los recargos por jornada aplicables a las operativas de pasta de papel que se rijan por este acuerdo.
3. Jornadas de contratación.

Las empresas acogidas a este acuerdo de terminales de pasta de papel se comprometen a contratar todas las operativas de buques en jornada intensiva. En contrapartida, no se abonará el plus de intensiva en la manipulación de esta mercancía.

Anexo III:

Paga de rendimiento y productividad. Paga de objetivos

A) paga por rendimiento y productividad.

A partir del ejercicio 2013 se abonará un importe de 1.000,00 euros a los trabajadores que realicen la jornada

mínima obligatoria (x+2) y no alcancen los niveles del punto siguiente. Este importe será proporcional al período de alta del trabajador en la empresa en el año natural.

Para los trabajadores que superen, en cómputo anual, la jornada mínima obligatoria se establece el siguiente cuadro de retribuciones por este concepto, en función del número de turnos realizados o jornadas computables:

1.250 euros, quien alcance 261 turnos anuales.

1.500 euros, quien alcance 272 turnos anuales.

2.000 euros, quien alcance 283 turnos anuales.

2.500 euros, quien alcance 294 turnos anuales.

La paga se calculará de manera personalizada por cada trabajador, teniendo en cuenta los jornales realizados y las incidencias computables en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Al objeto de unificar los valores de cálculo, los turnos realizados en jornada intensiva se contabilizarán como unidades y los realizados en jornada normal se contabilizarán como 1,33 unidades cada uno de ellos.

Se abonará un plus de 300,00 euros para los trabajadores que alcancen 1.824 horas anuales de prestación efectiva de trabajo.

Estarraco abonará la paga de rendimiento y productividad a la finalización del ejercicio natural y antes del 10 de enero siguiente.

Año 2013

Excepcionalmente, en el mes de abril de 2013 se abonarán 1.000,00 euros para todos los trabajadores, con independencia del cumplimiento o no de la jornada mínima.

A la finalización del año, teniendo en cuenta los jornales realizados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se liquidará la totalidad de la paga a aquellos que acrediten el derecho a un importe superior, de conformidad con el cuadro de jornales/importes del punto anterior. Cuando el valor obtenido resulte positivo, es decir, igual o superior a 1.250,00 euros, se deducirá el anticipo de 1.000,00 euros percibido por el trabajador en el citado mes de abril.

En el año 2014 y siguientes el importe de la paga se abonará únicamente a los trabajadores que alcancen o superen la jornada mínima obligatoria, conforme a lo establecido en el punto a).

B) Paga de objetivos

A partir del año 2014 se establecerá una 4ª paga denominada "paga de objetivos", definida en los siguientes párrafos.

El período de devengo de la paga será el año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre, percibiendo cada uno de los trabajadores, proporcionalmente al período de alta en la empresa en el año natural que corresponda, los importes que en función del índice de actividad de toda la plantilla de RLE, se indican a continuación:

83,01% a 85,00% de actividad, 1.000,00 euros

85,01% a 87,00% de actividad, 1.250,00 euros

87,01% a 89,00% de actividad, 1.500,00 euros

89,01% a 91,00% de actividad, 2.000,00 euros

Más del 91,00% de actividad, 2.500,00 euros

A pesar de que la paga corresponda al año natural, su abono se realizará antes de la finalización del mismo. Se acuerda que junto con la nómina correspondiente al mes de septiembre se abone el importe que corresponda por la misma con arreglo a los siguientes acuerdos:

1. El importe de la paga estará directamente relacionado con el índice de actividad de toda la plantilla de RLE. Dicho índice se calculará en base únicamente a las jornadas contratadas, de idéntica forma a como se ha venido realizando tradicionalmente.

2. El índice de actividad de la plantilla de cara a determinar el derecho del colectivo a percibir la paga, y en qué cuantía, será el correspondiente a los últimos 4 trimestres, es decir, a los primeros 3 trimestres del año en curso al que corresponda la misma y al último trimestre del ejercicio inmediatamente anterior.

Casos excepcionales

1. Los trabajadores que causen baja en la empresa por cualquier circunstancia, con antelación al 30 de septiembre, percibirán la parte proporcional que les corresponda con arreglo al período que estén de alta en la empresa en el año natural en el que se encuentren. El índice de actividad de referencia, para determinar la liquidación de la paga por objetivos a estos trabajadores, será la correspondiente a los últimos doce meses, contados a partir del anterior al que se produzca la baja.

2. Los trabajadores que causen baja en la empresa por cualquier circunstancia, con posterioridad al 30 de septiembre y hayan percibido esta paga con antelación, resultarán deudores como consecuencia de no haber completado el año natural en situación de alta en la empresa.

Las cantidades indebidamente percibidas serán detraídas de la liquidación o finiquito que corresponda al trabajador a la fecha de su baja en la empresa.

3. Cuando exista previsibilidad de que algún trabajador vaya a jubilarse dentro del cuarto trimestre del ejercicio, no se le abonará la paga por objetivos hasta la fecha de su cese efectivo en la empresa. El índice de actividad de referencia, para determinar la liquidación de la paga por objetivos a estos trabajadores, será la correspondiente a los últimos doce meses, contados a partir del anterior al que se produzca el cese.

4. Los desequilibrios que pudieran producirse en el abono del importe de esta paga, como consecuencia de trabajadores que inicien o finalicen una relación laboral común, se regularizarán entre Estarraco y la empresa estibadora en la que se produzca, detrayendo o abonando al trabajador el importe que corresponda y liquidándose el mismo, si procediese, entre ambas empresas.

Anexo IV

Régimen económico 2012

Régimen económico

1. Conceptos salariales

2. Salarios base y tablas de rendimiento

a. Salarios base por operación completa

b. Tarifas de destajo y tabla de rendimientos mínimos de las operaciones de carga y descarga de buques.

c. Complementos

d. Disposición final

Conceptos salariales.

1.a. Salario mínimo mensual.

Con carácter general se establece el siguiente salario mínimo mensual para los estibadores del puerto de Tarragona por grupos profesionales:

IV: Capataz	1.648,86
III: Controlador de mercancía	1.641,56
II: Oficial manipulante	1.558,47
I: Especialista	872,73

En los días de inactividad el trabajador percibirá un treintavo del salario mínimo mensual.

1.b Salario por jornada trabajada.

Para las jornadas realizadas por los trabajadores portuarios para las empresas estibadoras se establece el salario por jornada realmente trabajada de acuerdo con el apartado 2 de este anexo IV, de salarios base y tablas de rendimientos y tarifas de destajos.

1.c Plus de especialidad:

Sin perjuicio del cobro de dicha cantidad los estibadores percibirán el siguiente plus de especialidad en función de su trabajo.

Capataz general,	23,49
Capataz de operaciones	16,47
Sobordistas	13,39
Confrontas	9,03
Amantero.	5,64
Gruístas	7,30
Conductores	7,30

1.d Pluses de intensiva, suplidos y complemento de doblaje.

Plus de jornada intensiva para supuestos de carga general a destajo se establece en: GI: 7,85 euros. Y GII, III y IV: 13,08 euros.

De conformidad con el artículo 35 (suplidos) se establece un importe por jornal de 3,93 euros

De conformidad con el artículo 36 (complemento de doblaje), el importe que se abonará a los trabajadores por este concepto en cada uno de los reenganches que realicen será de 8,00 euros

1.e Pagas extraordinarias.

Importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre: GI: 1.552,73 euros y GII, III y IV: 2.587,88 euros

1.f Vacaciones. Importe de las vacaciones: GI: 1.925,38 euros y GII, III y IV: 3.208,97 euros

A dicha cantidad se le añadirá aquella a la que tenga derecho cada trabajador por complemento personal no absorbible.

1.g Salario mensual.

El salario mensual constará de dos conceptos, el primero será el de los salarios devengados por las jornadas efectivamente trabajadas y el segundo, que se adicionará al primero, constará del salario mínimo mensual para cada grupo profesional restándole un treintavo por cada día efectivamente trabajado, permisos justificados sin sueldo y baja por I.T. Que se percibirá por pago delegado de la Seguridad Social.

1.h De acuerdo con el tipo de jornada y el horario de la jornada que se realice, los conceptos siguientes que corresponda aplicar de acuerdo con las prescripciones del convenio: salario base, plus de especialidad, plus de jornada intensiva, destajos y complementos salariales (exceptuando plus materias excesivamente pulverulentas), se incrementarán en un recargo según los porcentajes establecidos en el apartado 1.i.

1.i El salario por jornada realmente trabajada se obtendrá añadiendo al salario base y/o a los destajos (según el tipo de mercancía manipulada, el tipo de jornada y horario), el plus de jornada intensiva, si le corresponde, el plus de especialidad, los complementos salariales y el remate si lo hubiere, asimismo se añadirá el recargo del apartado 1.i.

1.j Complemento personal no absorbible.

El importe total del complemento personal no absorbible será el 10% de los salarios generados mensualmente por los trabajadores de RLE o RLC, existentes a la firma del III acuerdo sectorial, en tareas del servicio portuario de manipulación de mercancías, con exclusión expresa de aquellas actividades detalladas en el artículo 1.4. De este convenio.

El importe total del complemento personal no absorbible se abonará mensualmente, distribuido a partes iguales por tramos temporales de cinco años, contados individualmente por cada uno de los trabajadores señalados en el párrafo anterior, desde la fecha de ingreso en la sociedad de estiba.

1. k Remate de buques.

El coste de las horas de exceso por causas de remate de buques se concreta en las siguientes cantidades:

	G II, III y IV	GI		
Días laborables 14/14:30:	51,76	euros/hora.	31,05	euros/hora.
Días laborables 20/22:	42,19	euros/hora.	25,32	euros/hora.
Días laborables 24/02 y 02/04:	49,86	euros/hora.	29,92	euros/hora.
Días 24 y 31 de diciembre (si no son festivos):	39,83	/hora.	23,90	euros/hora.
Hora de remate en jornada normal:	62,26	euros/hora.	37,36	euros/hora.
1ª hora de remate en festivo: % del jornal, sin intensiva ni especialidad	50%		50%	
2ª hora de remate en festivo: % del jornal, sin intensiva ni especialidad	50%		50%	

1.l Según el horario de trabajo se aplicarán los siguientes recargos en porcentajes:

Recargo por tipo de jornada/operativa

				Granel	Carbón	C General	T. P. Forestales	Term. Contened.
Laborables	3ª	Nocturna	18/24	45	45	45	40	40
			20/02	45	45	45	40	40
	4ª	Madrugada siguiente	02/08	50	50	50	45	45
Sábados	4ª ant.	madrugada	02/08	50	50	50	45	45
	1ª	diurna	08/14	85	85	80	75	70
	2ª	diurna	14/20	95	95	90	75	75

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 28 de març de 2013 - Número 74

	3ª	nocturna	20/02	165	145	165	135	135
	4ª	Madrugada siguiente	02/08	185	145	185	140	135
Domingos	4ª ant.	madrugada	02/08	185	145	185	140	135
	1ª	diurna	08/14	90	90	85	85	80
	2ª	diurna	14/20	95	95	90	85	85
	3ª	nocturna	20/02	165	145	165	135	135
	4ª	Madrugada siguiente.	02/08	185	145	185	140	135
Festivos	4ª ant.	madrugada	02/08	50	50	50	45	45
	1ª	diurna	08/14	90	90	85	85	80
	2ª	diurna	14/20	95	95	90	85	85
	3ª	nocturna	20/02	165	145	165	135	135
	4ª	Madrugada siguiente	02/08	185	145	185	140	135

A. Salarios base por operación completa 2012

Grupo		Nomenclatura de mercancías	G I	G II, III y IV
10.000		Salario base carga general	60,71	101,19
20.000		Salario base en graneles líquidos	65,88	109,80
	100	Vino, aceite, melaza y líquidos no inflamables ni corrosivos	65,88	109,80
	200	Ácidos, líquidos inflamables, corrosivos o productos petrolíferos	100,94	168,23
30.000		Salario base graneles sólidos	70,14	116,91
	100	Azufre	78,74	131,24
	200	Chatarra a granel	70,14	116,91
	300	Fosfatos naturales de cal, minerales de grano fino, excepto sal, pirita, carbón menudo, arenas, bauxita y barita.	70,14	116,91
	400	Carbón a granel, galleta, cribado y lignito, avena, cebada y centeno, nitrato de Chile, potasa mineral grueso mayor de 7 cm. superfosfato cálcico nitrato, sulfato amónico, grava y piedras mayores de 7 cm.	70,14	116,91
	500	Cok, sal fina, sulfato de hierro, piedras yeso, semillas de algodón, adoquines, chatarras, semillas de linaza y sorgo	70,14	116,91
	600	Trigo y maíz, legumbres secas, caolín, sílice y arcillas minerales hasta 7 cm., sal gruesa y gema, nitrato amónico, semillas, lino clínker, grava y piedras hasta 7 cm., palmito.	70,14	116,91
	700	Copra, yuca, estiércol, desperdicios de caucho, harina de soja, desperdicios de huesos salvado, forraje y turba	70,14	116,91
40.000		Trincaje	0,00	0,00
	100	Jornada normal	86,22	143,70
	200	Jornada intensiva	76,56	127,60
		Estos precios llevan incluidos todos los conceptos.	0,00	0,00
50.000		Equipajes de bodegas y correos	65,88	109,80
60.000		Car-carriers	89,08	148,48
62.000		Salario especial. Trincaje de vehículos	61,72	61,72
63.000		Salario especial. Trincaje de contenedores	70,83	70,83
70.000		Recepción y entrega : vehículos en terminal car-carriers	61,86	103,10
71.000		Recepción y entrega : carga general	60,71	101,19
72.000		Recepción y entrega : graneles sólidos	70,14	116,91
		Salario Monitor interno formación profesional portuaria		150,00

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 28 de març de 2013 - Número 74

B. Tarifas de destajo y tabla de rendimientos mínimos de las operaciones de carga y descarga de buques.
Pluses de producción.

El jornal base diario garantiza el mínimo de tonelaje que se fija en las siguientes tablas.

Nomenclátor de mercancías	-	-	-	-	-	2012 (=)	
Grupo/código	Destajo: ptas. desde 1ª. Tn.	-	Rdt/tn	-	G I	-	GII, III y IV
Mercancía general no envasada	-	-	-	-	-	-	-
210.000	-	Metales	-	-	-	-	-
	100	Planchas de hierro de menos de 1.000 kg. cable en rollo y carriles	350	-	0,120000	-	0,200000
	200	Perfiles, planchas de hierro de más de 1000 kg, redondos en rollo, flejes y llantas, bloques, ochos y lingotes de más de 50 kg en paquetes, ángulos y palanquilla de hierro (*)	350	-	0,098200	-	0,163700
	250	Palanquilla, grúa móvil tipo liebherr o gottwald (*)	-	-	0,075600	-	0,126000
	270	Perfiles a la descarga (*)	350	-	0,098200	-	0,163700
	400	Paquetes, fardos de aluminio, hierro, cinc y cobre. Hasta 1.500 kg	430	-	0,135300	-	0,225600
	500	Id. desde 1.501 kg	430	-	0,122100	-	0,203400
	600	Tubería metálica, acero fundición y cobre	275	-	0,171700	-	0,286200
	700	Id. de diámetro entre 15 y 20 cm	357	-	0,137800	-	0,229700
	800	Id. de diámetro superior a 20 cm	385	-	0,137800	-	0,229700
211.000	-	Maquinaria	-	-	-	-	-
	300	Maquinaria, cajas pesadas, estructuras metálicas, (embaladas o sin embalar), (conjunto de fábrica) por tonelada	300	jornal +	0,085100	jornal +	0,141800
215.000	-	Tubería en paquetes	-	-	-	-	-
	100	Tubería en paquetes hasta 6 Tn.	-	jornal +	0,049600	jornal +	0,082800
	200	Tubería en paquetes más de 6 Tn.	-	jornal +	0,037300	jornal +	0,062100
221.000	-	Maderas	-	-	-	-	-
	600	Troncos preslingados y/o flejados de 2.000 a 3.000 Kgs.	500	jornal +	0,141500	jornal +	0,235900
	700	Troncos preslingados y/o flejados de más de 3.000 Kgs. (*)	500	jornal +	0,075400	jornal +	0,125700
230.000	-	Materiales de construcción	-	-	-	-	-
	100	Mármol en tablas	143	-	0,355600	-	0,592600
	700	Grandes bloques de piedra, mármol (conjunto de fábrica)	200	jornal +	0,083400	jornal +	0,139100
240.000	-	Fruta refrigerada	-	-	-	-	-
	700	Caja/caja (*)	110	-	0,367900	-	0,613200
	800	Pallets hasta 1000 Kgs. (*)	240	-	0,198000	-	0,330000
	850	KIWI: pallets hasta 1000 Kgs. (*)	240	-	0,189000	-	0,315000
	860	KIWI: pallets de 1001 a 1500 Kgs. (*)	240	-	0,180000	-	0,300000
	900	Pallets de 1001 a 1500 Kgs. (*)	240	-	0,186000	-	0,310000
		Paletizado (congelado-refrigerado) variando únicamente la composición de manos.	-	-	-	-	-

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 28 de març de 2013 - Número 74

		Fruta refrigerada: Línea regular Caribe	-	-	-	-	-
	910	Pallets/otras unidades de tpte. con peso medio no inferior a 750 Kgs.	-	-	0,180000	-	0,300000
		Fruta refrigerada: Buques tipo Costa Container Line	-	-	-	-	-
	920	Contenedores	-	jornal +	0,186000	jornal +	0,310000
	921	Descarga de fruta en rampas	-	jornal +	0,069000	jornal +	0,115000
		Pase a 2º buque	-	-	-	-	-
	930	2º Buque descarga con rampas	-	jornal +	0,069000	jornal +	0,115000
	931	2º Buque descarga vertical (grúa)	-	jornal +	0,111800	jornal +	0,186300
250.000		-	-	-	-	-	-
	300	Coches/vagones ferrocarril, por unidad	10	jornal +	0,834700	jornal +	1,391200
	500	Vehículos, embarcaciones, maquinaria pesada por unidad	40	jornal +	0,083400	jornal +	0,139100
			-	-	-	-	-
260.000	-	Bobinas	-	-	-	-	-
	100	Bobinas laminados (coils) hasta 15 Tn.	550	jornal +	0,039000	jornal +	0,065000
	200	Bobinas laminados (coils) más de 15 Tn.	650	jornal +	0,028800	jornal +	0,048000
270.000	Pasta de papel	-	-	-	-	-	-
	300	Pasta de papel en paquetes de 8 Tn. con aparato especial	880	-	0,095400	-	0,158900
	310	Sin aparejo especial, pero manipulando 8 fardos de 1 Tn. cada ciclo. (*)	-	-	0,115700	-	0,192700
	320	Pasta de papel con grúa puente de abord, con spreader automático.	-	-	0,055600	-	0,092700
	321	Descarga pasta de papel con spreader autom. (Terminal forestales y siderometalúrgicas)	-	-	0,045000	-	0,075000
	330	Pasta de papel con grúa puente de abord, sin spreader automático.	-	-	0,068000	-	0,113300
	340	Pasta de papel con grúa móvil, con spreader automático.	-	-	0,055600	-	0,092700
	350	Pasta de papel con grúa móvil, sin spreader automático.	-	-	0,068000	-	0,113300
	360	T.P. Forestales: Pasta papel con grúa puente de abord y spreader automático.	-	-	0,042000	-	0,070000
	370	T.P. Forestales: Pasta papel con grúa móvil y spreader automático.	-	-	0,042000	-	0,070000
290.000	Contenedores	-	-	-	-	-	-
		Containers, grúa convencional	-	-	-	-	-
	100	40 pies llenos, por unidad	70	-	1,012300	-	1,687100
	200	40 pies vacíos por unidad	70	-	0,845400	-	1,409000
	300	20 pies llenos, por unidad	70	-	0,845400	-	1,409000
	400	20 pies vacíos por unidad	80	-	0,573600	-	0,955900
		Containers, grúa Gantry	-	-	-	-	-
	500	40 y 20 pies llenos, por unidad	70	-	0,867700	-	1,446100
	600	40 y 20 pies vacíos, por unidad	70	-	0,645100	-	1,075200
	700	Containers llenos o vacíos	-	-	0,498000	-	0,830000
		Trincaje de contenedores	-	-	-	-	-
	900	Destajo nº contenedores por equipo de trabajo	-	-	0,621100	-	1,035200

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 28 de març de 2013 - Número 74

300.000	Mercancía general varia	-	-	-	-	-	-
	100	Mercancía general heterogénea en buques de carga y/o transatlánticos y correos. Asimismo se considera mercancía general cuando la misma mano manipule más de 3 clases distintas de envasado a pesar de que cualquiera de las partidas sobrepase los mínimos establecidos para carga general. En el supuesto de que se cargue en Containers se pagarán por la Tarifa correspondiente a los mismos.	190	-	0,294200	-	0,490300
310.000	Preslingados	-	-	-	-	-	-
	500	De 1011 a 1510 kg.	350	-	0,176700	-	0,294500
320.000	BIG-BAGS	-	-	-	-	-	-
	100	De 0 a 1010 kg.	350	-	0,181300	-	0,302100
	200	De 1011 a 1510 kg.	350	-	0,134400	-	0,224000
	300	De 1511 en adelante kg.	400	-	0,126900	-	0,211500
325.000	Big-Bags fosfato bi-cálcico	-	-	-	-	-	-
	100	De 0 a 1010 kg.	350	-	0,181300	-	0,302100
	200	De 1011 a 1510 kg.	350	-	0,150700	-	0,251200
	300	De 1511 en adelante kg.	400	-	0,126900	-	0,211500
330.000	Paletizados	-	-	-	-	-	-
	100	Pallets polietileno y similares;	385	-	0,203900	-	0,339800
331.000	Pallets carbonatado	-	400	0,140900	-	0,234700	-
		Las mercancías paletizadas no integradas en los apartados anteriores se pagarán de acuerdo con la siguiente clasificación:	-	-	-	-	-
	700	Hasta 500 Kgs.;	165	-	0,366500	-	0,610800
	800	De 501 a 1.100 Kg.;	250	-	0,158100	-	0,263600
	900	Más de 1.100 Kg.;	330	-	0,138100	-	0,230200
350.000	Roll-on roll-off	-	-	-	-	-	-
	100	a) Cualquier mercancía en rolones que la manipulación sea a máquina se mantendrá la misma mano percibiendo el jornal correspondiente más un plus: Entre 0,5 y 500 kg.	-	jornal +	0,053900	jornal +	0,089800
	200	De 500 Kg. en adelante;	-	jornal +	0,050900	jornal +	0,084900
		En Containers, camiones, autobuses y piezas pesadas se pagarán a razón del 40% de lo estipulado en el apartado correspondiente a los mismos de esta tabla, además del jornal. En el caso de embarcarse con mafis o plataforma se seguirá el mismo procedimiento.	-	-	-	-	-
		c) Embarque o desembarque de Mafis vacíos se pagarán como un container vacío. Cuando una mercancía sea manipulada a mano se considerará al Rolón como buque convencional y se pagará según tarifa de la mercancía.	-	-	-	-	-
	300	Contenedores en rolón de 40 pies llenos	-	jornal +	0,420200	jornal +	0,700400
	400	Contenedores en rolón de 40 pies vacíos	-	jornal +	0,351000	jornal +	0,585000

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dijous, 28 de març de 2013 - Número 74

	500	Contenedores en rolón de 20 pies llenos	-	jornal +	0,351000	jornal +	0,585000
	600	Contenedores en rolón de 20 pies vacíos	-	jornal +	0,238300	jornal +	0,397200
	700	Camiones autónomos en rolón	-	jornal +	0,167000	jornal +	0,278300
	800	Piezas pesadas en rolón	-	jornal +	0,034000	jornal +	0,056800
360.000	Línea regular Baleares	-	-	-	-	-	-
		Se establece que para esta línea se podrán embarcar hasta un máximo de 25 Vehículos turismos, sin necesidad de contratar conductores adicionales. Si se sobrepasa esta cantidad se contrataría un conductor más por cada 65 o 54 vehículos turismo según se realice jornada normal intensiva.	-	-	-	-	-
	100	Por unidad embarcada (plataforma o vehículo).	-	jornal +	0,300700	jornal +	0,501100
370.000	Línea regular A Italia	-	-	-	-	-	-
	100	Contenedores / Plataformas, por unidad	-	jornal +	0,329700	jornal +	0,549600
			-	-	-	-	-
		Roll-on Roll-off (Linea Reg.): RoRo, contenedores y c. general (Nordana)					
	-	-	-	-	-	-	-
	200	Contenedores de 20' / 40'	-	jornal +	0,233600	jornal +	0,389300
	300	Contenedores de 20' / 40' (Estibados Br/Er)	-	jornal +	0,233600	jornal +	0,389300
	400	Embarcaciones	-	jornal +	0,667200	jornal +	1,112100
380000	Operativas Roll-on Roll-off	-	-	-	-	-	-
	100	Operaciones Mixtas Ro-Ro y vehículos	-	jornal +	0,287000	jornal +	0,478300
	200	Por unidad embarcada (plataforma, vehículo, etc.)	-	jornal +	0,329700	jornal +	0,549600
			-	-	-	-	-
-	-	Pase de buque a buque	-	-	-	-	-
380.850	Pase buque-buque (por hora trabajada en 2º.buque)	-	-	5,338000	-	8,896700	-
	C. Complementos						
710.000	Mercancías excesivamente pulverulentas	-	-	-	-	-	-
	100	Mandioca, fosfato bi-cálcico, carbonato de sosa, clínker, manganeso en polvo, vidrio triturado y cemento a granel con cuchara o limpieza de bodega percibirán un plus en todo tipo de jornada de euros.	-	-	10,566400	-	10,566400
		Se pagará el plus de materias excesivamente pulverulentas cuando se realice la limpieza de muelles con barredora o a mano, en todo tipo de graneles sólidos (referido solo a varios). En operaciones de buques (limpieza), se seguirá pagando como hasta la fecha.	-	-	-	-	-
		Caso de manipulación de nueva mercancía de estas características, se tratará en Paritaria.	-	-	-	-	-

720.000	Otros complementos	-	-	-	-	
	200	Separación de planos y colocación de cuñas	-	-	3,425200	3,425200
	300	Colocación de papel y plástico	-	-	3,425200	3,425200
	500	Trimado a mano	-	-	14,167900	14,167900
	700	C. General/en Granel s/. anexo II.4.19	-	-	55,693000	55,693000
	800	Jornada 14/20 días 24 y 31 de diciembre	-	-	48,030900	48,030900
	915	Limpieza de 2ª, 3ª y bodegas	-	-	15,527300	15,527300
	925	Limpieza de 3ª y Bodegas en buques box, fluviales, o similares	-	-	10,351500	10,351500
	930	Superproducción "varios granel" (12/13)o(18/19)			24,000000	40,000000

D. Disposición final

1. Todas las mercancías no reflejadas en la anterior relación, en caso de producirse manipulación de ellas, serán abonadas a razón de jornal. En un plazo de 48 horas se reunirá la Comisión Paritaria para fijar la tarifa correspondiente a destajo y toneladas de rendimiento.
2. Cuando no se llegue a los mínimos de rendimiento establecidos en el presente Convenio, por causa no imputable al trabajador, se abonará el jornal estricto, excepto en las intensivas en las que se pagará su plus correspondiente. Cuando sea por causa del trabajador, se remite al capítulo de faltas.
3. Todas las mercancías que figuren como no determinadas se fijarán precios y rendimientos por la Comisión Paritaria, habiendo sido convocada con suficiente previsión en el tiempo, antes de que llegue la mercancía de la que se trate.