

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del sector de la estiba y desestiba en el Puerto de Sevilla, suscrito por la Asociación Empresarial de Empresas Estibadoras y de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Sevilla y las Centrales Sindicales CC.OO. y Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar, con vigencia desde el 1 de marzo de 2015 a 31 de diciembre de 2017.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector de la estiba y desestiba en el Puerto de Sevilla, suscrito por la Asociación Empresarial de Empresas Estibadoras y de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Sevilla y las Centrales Sindicales CC.OO. y Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar, con vigencia desde el 1 de marzo de 2015, a 31 de diciembre de 2017.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 29 de septiembre de 2015.—La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Sevilla, Susana María López Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA ESTIBA Y DESESTIBA EN EL PUERTO DE SEVILLA

Capítulo I

Ámbito de aplicación, concurrencia y prelación de normas. Globalidad. Comisión paritaria.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación al Puerto comercial de Sevilla, siempre que se realicen actividades de las descritas en el art. 3 del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

2.1. Afectará como empresas:

2.1.1 A la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Sevilla Sestise Sagep y a la Asociación de Empresas Estibadoras y de Gestión de estibadores portuarios del Puerto de Sevilla, en adelante (Asegep-Sevilla).

2.1.2 A las Empresas estibadoras que realicen las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías.

2.2. Como trabajadores, afectará a todos los que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional, en régimen de relación laboral especial o común, contratados por Sestise Sagep o por las Empresas Estibadoras incluidas en el ámbito personal.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas y los Trabajadores descritos en el ámbito personal que realicen las actividades de manipulación de mercancía consistentes en carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías que permitan su transferencia entre buques, o entre estos y tierra u otros medios de transporte, de conformidad con lo establecido en el artículo 130 del RD Legislativo 2/2011, que, en todo caso, se asumen como pactadas en el presente convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de marzo de 2015, y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2017.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento, a 31 de diciembre de 2017.

«La ausencia de denuncia por las partes en el plazo indicado, prorrogara el acuerdo de año en año y ello, sin perjuicio del derecho de la partes legitimadas de promover su revisión durante la vigencia.

Si se hubiere formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio de buena fe. Durante la negociación, se prorrogarán íntegramente las condiciones consolidadas al momento del vencimiento, continuando vigente en su totalidad.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste se mantendrá vigente en su integridad hasta que se dicte un laudo arbitral o se alcance un acuerdo que lo sustituya total o parcialmente. Si la renovación fuera parcial, continuará en vigor el resto del convenio hasta su sustitución por acuerdo de las partes.»

La duración y vigencia del presente convenio, sería denunciante en función de eventuales cambios drásticos en el Puerto de Sevilla, cuya repercusión rompa el equilibrio establecido.

Artículo 5. *Fuentes de las relaciones laborales, prelación y concurrencia de normas.*

Según lo estipulado en el artículo 5 del IV acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria prevista en el art. 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por ocho miembros como máximo, distribuidos en la forma siguiente: cuatro miembros en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de las Empresas Estibadoras y de Sociedad Anónima de Gestión de estibadores del Puerto de Sevilla, en adelante, Sestise Sagep, (de estos últimos al menos uno de ellos representará a Asegep-Sevilla) que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes.

Con independencia de la composición establecida más arriba para agilizar las reuniones de la Comisión Paritaria, cada uno de los representantes de las distintas partes podrá delegar su asistencia y representación por escrito con carácter temporal o permanente en otro representante, no pudiendo cada componente de la Comisión ostentar más de una representación, por lo que los votos necesarios para dar validez a los acuerdos que se adopten será siempre de al menos dos votos por cada representación, social y empresarial.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria, las que se le asignan en el articulado de este convenio y de forma general, las siguientes:

7.1. La interpretación auténtica de este Convenio.

7.2. 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 social o empresarial que decida iniciar acciones, la convocatoria de la Comisión Paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse las mismas, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A éstos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria podrá someter el asunto a los procedimientos de solución de conflictos establecidos en los artículos 19 y 20 del IV acuerdo, asumiendo como pactadas los indicados procedimientos. La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a las partes la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales, administrativos cuando así se exija por disposición legal.

7.3 Para su validez, los acuerdos de la Comisión Paritaria, deben ser adoptados por los votos de la mayoría de cada una de las representaciones.

7.4 Para la eficacia de lo preceptuado en el presente artículo, la Comisión Paritaria fijará, en acta de constitución de la misma el Reglamento de su Funcionamiento.

7.5 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7.6 Igualmente, en caso de imposibilidad de alcanzar acuerdos en materias diversas, se elevará el asunto motivante a interpretación o aclaración por parte de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, la cual intervendrá de mediadora y con carácter preceptivo y previo a la vía judicial de medidas de conflicto colectivo que pudieran surgir entre las organizaciones de ámbito inferior. Corresponderá a la parte que vaya a emprender las acciones legales que se estimen como más oportunas, el planteamiento previo del conflicto ante la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

Artículo 8. *Absorción, compensación y garantía «ad personam.»*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con los aumentos y mejoras que existan en cada Empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones que en el futuro se promulguen.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Capítulo II

Contratación de trabajadores portuarios por las empresas estibadoras. Llamamientos y nombramientos.

Artículo 9. *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 ésta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a las Empresas Estibadoras que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de Relación Laboral Común o con personal de Sestise Sagep, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido solicitados por la Empresa Estibadora.

Cuando la Empresa Estibadora realice sus actividades con personal propio en zona portuaria, también quedará sujeta a la obligación de aplicar los sistemas de trabajo previstos para las operaciones portuarias.

Artículo 10. *Procedimiento de incorporación de trabajadores en relación laboral común.*

Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores portuarios, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa Estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del Grupo Profesional, especialidad y función a desarrollar.

La Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores portuarios comunicará de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurran 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 la Sociedad Anónima de Gestión y esta, 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, Sestise Sagep lo comunicará de forma inmediata a la Empresa Estibadora interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la Empresa Estibadora será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional.

La Empresa Estibadora, en el plazo de dos días desde que reciba esta documentación remitirá a la Sociedad Anónima de Gestión de estibadores portuarios oferta nominativa de empleo, quien deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y Sestise Sagep podrán fijar, de mutuo acuerdo, un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El periodo 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. En todo caso, mediante convenio, se podrán establecer otros periodos. Los acuerdos y efectos de la suspensión, con el respeto de la legislación laboral disponible 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.

Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una Empresa no tenga contratados en régimen de relación laboral común o Disposición Transitoria II del RDL 2/86, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir el porcentaje mínimo previsto en la legislación vigente, completará este porcentaje con trabajadores de relación laboral especial a tiempo parcial, salvo otra modalidad acordada, en el Puerto de Sevilla, por las representaciones de los trabajadores y empresarios.

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 11. *Suspensión de la relación laboral especial.*

Suspensión de la Relación Laboral Especial.

1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Común con una Empresa afectada por el presente acuerdo, conservará los derechos económicos de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial por alguna de las causas previstas en la Ley 2/2011, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa Estibadora reintegrándose en la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la especial, se computará a efectos de antigüedad por la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios.

Artículo 12. *Llamamientos y nombramientos.*

Las Empresas Estibadoras solicitarán a Sestise Sagep los estibadores 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, establecido en las normas pactadas, e implementadas en el Programa informático de nombramientos.

Dadas las especiales características del Puerto de Sevilla, que está sometido al régimen de mareas y por tratarse de puerto fluvial, se estima necesario el establecimiento de los siguientes nombramientos, con el fin de realizar una distribución rotativa del trabajo entre los trabajadores portuarios de relación laboral especial de Sestise Sagep, conforme al siguiente horario:

Se acuerda los siguientes horarios de nombramientos.

Hasta las 7.15 horas, para el inicio de las operativas en los muelles a las 8, 9, 10, 11 y 12.00 horas. (Fichaje del personal y recepción de pedidos hasta 07.15 h).

Hasta las 10.30 horas. (Reorganización-Repesca) Fichaje doble del personal (resto del día) y repesca de personal disponible, para los huecos no servidos a las 7.15 h en pedidos de las 11 y 12 h. igualmente el personal portuario, antes de las 10.30 horas de la mañana, si tiene interés en doblar, deberá tener su ficha de doble colgada, para el resto del día. (Pendiente de proceso de programación informática en el sistema de nombramientos).

Hasta las 12.30 horas, para las 13.00 horas (excepciones).

Hasta las 12.30 horas, para las 13.00 horas (recepción de pedidos hasta las 12.15 h): Empresa estibadora que trabaja de 7.00 a 13.00 horas, presentará pedido para continuar o terminar a las 13.00 horas, este pedido deberá estar en la Sección de Nombramientos a las 07.15 horas y se le nombra a las 12.30 h para las 13 h.

En caso de mercancía general se tendrá en cuenta circunstancias especiales de clientes y partes meteorológicos, que sean comprobables documentalmente, a través de entidad reconocida (APS; entidad aseguradora etc.) y que justifiquen *a posteriori* tal decisión.

1. Buque que esté subiéndolo río o para dar servicio a buque en espera en otro atraque a fin de cubrir un atraque anteriormente ocupado o cambio de atraque y el buque termine su operativa con ese nombramiento de las 13.00 h. y que vaya a terminar en ese nombramiento o en posterior continuado.

2. Buques de limpieza en terminación cuando el trabajo a realizar de remate de bodega, permita que en el plazo de dos horas el personal acceda a la misma para su limpieza, en una labor efectiva y continuada, para todo el equipo de trabajo.

Las Empresas nombrarán el equipo que crea necesario para realizar la operación, cuando la bodega esté en condiciones para iniciar la operación de limpieza. Si la Empresa necesitase horas fuera de la jornada normal, a bordo, para la terminación, éstas horas se abonarán con arreglo al coste de una bodega dividido por las 8 horas de la jornada, menos las horas de demora y de presencia y espera, más el tiempo empleado para finalizar fuera del turno nombrado más un 30%. Para el cálculo de horas extraordinarias de sábados, domingos y festivos, se dividirá por el número de horas efectivas trabajadas.

Si un equipo nombrado para la limpieza de bodega comienza antes de las 2 horas de margen indicada, el tiempo que transcurra entre la finalización de una bodega y el comienzo de otra no se computará a efectos de cobro de las dos horas extras de terminación de barco o bodega.

3. Buques de Contenedores-Roro que vayan a terminar en ese nombramiento o en posterior continuado.

4. Buques que realicen labor continuada-solapada. Como por ejemplo empresa estibadora que realiza una jornada de 7.00 h a 13.00 h y de 13.00 h a 19.0 h. y que vayan a terminar en ese nombramiento o en posterior continuado.

Hasta las 13.15 horas, para las horas comprendidas entre las 14.00 horas de ese mismo día y las 7.00 horas del día siguiente. (Recepción de pedidos hasta las 13.15 h).

El nombramiento de los sábados y domingos o dos días festivos consecutivos, se realizará a partir de las 14.00 horas del viernes (recepción de pedidos hasta las 13:45 h), o la víspera en caso de festivos.

No se podrán realizar operaciones portuarias, en las que siendo preceptivo el nombramiento, no se haya realizado el pedido correspondiente.

Cuando haya dos días de fiesta después del sábado se establecerá un retén de portuarios que fijará la Sección de Nombramientos según las necesidades del Puerto. Igualmente en caso de dos días festivos (jueves-viernes Santo), se establecerán un retén según las necesidades del Puerto.

Las Empresas Estibadoras formularán la solicitud de trabajadores portuarios ante la Sección de nombramientos por escrito, por fax o por cualquier sistema informático que se implante, con el límite del horario del nombramiento fijado en los párrafos anteriores.

Esta efectuará la puesta a disposición temporal, diariamente, mediante riguroso turno de rotación. Si no hubiera trabajadores suficientes en la plantilla para cubrir los pedidos realizados por las empresas estibadoras, la Sección de Nombramientos emitirá a las empresas no servidas un certificado de no disponibilidad de personal, a los efectos oportunos.

Quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores, con la salvedad de dos representantes, como máximo, de los trabajadores, como de personal encargado de las Empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad de Gestión de estibadores portuarios. En el supuesto de que un conflicto afecte a una Empresa Estibadora y a los trabajadores, la Sociedad de Gestión de estibadores portuarios dará audiencia a ambas partes.

Reconocimiento hora de comida de 14.00 a 15.00 h.:

Se acuerda que la hora de comida sea de 14.00 a 15.00 horas, en operativas de servicio de manipulación de mercancías, a fin de optimizar la plantilla promoviendo el concepto de doblaje del personal, teniendo presente las largas distancias entre muelles y zonas de trabajo (Terminales), junto al horario de comida del personal de las empresas etc. etc. y ratificar conceptos de Salud Laboral, en cuanto a alimentación saludable.

Para aquellos casos de carácter excepcional, que sea indispensable trabajar debido a ser línea regular, al buque que una vez cargado o próximo a fin de carga y poder aprovechar las condiciones de pleamar, para la salida a navegar o una causa meteorológica constatable que generara la obligatoriedad de trabajar de 14.00 a 15.00 horas, para no perder la marea para salir a navegar, o liberar atraques para que puedan operar otros buques en espera. En estos casos puntuales, las empresas estibadoras, garantizarán el concepto alimentación a través de la fórmula de comida que se ha venido haciendo habitualmente en el Puerto de Sevilla, para cada trabajador.

Igualmente, para las operativas de servicio de manipulación de mercancía, en donde se haga necesario, un nombramiento a las 14h, bajo las excepciones contempladas en el acuerdo del horario de comida de 14 a 15 h, la entrega de la comida será realizada y sufragada por la empresa estibadora. En el caso de operativas como las labores complementarias a las 14.00 horas, la comida será por cuenta del trabajador. Estas consideraciones solo se contemplan para personal en turno doble, al cual se le posibilitará la comida habitual o un periodo de tiempo de 30 minutos para tal fin.

En todos los casos cuando se nombre a las 15.00 horas, para respetar la hora de comida de 14 a 15 h. la hora de 20 a 21 horas, tendrá carácter normal, sin incremento por nocturnidad.

Artículo 13. *Orden de las solicitudes.*

El orden de prelación de las peticiones recibidas en la oficina de nombramiento de Sestise Sagep, será:

Primero: Trabajos de servicio de manipulación de mercancías.

Segundo: Labores complementarias-Servicios comerciales.

Tercero: Pedidos de Fuera de cupo de labores complementarias.

El documento de solicitud será un contrato de puesta a disposición de los trabajadores portuarios, que las empresas formularán por escrito o por cualquier sistema informático que se implante con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- Identificación de la Terminal o del muelle en el que se le indicara al trabajador donde habrá de prestar sus servicios.
- Identificación del buque o buques o línea marítima (atraque, explanada o lugar) para los que se realizarán los servicios.
- Naturaleza de los servicios a prestar.
- Tipo de medio de transporte empleado.
- Naturaleza de las mercancías a manipular.
- Tipo y características de la unidad de carga.
- Medios mecánicos a emplear.
- Indicación de si la operativa es de terminación o no.

Con el formalismo siguiente:

- a) Trabajadores de Relación Laboral Especial pedidos, con indicación del Grupo Profesional y especialidad.
- b) Trabajadores de Relación Laboral Común que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñarán.

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

El conjunto de contratos sucesivos entre Sestise Sagep y las Empresas Estibadoras, estará recogido por las normas del presente Convenio.

Los trabajadores deberán acudir a los llamamientos en la sede de Sestise Sagep, salvo previo aviso y causa justificada.

En el caso de que por causas ajenas al trabajador una operación portuaria no pueda realizarse una vez solicitado mediante pedido y realizado el nombramiento, se abonará el salario base.

Capítulo III Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada y horario de trabajo.*

A) *Jornada semanal.* La duración de la jornada completa se adecuará a la legislación vigente en cada momento. La jornada laboral podrá ser de 6, 8 o 12 horas. Para el Puerto de Sevilla se acuerda que la jornada laboral se realizará en turnos de seis horas diarias de trabajo efectivo, para mercancía general y graneles, siendo de ocho horas la de contenedores, a excepción de los nombramientos para los contenedores en jornada intensiva.

Cuando un viernes se termine el trabajo que hubiese estado previsto para el sábado, se anulará el pedido y el representante de la empresa se lo comunicará a los trabajadores de turno entre las 5.00 y las 6.00 de la tarde, para que éstos no acudan al trabajo del sábado.

Las jornadas laborales de 6 horas de duración tendrán un rendimiento de 8 horas en todas las jornadas nombradas independientemente de la hora de comienzo de las mismas. Para el cálculo de las horas extraordinarias, se utilizarán 8 horas más el número de horas extras realizadas con un máximo de dos horas.

La jornada de los sábados será festivo a partir de las 8.00 horas, siendo de 8.00 a 11.00 horas, el plus de festivo de 20%, y de 11 en adelante de 40%, y los domingo y demás festivos el plus será del 40%. Para el cálculo de horas extraordinarias de sábados, domingos y festivos, se dividirá por el número de horas efectivas trabajadas.

Horas nocturnas efectivas trabajadas, fórmula de cálculo.

Se acuerda, que cuando se nombre con inicio de la jornada en horario diurno hasta las 18.00 horas, que incluyan alguna hora nocturna, esta solo se abonará si se produce trabajo efectivo en tiempo nocturno. Es decir, como por ejemplo, en una jornada de 18 a 24 horas, la nocturnidad comienza a contar a partir de las 20.00 horas, si se trabaja efectivamente, de 18.00 a 22.00, se remunerarán 2 horas con carácter nocturno. La remuneración de esta tipología de horas nocturnas efectivas trabajadas, se regulará bajo el concepto de fracciones de 30 min. Este acuerdo no se aplicará los fines de semana (sábados, domingos y festivos).

Para el cálculo de las horas, nocturnas se acuerda aplicar para mercancía general como divisor el número de horas realmente trabajadas, siendo para los trabajos con salarios fijos (floreos, remates etc. etc.) el divisor el horario completo de la jornada, es decir seis horas.

Afecta este régimen de jornada a todos los muelles comerciales y terminales dedicadas, excepto a los Contenedores, en los cuales las jornadas serán de ocho horas (8-17h). (De 21 de junio a 21 de septiembre jornadas de 6 horas, al igual que en los nombramientos en jornada intensiva).

En todos los casos la jornada se iniciará a la hora convenida debiendo el trabajador estar presente en el lugar de realización de la operación.

Dada la irregularidad de la prestación del trabajo portuario en el Puerto de Sevilla, el control y cómputo de la jornada se realizará anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máxima y los descansos legales entre jornadas y el semanal. A estos efectos se computarán como jornadas cumplimentadas:

1. Cuando el trabajador una vez nombrado, finalice la operación antes de las ocho o seis horas, según este convenio.
2. Cuando las operaciones para las que ha sido designado el trabajador no se inicien o finalicen antes de su conclusión por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
3. Cuando el trabajador habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no sea nombrado para realizar tarea. En este supuesto no se computará para determinar los porcentajes de turnos trabajados.

Segundas tareas.

En todo caso, 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 servicio de manipulación de mercancías, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso 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, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

Las segundas tareas serán abonadas de la siguiente manera:

1.^a Barcos en los que se trabaje a rendimiento. En este caso habría que distinguir a su vez si los dos barcos son del mismo producto o si la mercancía del segundo es distinta a la del primero.

Si en los dos barcos se trabaja con el mismo producto se suman los rendimientos realizados y se les da el mismo tratamiento que si fuera uno solo (Tn mínimas / salario mínimo y el exceso, según se establece el presente convenio).

Por el contrario, si fueran distintas mercancías se tratará cada producto por su parte pagando lo que el convenio establezca para cada uno de ellos por separado.

2.^a Barcos de limpieza de bodega. En este caso se abonaría lo fijado en el presente convenio para cada bodega.

3.^a Barcos que se abonen a un precio fijo por jornada. En este caso se abonará el jornal fijo por toda la jornada, sin importar el número de barcos en los que interviene el personal.

Las segundas tareas tendrán dos horas de remate en terminación de buque o bodega; en jornada de 6 horas, no habiendo limitación en el número de bodegas.

Para el caso de los Manipulantes se atenderá a lo descrito, en la regulación específica (Manipulantes trabajos específicos y acuerdo sobre diferentes operativas con Manipulantes) recogida en el presente Convenio.

Con el objeto de obtener un equitativo reparto del empleo existente, los trabajadores de Relación Laboral Común tienen la prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los trabajadores de Relación Laboral Especial.

No obstante, para el doble serán preferentes aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera un nuevo turno en la misma jornada, siempre que los trabajadores de Relación Laboral Especial de igual grupo y especialidad hayan sido nombrados en su totalidad, por primera vez.

Sestise Sagep efectuará el control del número de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyendo los dobles. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de Relación Laboral Común, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a Sestise Sagep, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de Relación Laboral Común, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de Relación Laboral Común que por Grupo Profesional, especialidad y labor a desempeñar compondrán el equipo de trabajo que vaya a operar.

A tal efecto Sestise Sagep dispondrá de los medios de inspección necesarios y las Empresas Estibadoras autorizarán a sus representantes y a la representación legal de los trabajadores el acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias. Sestise Sagep facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

C) *Descanso semanal.* Los trabajadores de Relación Laboral Especial tendrán derecho a un descanso semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día entero del domingo, o día del domingo y mañana del lunes, cuando la actividad portuaria lo permita.

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

D) *Descanso entre jornadas.* El trabajador hará uso del descanso entre jornadas, establecido legalmente. El descanso comenzará a la hora de terminación efectiva que aparezca reflejadas en el boleto del último turno trabajado en la jornada.

E) *Prolongación de prestación de trabajo efectivo.* Por las especiales características de la actividad portuaria, cuando por necesidades de la operativa portuaria de las Empresas estibadoras, la plantilla de Sestise Sagep sea en un día determinado nombrada en su totalidad y se constate la evidencia de que pueden quedar sin terminar operaciones portuarias iniciadas, por ser insuficiente las horas de remate, los trabajadores afectados por ésta circunstancia podrán prolongar la prestación de trabajo efectivo en dichas operaciones, sin perjuicio del límite horario diario, considerándose una nueva jornada.

F) *Terminación de buques de líneas regulares.* En líneas regulares, aun existiendo algún tipo de diferencia o discrepancia con los representantes de las empresas estibadoras en los muelles se finalizará el barco por el equipo que fue nombrado para el mismo, siendo este aspecto prioritario para las citadas líneas. Posteriormente los trabajadores comunicaran las incidencias a sus representantes legales que lo presentarán ante la Comisión Paritaria para su resolución.

Artículo 15. *Fiestas anuales.*

Las fiestas que cada año disfrutarán los trabajadores, serán las que establezca la Autoridad Laboral en el Calendario correspondiente de la ciudad de Sevilla. Sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario.

En todo caso la prestación del trabajo efectivo concluirá a las 20 horas del día 24 y 31 de diciembre.

Con respecto a los llamamientos en estos días festivos se estará a lo establecido en el art. 13 de este Convenio.

Días no laborables.

Se acuerda, que los días 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo (pudiéndose trasladar, este último 1 de mayo, al domingo más cercano si las partes lo acuerdan) como días no laborables, en los que no habrá nombramientos en el Puerto de Sevilla.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Los trabajadores portuarios, vinculados tanto por Relación Laboral Especial como por Relación Laboral Común, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en la forma que se indica en el capítulo económico del presente Convenio.

Se disfrutarán por grupos de trabajadores, nunca superando 1/3 de cada categoría, en el periodo del 1 de Julio al 30 de septiembre, durante los meses de enero y diciembre y en Feria de abril y Semana Santa. La preferencia para elegir turno se efectuará, en cada grupo profesional, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

En todo caso, durante el mes de diciembre del año anterior, Sestise Sagep confeccionará y publicará antes del día 15 de enero de cada año, un plan de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por Grupos Profesionales, a los que optarán todos los trabajadores afectados (Relación Laboral Especial y Relación Laboral Común y disposición transitoria segunda) por el Convenio del Puerto.

Las partes convienen que Sestise Sagep recibirá las propuestas de las Empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común y disposición transitoria segunda y, en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá, antes del 15 de enero de cada año, el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

El personal de RLC, si acuerdan con la empresa estibadora la interrupción del periodo vacacional por necesidades del puerto, de forma voluntaria, la prioridad del turno diario en ese periodo modificado será del personal portuario de RLE.

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

Las tandas de disfrute de vacaciones se expondrán en el tablón de anuncios de Sestise Sagep con dos meses de antelación al periodo vacacional, pudiéndose solicitar cambios en las mismas, siendo potestad de la Dirección el autorizarlos o no.

Igualmente, se considera la posibilidad de disfrute de periodo vacacional del personal portuario, para disfrute en módulos de cinco días, como mínimo.

Igualmente, para periodos de fuera del vacacional (julio, agosto, septiembre, Navidad, Semana Santa y Feria) se podrá fraccionar el disfrute en periodos mínimos de cinco días, pudiéndose superar esta cifra y el resto necesario hasta contemplar los treinta días naturales. Se le dará prioridad al periodo vacacional, máximo 1/3 de trabajadores por categoría de vacaciones, sobre el uso de descanso semanal. (Para los descansos de fin de semana se contempla que 1/5 de los 2/3 que no está de vacaciones puedan hacer uso del descanso semanal).

Artículo 17. *Terminaciones y remates de buques.*

17.1 Para terminaciones de buques se trabajará un máximo de dos horas extraordinarias, siempre que con el promedio de rendimiento hora, obtenido durante la jornada se prevea la posibilidad de terminación en mercancías de enganche como contenedores, pallets, atados y otras similares.

17.2 Si por cualquier circunstancia no pudiera acabarse en estas horas extraordinarias, la continuación del mismo será voluntaria para ambas partes, sin que exista la obligación de seguir trabajando, ni por parte de la Empresa ni por parte de los trabajadores.

Garantía de servicio a buque.

17.3 En el ámbito de mejorar el concepto de flexibilidad y atención a los buques en el Puerto de Sevilla, se acuerda, al igual que en líneas regulares, la posibilidad de avisar durante los fines de semana vía telefónica, de modificación del horario, siempre que sea posible por problemas emanados de la escala del buque (hora de llegada con retraso del buque a Puerto, por problemas meteorológicos, de navegación etc. etc.), avisándose como mínimo con dos horas de antelación sobre el horario previsto de inicio de la operativa, con el límite de las 08 horas del lunes, hora en la que finalizará en todo caso, la jornada iniciada antes de esa hora, siendo esta norma solamente aplicable para las jornadas que se modifiquen durante el fin de semana. Se le dará siempre preferencia al buque nombrado para otra hora que al que tenga que modificar el horario en fin de semana.

17.4 En graneles se realizarán las dos horas extraordinarias ya sea para remate de buques o bodegas.

17.5 En el resto de mercancías como saquerío, productos sueltos y carga general el rendimiento de cálculo para las dos horas de remate será el mínimo contemplado en el anexo número 3.

17.6 Interrupción del trabajo por causas de fuerza mayor.—Cuando el trabajo no pueda realizarse por causas de fuerza mayor (ajenas a la Empresa y al trabajador), se abonará el salario mínimo garantizado, establecido en el art. 37 de este texto, cuando no se hubiese realizado ninguna bodega.

En el caso de tres bodegas o más, y quede una bodega como mínimo para el día siguiente, se abonará el trabajo realizado por cada equipo.

En el caso de esta única bodega que quedó pendiente, se abonará una bodega más un salario mínimo al conjunto de los dos grupos implicados en función de la cantidad de trabajo que cada uno haya realizado.

Si el primer equipo hace más de media bodega, ésta se abonará entera y se terminará al día siguiente por el salario mínimo; si el primer equipo hace menos de media bodega, este cobrará el salario mínimo y se terminará al día siguiente pagándose entera. Si cada equipo hace la mitad, cada uno cobrará 1/2 bodega más 1/2 jornal mínimo.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV*Clasificación profesional**Artículo 19. Movilidad funcional y polivalencia.*

A los trabajadores que forman parte del grupo de estibadores que integran Sestise Sagep provenientes de la Sociedad Estatal y la APIE, por transformación, se les reconoce al derecho de poder ascender de categoría, en concepto de derecho adquirido de carácter personal.

Para el futuro se establece un sistema racional de integración de personal de la plantilla en las distintas categorías profesionales, acorde con el tipo de prestación de servicios que lleva a cabo esta Sociedad, basado exclusivamente en la adecuación a la demanda. A tal efecto las nuevas adscripciones que se produzcan en las distintas categorías serán siempre de carácter provisional en el tiempo, sin que ello suponga un derecho adquirido ni una integración definitiva en la categoría, procediéndose periódicamente a la revisión, tanto en orden ascendente como descendente, y en atención exclusivamente al volumen de demanda realizada por las empresas en sus pedidos. Se establece como módulo idóneo, 24 turnos al mes por persona en cada categoría de pedidos por las empresas, procediéndose a la revisión de las categorías cuando varíe el módulo al alza o a la baja. Producida la revisión de las categorías en función de las circunstancias de la demanda, tendrán éstas una vigencia temporal mínima de seis meses de permanencia.

Todos los Grupos Profesionales son Polivalentes, siendo la polivalencia hacia arriba en el caso de los suplentes y hacia abajo en el caso de los titulares. En este caso, la polivalencia será voluntaria en los nombramientos de las 7,15 y obligatoria en los de las 13.30 horas, salvo pacto en contrario.

En cuanto al cobro en polivalencia hacia abajo, se establece que cada persona conservará el salario base de su grupo profesional de origen y el destino del grupo en el que trabaje efectivamente.

En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador.

En los nombramientos de suplentes se realizarán de manera general conforme a la lista oficial de cada categoría, siempre que el trabajador nombrado tenga la acreditación suficiente.

Los trabajadores de Relación Laboral Común, 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 del Grupo Profesional requerido.

Polivalencia de especialista.

Se acuerda que los trabajadores mayores de 45 años, y limitado a periodos de seis meses, podrán solicitar con carácter voluntario, por escrito y con compromiso formal, su no inclusión como polivalentes de especialistas.

Artículo 20. Sistema de clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a Sestise Sagep.

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, este podrá pactar su incorporación a la Sociedad, o a otra Empresa Estibadora que requiera trabajadores portuarios con tal cualificación.

En caso de discrepancia sobre la materia contenida en este artículo, sobre el grupo o especialidad asignado a un trabajador, o sobre el sistema de promoción establecido él, o los perjudicados, planteará de manera previa y con carácter preceptivo la cuestión ante la Comisión paritaria, que resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El sistema garantizará que en el Puerto, 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. Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de Sestise Sagep y de las Empresas Estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores en las respectivas entidades 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 o pacten.

- b) En Sestise Sagep, 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 Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad.
- c) Sestise Sagep, 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.
- d) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme los criterios y el sistema previsto anteriormente.

Capítulo V

Derechos sindicales y régimen disciplinario

Artículo 21. *Derechos sindicales.*

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

1. 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 la Sociedad. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad, o de cualquier otro que esta 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.

2. A recibir información a través de sus representantes.

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

B) 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.

Delegados Sindicales:

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

1. Derecho a que en Sestise Sagep cuando su plantilla 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.

2. Los sindicatos que, aún no contando con presencia en el Comité, acreditara afiliación superior al 20% de la plantilla de la Sociedad de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

3. 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.

4. 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.

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.

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.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) 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.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

C) En las Empresas, además de los derechos que las Leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:

1. 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 solo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.

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

3. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités 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.

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

Artículo 22. Representación para la negociación del convenio.

A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2.3 del presente convenio.

En virtud de la polivalencia profesional y dada la consideración de colectivo único se constituirá un solo colegio profesional (Técnicos no titulados) a los efectos del proceso electoral.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en el Puerto por los trabajadores de Relación Laboral Común y Especial, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio de manipulación de mercancías y las labores comerciales, cuando sea realizado por una empresa estibadora, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación, las señaladas en el presente convenio.

Dada la específica actividad productiva de las tareas previstas en el ámbito funcional del presente convenio, se conviene la constitución de un nuevo colegio profesional en las Empresas que, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1 párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de Relación Laboral Común incluidos en el ámbito personal del presente convenio.

Artículo 23. Régimen disciplinario. Procedimiento.

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.

Procedimiento.

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

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

La propuesta de la empresa estibadora a Sestise Sagep tendrá, en todo caso, carácter vinculante.

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

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

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la Empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la Empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

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

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

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

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, 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 los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara en la Empresa.

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

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

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.

Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria.

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

Clasificación de las Faltas.

Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el Puerto.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el periodo de tres 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 periodo 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 periodo de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta se considere como falta grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la Empresa.

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

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

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

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de Sestise Sagep.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las Empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio Colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio Colectivo.

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 considerara 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 la Sestise Sagep, 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.

Faltas muy graves:

En caso de falta muy grave, se dará traslado de la misma al Comité de Empresa.

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

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un periodo de un mes.
4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.
5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.
6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías con útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.
8. Causar accidentes por negligencia e imprudencia inexcusables.
9. La simulación de enfermedad o accidentes.
10. El fraude, la deslealtad, el abuso desconfianza, la transgresión 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 este o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo Profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
24. El acoso sexual o laboral.
25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Despido:

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

Capítulo VI

Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 24. *Prevención de riesgos laborales.*

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

Cuando los trabajadores en relación laboral especial desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, la Sagep conservará el carácter de empresario respecto a los mismos. Sin embargo, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por la empresa usuaria durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito. En tales supuestos y sin perjuicio del ejercicio

por la Sagep de la facultad disciplinaria atribuida por el art 58 del Estatuto de los trabajadores, cuando por parte de la empresa usuaria se considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual, lo pondrá en conocimiento de la Sagep, a fin de que por esta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes. La empresa usuaria, podrá además efectuar una concreta propuesta de sanción, que tendrá carácter vinculante.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud que estará formado, por una parte, por los delegados de prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad, y de otra, por las Empresas Estibadoras o sus representantes y Sestise Sagep. Se acuerda que los delegados de prevención sean asignados por las Delegaciones Sindicales con representatividad en el Comité de Empresa, correspondiéndole uno a CC.OO. y otro a Coordinadora para el año 2015.

En todo caso, el número de miembros del comité no será superior a cinco por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada una de ellas.

Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en las Empresas Estibadoras y Sestise Sagep, que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995, que podrán ser desarrolladas por el grupo de trabajo designado por la Comisión Paritaria, y aprobadas por esta última.

Artículo 25. *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 IV acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006 y el acuerdo de prórroga suscrito de 27 de diciembre de 2010, («Boletín Oficial del Estado» de 2/2/2012) y el acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Estiba.

Las empresas estibadoras pondrán en conocimiento de Sestise Sagep cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que aconseje o exija la actualización profesional de los trabajadores, así como las necesidades formativas en 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 oportunidad de todos los estibadores.

Artículo 26. *Ropa de trabajo.*

A los trabajadores incluidos en este Convenio se les facilitará anualmente dos equipos de trabajo.

El primer semestre será pantalón, polo de manga larga y forro polar, el segundo, pantalón y polo de manga corta.

Así mismo, se dará un juego de botas, además de botas de agua y una prenda de abrigo anualmente.

Se contempla, el sistema de puntos por elemento del vestuario profesional estipulado, a fin de optimizar la ropa de trabajo a la necesidad de cada trabajador, manteniendo el coste global.

En cuanto a los guantes, gafas, mascarillas y casco, se entregarán cuantos sean necesarios en función de los trabajos a realizar.

Capítulo VII

Cumplimiento de los acuerdos y estructura de personal

Artículo 27. *Garantía de cumplimiento global del acuerdo.*

Es voluntad de los firmantes que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente acuerdo lo sean en su totalidad, de tal forma que el incumplimiento parcial por cualquiera de las partes, dará lugar a la suspensión del resto de las medidas de polivalencia y movilidad funcional, salvo que por acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal se suspendan exclusivamente en el Puerto afectado por el incumplimiento o, en su caso, se adopten todas las resoluciones complementarias.

Asimismo, las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal del puerto (Estibadores de Relación Laboral Especial, de Relación Laboral Común y de la Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/ 1986); el sistema de distribución de trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 3 del presente acuerdo a los estibadores indicados en su ámbito personal (artículo 2), configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del Sistema Portuario, para las empresas afectadas por el mismo.

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales Empresas Estibadoras, así como de las futuras Empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en este. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

Artículo 28. *Medidas para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control del intrusismo.*

Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas Estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirigirán a la Gerencia de la Sociedad y ésta, comprobada la infracción, advertirá a la Empresa Estibadora del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de Sestise Sagep lo comunicará a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en la Ley 2/2011, de Puertos y de la Marina Mercante.

Artículo 29. *Estructura de personal.*

29.1. Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.

Los ingresos de nuevos trabajadores en las plantillas de las OEE y la contratación de estos por las empresas indicadas en el ámbito personal, para realizar las actividades del ámbito funcional del presente convenio, se producirá en función de la aplicación de los siguientes criterios:

a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial, el 100% de la jornada mínima mensual obligatoria pactada, computada a nivel del Puerto, anualmente, y a rendimiento habitual.

b) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden a la consecución del objetivo de nivel óptimo de empleo se computarán los turnos realizados por cualquier trabajador en la actividad a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en este acuerdo. Asimismo, se tendrá en cuenta —si no hubieran sido cubiertas por personal con posterioridad— las peticiones

realizadas a la Sestise Sagep que no hayan sido atendidas por falta de personal. De no concurrir en el Puerto de Sevilla las indicadas condiciones de polivalencia y movilidad, se computará —en las operaciones portuarias efectuadas— el tiempo de trabajo a rendimiento habitual dentro del turno, cualquiera que sea la denominación o cómputo que la normativa específica del Puerto de Sevilla otorgue al tiempo contratado.

El cómputo será realizado anualmente en el Puerto de Sevilla, y, en atención al trabajo de los estibadores portuarios con Relación Laboral Especial en activo. Se deducirán los períodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 4% anual.

c) El nivel de ocupación de los trabajadores de nuevo ingreso en cualquiera de los grupos profesionales se computará a los efectos previstos en los apartados anteriores.

29.2 Procedimiento de Ingresos de personal.

29.2.1 Condiciones Generales: Los ingresos de nuevos trabajadores se producirán conforme a las disposiciones legales de aplicación.

29.2.2 Propuesta de ingreso: La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

1. Por Sestise Sagep.
2. Por la representación legal de los trabajadores.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos referenciados en el artículo 30.1 y 30.3.1 del presente acuerdo, aquellos otros de especial relevancia.

Ambas partes están obligadas a reunirse y aportar los datos que sobre la materia obren en su poder y a negociar de buena fe en la consecución de un acuerdo. Sestise Sagep está obligada a facilitar los datos que obren en su poder a la representación legal de los trabajadores y a las empresas afectadas en el puerto. Asimismo, la Comisión Paritaria Sectorial Estatal podrá requerir los referidos datos y, en su caso, a las empresas, que estarán obligados a facilitarlos en el plazo máximo de un mes.

29.2.3 Categorías profesionales de ingreso: El ingreso de nuevo personal se producirá por el Grupo 0 (Auxiliar), o a través de trabajadores de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales regulados en el artículo 19 del presente Convenio siempre que se hayan agotado las posibilidades de promoción profesional y, en consecuencia, resulte total y absolutamente imposible la formación profesional de trabajadores de la plantilla del puerto de categorías inferiores que deseen optar al ascenso. En tal caso, la propuesta de ingreso deberá acreditar la concurrencia de las indicadas circunstancias.

29.2.4 Nuevos ingresos y derecho a la promoción profesional: El régimen de ingreso regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los Grupos I, II, III y IV, con base en las especialidades profesionales y formación acreditadas. A tal efecto, las empresas, por medio de Sestise Sagep están obligadas a facilitar los medios necesarios para posibilitar la formación profesional que garantice el derecho de promoción profesional.

29.3 Condiciones de los nuevos ingresos.

29.3.1 Modalidades de contratación: La incorporación de nuevos trabajadores portuarios a la plantilla del puerto, tanto en el Grupo 0 (Auxiliar), como de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II y III, se producirá por medio de Sestise Sagep mediante la contratación de trabajadores de relación laboral especial por tiempo indefinido, bajo las modalidades a tiempo completo o parcial. Los trabajadores deberán reunir los requisitos de habilitación profesional y superar las pruebas mínimas de ingreso establecidas en el presente acuerdo y, en su caso, las convenidas entre las empresas y la representación de los trabajadores del Puerto de Sevilla.

La modalidad de contratación a tiempo parcial deberá realizarse por un mínimo del 20% de la jornada ordinaria equivalente en el mismo período de referencia. Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrán realizar un número de horas complementarias que no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias requeridas en cada jornada no podrán ser inferiores al número de horas correspondientes al turno ordinario de trabajo en el puerto (6, 8 o 12.00 horas). En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial dispuesto en la legislación vigente.

El personal contratado a tiempo parcial se incorporará a la Sagep como personal habilitado en el grupo profesional correspondiente a la contratación e intervendrá como auxiliar suplente de los trabajadores a tiempo completo. Así, la asignación de trabajo y, en su caso, la realización de horas complementarias se realizará conforme se disponga en el sistema de nombramiento establecido al efecto en el puerto, en atención a la condición de suplencia del personal a tiempo completo disponible.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las necesidades del servicio a tiempo completo de acuerdo a la actividad del Puerto de Sevilla.

29.3.2 Modelo de contrato: El contrato de trabajo en el sector se concertará por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación específica conforme al modelo aprobado en el III acuerdo Sectorial con las adaptaciones al presente texto previa supervisión de la CPSE.

29.3.3 Período de Prueba: Por ser necesaria una precisa, eficaz y supervisada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba consistente en la realización efectiva de 132 turnos. Las empresas y la representación de los trabajadores y, en su caso, la comisión de formación del puerto, podrán enviar a Sestise Sagep informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores sometidos a prueba, así como sobre cualquier otro aspecto que a juicio de los informantes sea pertinente exponer para una valoración y juicio más objetivo. La Incapacidad Temporal, las licencias y la maternidad o adopción, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

29.4 Reclamación de ingreso: La eventual demanda de los trabajadores o de las empresas, o de los representantes legales de ambos, ante los órganos jurisdiccionales competentes en reclamación de la condición de trabajador de la plantilla y, en consecuencia, del reconocimiento individual o colectivo de nuevo ingreso, requerirá la reclamación previa ante la Comisión Paritaria Sectorial Estatal que resolverá en la sesión del mes siguiente a su presentación. La ausencia de resolución expresa en el plazo de un mes supondrá la desestimación de la solicitud y dejará expedita la vía jurisdiccional.

29.5 Resoluciones de ingresos:

29.5.1 Los ingresos de trabajadores deberán responder de manera sustancial a la necesidad de cobertura de vacantes que se produzcan en los Grupos 0 Auxiliar y en los correspondientes a los Grupos I, II, III y IV establecidos en el presente acuerdo.

Tanto el Grupo 0 Auxiliar, como las tareas a desempeñar por el mismo, se establecerán a través de la negociación colectiva.

En todo caso deberá de ser tenido en cuenta para abrir el proceso de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV, el grado de consecución de la saturación en el empleo de los grupos superiores en relación a los inferiores, debiéndose estar también a este respecto a los criterios pactados de movilidad y polivalencia dentro de y entre los grupos, así como al nivel óptimo de empleo.

29.5.2 Los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar existentes en el Puerto de Sevilla, si en el mismo su actividad se encontrase en el ámbito de aplicación del respectivo Convenio Colectivo por haber establecido estas condiciones y la regulación de sus tareas, tendrán la opción de cubrir las vacantes existentes en el grupo superior, siempre y cuando poseyeran la formación y aptitud profesional necesaria para acceder a tal desempeño.

29.5.3 La Comisión Paritaria Sectorial Estatal será el órgano competente para emitir los informes sobre los antes citados ingresos, entendiendo por tales los correspondientes al Grupo 0 Auxiliar, cuando se efectúen las actividades correspondientes a este grupo y existan en Sestise Sagep las demandas de empleo referidas a los grupos I, II, III y IV establecidos en el presente acuerdo.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal fundará su decisión atendiendo a las necesidades de empleo y tendrá en cuenta las exigencias de formación y aptitud requeridas para cada puesto de trabajo a los que opten los nuevos ingresados.

29.5.4 Las partes acuerdan que deberá ser resuelta cualquier denuncia de intrusismo que afecte a la composición de tareas y por lo tanto a la situación del empleo en el Puerto de Sevilla y a la saturación de actividad en el mismo, de manera previa a la incorporación de nuevos trabajadores.

29.6 Movilidad Funcional de los Trabajadores del Grupo 0 (Auxiliar): Los trabajadores integrados en este grupo realizarán sus actividades en régimen de movilidad funcional en el seno del propio grupo para realizar actividades descritas en el artículo 3.

Excepcionalmente, cuando no exista personal disponible de los otros grupos profesionales haciendo uso de la movilidad y polivalencia y agotadas las posibilidades de realización de jornada de 12.00 horas o de reenganche, el personal del Grupo 0 que posea la formación y cualificación necesarias, aunque se esté en proceso de formación, podrá ser nombrado en régimen de polivalencia funcional para la realización de tareas de los grupos superiores I y II. Asimismo, el personal Auxiliar podrá realizar las tareas del grupo profesional III que –por su simplicidad y previa la adecuada formación– se identifiquen y convengan detalladamente mediante acuerdo colectivo en el Puerto de Sevilla. Los criterios y sistemas de nombramientos deberán ser acordados en cada puerto entre la representación legal de los trabajadores y Sestise Sagep.

29.7 Categorías profesionales de ingreso (período de formación):

29.7.1 Con independencia de la modalidad contractual indefinida a tiempo completo o parcial, los trabajadores ingresarán, con carácter general, por el Grupo profesional 0 (Auxiliar). Cualquiera que sea el grupo de ingreso, los trabajadores deberán realizar las acciones formativas teórico-prácticas que se indiquen y concreten para el referido grupo en el plan de formación de y cuya duración se determina por las partes firmantes del presente acuerdo en la realización efectiva de 726 turnos de trabajo en un periodo máximo de 3 años. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan en Sestise Sagep.

El plan de formación y el contenido de las pruebas objetivas se aprobarán y determinarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y las empresas.

Mientras el trabajador permanezca en el proceso de formación, y hasta tanto no lo culmine paulatinamente con la ejecución ininterrumpida de la tarea en los términos aquí expuestos como único sistema de que pueda desarrollar el trabajo en condiciones normales de rendimiento y productividad mediante la adquisición de manera progresiva de las habilidades necesarias, la retribución será, el 60% durante los primeros 242, el 70% durante los segundos 242 y el 80% durante los terceros 242 de la correspondiente a la retribución íntegra del grupo profesional, tarea o función que se haya realizado. Finalizado el período de formación la retribución por la realización de las tareas asignadas a cada grupo profesional será el 100% de la establecida en el convenio colectivo.

29.7.2 En el supuesto regulado en el apartado anterior, 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.

Sestise Sagep comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

29.7.3 Mediante la negociación colectiva en cada puerto se podrá reordenar o distribuir la carga salarial y las condiciones de ajuste salarial pactadas en el artículo 30.7.1 ajustándola a las características del Puerto de Sevilla, siempre y cuando ello no desvirtúe los objetivos previstos. A tal efecto, las partes remitirán los acuerdos alcanzados a la CPSE que verificará su cumplimiento.

29.7.4 a los exclusivos efectos salariales previstos en el apartado 30.7.1 se equiparan como turnos realizados los acreditados por los trabajadores de nuevo ingreso prestados en las actividades del ámbito funcional del presente acuerdo como eventuales de contratación diaria por falta de disponibilidad de plantilla o como trabajadores cedidos mediante ETT.

29.7.5 El ascenso de Grupo o especialidad profesional como promoción interna no se considerará categoría de nuevo ingreso por lo que no estará sujeto a la retribución específica pactada en el artículo 30.7.1 cuando haya transcurrido el tiempo, turnos o condiciones estipuladas.

29.8 Condiciones específicas para el personal de nuevo ingreso:

29.8.1 Las retribuciones del Grupo 0 (Auxiliar) serán las determinadas en el Convenio Colectivo del Puerto de Sevilla donde se desarrollen las mismas.

29.8.2 No obstante lo anterior, cuando a consecuencia de la movilidad o de la polivalencia –siempre que fuera preciso por inexistencia coyuntural de trabajadores de los grupos superiores y estuvieran integrados en el correspondiente proceso de formación programado– el personal del Grupo 0 (Auxiliar) desempeñara alguna de las restantes tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio y para aquellas otras que puedan establecerse en el ámbito del Puerto de Sevilla, se les abonará la retribución total correspondiente a las actividades realmente realizadas como si se tratase de trabajadores de nuevo ingreso en los grupos I, II, III y IV por el importe que se determine en el Convenio Colectivo sectorial de aplicación en el Puerto de Sevilla, con la aplicación de los porcentajes a que se refiere el párrafo final del punto 30.7.1.

29.9 Suspensión de los contratos: Los trabajadores del Grupo 0 (Auxiliar) y de nuevo ingreso en los grupos I, II, III y IV, como consecuencia de su condición formativa teórico-práctica, no podrán suspender sus contratos de relación laboral especial para pasar a relación laboral común hasta finalizar la misma y superar las pruebas previstas en el artículo 30.7. A tal fin, las partes se comprometen a respetar íntegramente el proceso de formación.

29.10 Otras condiciones de trabajo: El resto de las condiciones de trabajo para el personal del Grupo 0 Auxiliar y de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales son los previstos en el artículo 32 del presente acuerdo.

29.11 Criterios y medidas para la adecuación de la plantilla: Las partes convienen que es causa para que se analicen y adopten los acuerdos que estimen pertinentes para la adecuación de la plantilla a las necesidades del Puerto de Sevilla (cumplimiento empresarial del compromiso de empleo en las actividades del ámbito funcional del acuerdo Sectorial y del convenio colectivo, adecuación del tiempo de trabajo a las necesidades operativas del puerto, amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), un descenso de la actividad durante el último año por debajo del 75% del nivel óptimo de empleo previsto en el artículo 30.1 de este acuerdo.

La constatación de la actividad del Puerto de Sevilla y del nivel de empleo se producirá en la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

En su caso, las medidas de adecuación de la plantilla a las demandas afectarán, prioritariamente, a los trabajadores a tiempo parcial, mediante la reducción del tiempo de trabajo si fuera preciso, a niveles inferiores al 50% y los integrantes del Grupo 0 (Auxiliar); y, a los trabajadores de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV en período de formación, salvo que se pacte por las representaciones de los trabajadores y las empresas otras medidas. Si, finalmente, fuera precisa la extinción de la relación laboral, el personal afectado mantendrá un derecho preferente de reingreso en la plantilla sin realización de las pruebas selectivas formativas, debiendo realizar, no obstante, las pruebas selectivas médicas requeridas.

29.12 Traslados de personal entre Sestise Sagep y empresas.

Se podrán producir ingresos en las entidades y empresas afectadas por el presente acuerdo mediante el traslado de personal estibador portuario procedente de otro puerto siempre que sea autorizado por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal por iniciativa de la representación legal de las empresas o de los trabajadores del puerto de procedencia.

El traslado podrá ser provisional o definitivo. En caso de traslado provisional se fijará el período inicialmente previsto que, en todo caso, podrá ser prorrogado. La finalización del período de traslado provisional obligará a la entidad del puerto de procedencia a reincorporar al trabajador trasladado a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del traslado.

29.13 Criterios y medidas para la adecuación temporal de la plantilla a la carga de trabajo.

Cuando por la OEE se prevea un descenso de la actividad para el año que se trate que pueda generar un nivel de empleo por debajo del 85% del nivel óptimo previsto en el artículo 30.1 de este acuerdo se procederá a implantar un Plan Social de acompañamiento a esta situación, mediante la adopción de las correspondientes medidas de suspensión temporal de los contratos, aplicando preferentemente esos tiempos a la realización de los pertinentes cursos y labores de formación de los estibadores afectados por las mismas. Salvo causa excepcional apreciada de mutuo acuerdo por la representación sindical de los trabajadores y de Sestise Sagep, las medidas de suspensión afectarán por igual y de manera rotatoria a todos los estibadores de la plantilla de Sestise Sagep cualquiera que sea el modo de adscripción a las empresas (RLC y RLE). A estos efectos se considerará causa suficiente para la suspensión de los contratos la previsión de caída de actividad con base en los datos y proyecciones del Puerto de Sevilla.

Con carácter previo a la adopción de estas medidas deberán agotarse todas las posibilidades de flexibilidad interna, tanto en materia de movilidad funcional como de flexibilidad de jornada que incrementen la ocupación y sean acordadas entre la representación legal de los trabajadores y del Sestise Sagep.

Artículo 30. *Procedimiento de selección de personal.*

30.1 a fin de cumplir con la obligación establecida en el punto 5 del art. 130 y en el art. 153 de la Ley de Puertos, y demás normas que lo desarrollan, y en atención a la especial responsabilidad de Sestise Sagep como empresa cedente de mano de obra para la realización del servicio público de manipulación de mercancías, la selección y contratación de personal portuario se realizará por Sestise Sagep mediante convocatoria en los términos establecidos en el presente convenio.

Los trabajadores del ámbito personal del presente convenio que aspiren a integrarse en la Sestise Sagep deberán superar el examen o pruebas y cumplir los requisitos que determine la Ley para adquirir la correspondiente habilitación.

La contratación de trabajadores para las labores portuarias por las empresas afectadas por el presente acuerdo Marco se realizará en el seno de Sestise Sagep de cada puerto y, en todo caso, estará sometido a lo previsto en las disposiciones por las que se regule la habilitación de personal portuario o idoneidad para la realización de las pruebas a las que se refiere el presente Convenio. Excepcionalmente, cuando Sestise Sagep certifique la inexistencia de personal disponible, las empresas afectadas podrán realizar contratación directa de personal habilitado por un solo turno de trabajo.

Obtenida la correspondiente habilitación, Sestise Sagep realizará las pruebas o exámenes de ingreso adecuando estas a las características particulares del Puerto de Sevilla que serán establecidas de mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y las empresas del Puerto de Sevilla con la participación de Sestise Sagep.

La superación de estas pruebas será imprescindible para la selección y contratación del trabajador en la Sestise Sagep, de manera que la obtención de la habilitación profesional correspondiente por la Autoridad competente, no será suficiente para el ingreso en la plantilla.

30.2 Convocatoria: La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de Sestise Sagep dando un plazo mínimo de diez días para la presentación de las solicitudes.

En dicha oferta deberán constar los requisitos de admisión de candidatos al proceso selectivo, el número de plazas a cubrir y el formulario que deberán presentar ante Sestise Sagep.

30.3 Requisitos de admisión al proceso de selección: Los requisitos mínimos imprescindibles para examinar las candidaturas que se presenten, serán:

- Ser mayor de edad.
- Estar en posesión de los títulos previstos legalmente para el ingreso como estibador portuario en las actividades del servicio de manipulación de mercancías o incurso en las excepciones de titulación previstas en la norma.
- Permiso de conducir C1 para todos los grupos profesionales.

El incumplimiento de alguno de los requisitos mínimos será causa de exclusión del proceso de selección.

Méritos específicos adicionales para el ingreso directo.

Se podrá valorar, en los términos y con la puntuación que, en su caso, se acuerde entre la representación de las empresas y los trabajadores de cada puerto, las titulaciones adicionales a la requerida para el ingreso, o la posesión de cualquier especialidad profesional oficial. También se podrá valorar la experiencia profesional en actividades similares o la prestación de servicios en el puerto como personal eventual o por medio de empresa de trabajo temporal.

Artículo 31. *Pruebas de selección.*

Las pruebas de selección para la contratación de personal portuario serán eliminatorias. Es decir, el aspirante deberá superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada apta.

— Pruebas físicas.

Estas pruebas permitirán la apreciación de las habilidades y destrezas de tipo motórico (agilidad, rapidez, coordinación) que se consideran indispensables para el desempeño de los puestos de trabajo que se deben cubrir.

— Pruebas psicotécnicas.

La realización de estas pruebas permitirá la apreciación de los rasgos de aptitud y de carácter considerados básicos para el desempeño de los puestos de trabajo que se desea cubrir.

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de:

Inteligencia general.

Aptitudes especializadas.

Personalidad.

— Pruebas médicas.

De realización imprescindible, se llevará a cabo un examen médico completo de los candidatos que hayan realizado las fases anteriores, de forma que se constate el estado de salud de los aspirantes y su adecuación al puesto de trabajo que se desea cubrir.

Estas pruebas consistirán como mínimo en:

Análisis de sangre y orina.

Visual.

Auditivo.

Cardiovascular.

Abuso en el consumo de sustancias psicotrópicas y alcohol.

Concluido este proceso, se procederá a la ordenación de la lista de candidatos que hayan superado las pruebas y con los méritos valorados, comenzando por el que haya obtenido la mayor puntuación y sólo en el número que corresponda a las plazas convocadas.

En el supuesto de que las pruebas hayan sido superadas por un número de candidatos superior al de plazas ofertadas, los aspirantes que hayan obtenido menor valoración serán considerados como «no aptos.»

El proceso de selección del personal portuario –que corresponde a Sestise Sagep en el ámbito de su poder de organización–, será encargado a una Empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso anteriormente descrito a Sestise Sagep, a los efectos de proceder a las correspondientes contrataciones.

Únicamente, en el supuesto de que se acredite un error material o de hecho determinante de la inclusión o exclusión de un aspirante, los resultados de la selección podrán ser reconsiderados para ese concreto supuesto por Sestise Sagep.

Artículo 32. *Grupos profesionales.*

Grupo 0 Auxiliar.

Grupo I Especialista.

Grupo II Oficial Manipulante.

Grupo III Controlador de Mercancía.

Grupo IV Capataz.

Clasificación Profesional.

Grupo 0 - Auxiliar.

Es el trabajador portuario que, con preparación básica, realiza las labores correspondientes a los servicios comerciales y para aquellas otras que puedan establecerse a nivel del Puerto de Sevilla, dentro del ámbito personal y funcional pactado en el presente Convenio. No obstante, será de aplicación lo establecido por el acuerdo Marco Sectorial en vigor conforme a su capacitación y especialidad.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías previstas acuerdo Marco Sectorial, en vigor.
 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 previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.
 4. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
 5. Grupaje y recuento de mercancías.
 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 acuerdo Marco Sectorial, incluso las que precisen la manipulación de medios mecánicos de pequeño tonelaje como carretillas elevadoras, traspaletas, etc.
 10. Las propias del servicio de manipulación de mercancías cuando no se encuentre disponible, incluso en régimen de polivalencia, personal de los grupos III, III y IV. En tal caso, el trabajador/a del grupo 0 al que se le encomienda tales funciones deberá tener la cualificación requerida y las condiciones de trabajo, serán las mismas que la establecida para el grupo profesional cuya función realice.
- Mediante acuerdo con las Empresas, 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.

Las tareas complementarias serán realizadas, conforme a su especialidad respectiva, por los profesionales portuarios de los Grupos I, II, III y IV en régimen de polivalencia y movilidad funcional, cuando fuere necesario en relación con la oferta y demanda de tales trabajos. Se podrá establecer, cuando así fuera preciso, las condiciones y características que puede revestir la cohabitación en el mismo grupo de los trabajadores antes mencionados y los trabajadores del Grupo A Auxiliar.

Grupo I.—Especialista.

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona portuaria 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 para este grupo.
2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, para esta función.
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 ámbito funcional.
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 conforme al art 42.2 de este convenio.
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.

Grupo II.—Oficial manipulante.

Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que 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, para lo cual 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 del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de máquinas 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 Convenio.
11. Manipulación de Reach Stacker.
12. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.
13. Manipulación de maquinaria de extracción de mercancía por aspiración.

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

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

- * Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o la Empresa y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
- * Comunicar al Capataz o a la Empresa cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.
- * Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad y salud que les afecten tanto a sí mismos como al resto de los trabajadores, así como las normas referentes a la calidad y seguridad de las mercancías.

Grupo III.—Controlador de mercancía.

Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz, 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 las mismas.

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, a cuyo efecto deberá realizar los cursillos de gestión de los recursos preventivos y de su coordinación, así como las pertinentes actualizaciones de los mismos.

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 órdenes 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 del responsable General deberá ser trabajador del grupo Profesional IV Capataces.

Capataz responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad y disciplina, tiene facultades para distribuir al personal de la Sociedad dentro de la operativa, donde estime más conveniente. Cuando en la operativa intervenga personal que nos sea de la Sociedad, se respetará la colocación y distribución de los trabajadores de Sestise, de conformidad con lo establecido por el Capataz y la distribución de los restantes trabajadores que intervengan en la operativa y que no sean de la plantilla de Sestise, será determinada, por la empresa estibadora.

Es decir, la distribución funcional y numérica del personal es exclusiva de la Empresa Estibadora, la distribución nominativa del personal de Sestise, es función exclusiva del Capataz, siempre que no afecte al rendimiento y a la seguridad de la operativa, en ambos casos.

Capítulo VIII

Retribución del trabajo

Artículo 33. *Estructura retributiva.*

1. La retribución del trabajador portuario está constituida por los conceptos siguientes:

- Retribución fija y uniforme.
- Retribución variable.
- Incrementos por condiciones especiales.

2. La retribución fija y uniforme se corresponde con la asistencia normal a los llamamientos. Son conceptos retributivos:

- Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, diciembre.
- Retribución de vacaciones anuales.

Antigüedad:

El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo, sin que se devengue cantidad alguna nueva por tal concepto. Se respetan los importes que se vinieran percibiendo que tendrán la consideración de complemento personal no absorbible.

Con carácter absolutamente excepcional, los trabajadores que, a la fecha de la firma del IV acuerdo Marco, estuvieran devengando algún tramo de antigüedad percibirán la parte proporcional devengada hasta dicha fecha. El pago se efectuará a partir del momento en el que le hubiera correspondido el tramo completo.

- Salario mínimo mensual garantizado por todos los conceptos.
- Salario base garantizado para cálculo de rendimiento y otras circunstancias.

— Paga regularización septiembre (Origen en el año 2012, se adopta la aplicación de subida del 0,5% de la masa salarial por trabajador, descontando conceptos tales como formación generándose esta retribución, los incrementos posteriores y los del presente convenio se aplican en esta regularización).

3. La retribución variable se corresponde con la prestación de trabajo efectivo en las labores definidas en el ámbito funcional. Depende del rendimiento global del equipo de trabajo, de las características del trabajo realizado y de la ocupación que desempeña el trabajador dentro del equipo de trabajo o de forma individual.

Son conceptos retributivos:

- Salario rendimiento.
- Diferencia por grupo profesional.

4. Condiciones especiales.

Cuando la prestación del trabajo se realiza en las condiciones especiales que seguidamente se detallan, el salario rendimiento se incrementa porcentualmente o en su cantidad fija en las cuantías que se indican a continuación:

- Nocturnidad: Incremento del 30% sobre el valor hora.
- Festividad: (A partir del sábado de 08.00 a 11.00 horas, incremento de 20% resto sábado, domingo o festivo incremento del 40%)
- Horas extras: Incremento del 30% sobre el valor hora.
- Plus de mercancías penosas, peligrosas y tóxicas (Tóxicas 0,63 euros, Chatarra 1,37 euros Brea 2,59 euros, Mercancías envasadas por Tons, Dinamita 0,03 euros*Tons., Azufre en sacos 0,01 euros, Abonos en sacos 0,01 euros).

Horas nocturnas efectivas trabajadas, fórmula de cálculo.

Se acuerda, que cuando se nombre con inicio de la jornada en horario diurno hasta las 18.00 horas, que incluyan alguna hora nocturna, esta solo se abonará si se produce trabajo efectivo en tiempo nocturno. Es decir, como por ejemplo, en una jornada de 18 a 24 horas, la nocturnidad comienza a contar a partir de las 20 horas, si se trabaja efectivamente, de 18 a 22, se remunerarán 2 horas con carácter nocturno. La remuneración de esta tipología de horas nocturnas efectivas trabajadas, se regulará bajo el concepto de fracciones de 30 min. Este acuerdo no se aplicará los fines de semana (sábados, domingos y festivos).

Para el cálculo de las horas, nocturnas se acuerda aplicar para mercancía general como divisor el número de horas realmente trabajadas, siendo para los trabajos con salarios fijos (floreos, remates etc.) el divisor el horario completo de la jornada, es decir seis horas.

Conceptos retributivos que afectan a la globalidad del Convenio.

Los intervinientes acuerdan la subida del 0,9% para el 2015, y del 0,9% para el 2016 a aplicar en la Paga de regularización de septiembre. El presente sustituye al acuerdo de convenio de fecha 15 de febrero de 2012, en donde se estipulaba la recuperación del 7,8% de los IPC devengados de 2009 a 2014 (reduciéndose el 6% al mismo, quedándose solamente en la paga de septiembre en 2015 el 0,9% y 2016 el 0,9%)*Ver memoria.

Los acuerdos sobre los IPC-PIB se adoptarán en virtud del acuerdo Interconfederal Sindicatos CEOE.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

Con carácter de concepto retributivo salarial fijo se establecen tres (3) gratificaciones extraordinarias que se abonarán en el último viernes del mes de marzo la primera, el último viernes del mes de junio la segunda y el 23 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se devengan cuatrimestralmente y se abonarán proporcionalmente al tiempo realmente trabajado en el cuatrimestre, considerándose a estos efectos como tiempo realmente trabajado: las jornadas de trabajo efectivo, los días de asistencia a los llamamientos en que se devengue salario mínimo mensual garantizado, los permisos retribuidos, los días de disfrute de vacaciones, los cuatro (4) días de asuntos personales y los permisos sindicales.

Las cantidades brutas de estas gratificaciones extraordinarias son las siguientes:

Grupo IV Grupo III Grupo II: 1.596,10 euros.
Grupo I 1.502,20 euros.

Artículo 35. Retribución de vacaciones anuales.

La retribución del periodo de vacaciones consiste en una cantidad fija que se devenga desde el 1 de junio al 31 de mayo del año siguiente.

Las cantidades por grupo son:

Grupo IV	1.744,85 euros.
Grupo III	1.744,85 euros.
Grupo II	1.743,49 euros.
Grupo I	1.632,00 euros.

Artículo 36. Salario mínimo mensual garantizado.

Se establece un salario mínimo mensual garantizado por todos los conceptos, excepto pagas extras, y para todos los trabajadores, sin distinción de condiciones individuales, que se devengará por los días de asistencia del trabajador a los llamamientos en que no tengan ocupación efectiva y por los días de descanso semanal, domingos y festivos en que así mismo no desempeñe trabajo efectivo.

Se abonará siempre que con lo obtenido por todos los conceptos el trabajador no alcance una retribución igual o superior al importe de este salario. Su cuantía es de 1.578,33 euros brutas.

Artículo 37. Salario base garantizado para cálculo del rendimiento.

Se establece como salario base garantizado para el cálculo del rendimiento el importe de 43,23 euros brutas.

No obstante lo anterior si por circunstancias no imputables al trabajador, habiendo sido este nombrado, no se puede desarrollar la operativa el salario garantizado que cobrará el mismo será para mercancía general y graneles de 47,6 euros brutas, y para los contenedores de 54,89 euros brutas.

Artículo 38. Salario rendimiento.

Es un concepto retributivo de carácter variable que se establece para retribuir el trabajo efectivo prestado por el trabajador, desempeñando una ocupación concreta dentro de un equipo de trabajo o en forma individual y sobre las operaciones consignadas en las tablas de salarios rendimientos que figuran en el anexo B.

También se incluye en el concepto de salario rendimiento la retribución de carácter fijo devengada por el trabajo efectivo prestado a tiempo, desempeñando una ocupación concreta dentro de un equipo de trabajo o en forma individual y sobre las operaciones consignadas en las tablas de salario rendimiento, cuya ejecución se señala por jornada.

La obtención de un rendimiento superior al que figura en las tablas citadas incrementan el salario rendimiento en un 50% de conformidad con lo especificado en las mismas.

El salario rendimiento se incrementa también cuando el trabajo se presta en condiciones especiales que se definen en este capítulo.

Artículo 39. Diferencia por grupo profesional.

Una vez calculado el salario rendimiento se establecen las siguientes diferencias por grupo profesional:

Grupo I: Se toma como base para el cálculo del salario rendimiento.

Grupo II: Se incrementa con el 12,14% sobre el salario del grupo I. Se estudiará el modo de regulación de la compensación de la subida del 12,14% al 15% hasta el 2019, tanto en mercancía general como en graneles, para manipulantes y grúistas.

Grupo III: Se incrementa con el 19% sobre el salario del grupo I.

Grupo IV: Se incrementa con el 25% sobre el salario del grupo I.

Artículo 40. Cálculo de horas extraordinarias.

Los incrementos serán sobre el valor hora.

$$\text{Valor hora} = (\text{Salario base más exceso}) / \text{Tiempo real trabajado}$$

$$\text{VH} = (\text{SB} + \text{EX}) / \text{TRT}$$

Hora extra.

Incremento por hora = El 30% del valor hora.

La hora extra es igual al valor de la hora más el 30%

Artículo 41. *Cuadro de limpieza de bodegas. (Anexo 1).*

En el anexo 1, quedan estipuladas las retribuciones del especialista para la limpieza de bodegas hasta 10000 Tons. Para buques de más de 10.000 Tons se aplicará el epígrafe de bodegas reguladas en el anexo 2.

Se elimina el concepto de extrasalarial en los remates de bodega.

A) Cuadro resumen de clasificación y tarifas de dificultades estructurales en limpiezas de bodegas.

a) Tanques (dos) Sobre plan de bodega sin máquina.

Se clasifican y tarifican como medio entrepuente de cada mercancía según el cuadro de bodegas tipo medio para todos buques, excepto en el caso de chatarra, cuyo precio queda fijado en treinta y cinco euros.

b) Refuerzos longitudinales (anillos).

Se consideran refuerzos cuando su anchura sea inferior a 1,5 m siendo el precio para un anillo de cuarenta euros; para dos anillo, setenta y cinco euros, y para tres anillos, cien euros.

c) Repisas (dos) (que no se puedan realizar con máquina).

Se clasifican como medio entrepuente del cuadro de bodegas de buques de tipo medio para todas las mercancías, excepto en chatarras, que se fijan en treinta y cinco euros.

d) Resto de dificultades.

Cuando aparezcan diferentes dificultades a las hasta aquí contempladas, se abonarán a razón de treinta euros en boleto, siendo posteriormente analizadas en Comisión Paritaria, que dictaminará si corresponde o no el pago y la cuantía del mismo, para lo que será preceptivo informe y fotografía de la misma, realizado por el Inspector de Operaciones. De las sucesivas valoraciones se realizará una tipificación de las mismas, que se incluirá en el cuadro resumen de dificultades.

Cuadro resumen de dificultades estructurales.

	<i>Chatarras</i>	<i>Resto de Mercancías</i>
Tanques y repisas (2) sin máquina	36,28 euros	1/2 Entrepuente
Refuerzos longitudinales (anillos)	1 Anillo ----- 41,46 € 2 Anillos ----- 77,74 € 3 Anillos ----- 103,65 €	
Resto de dificultades	31,095 € en Boleto Y Análisis en Comisión Paritaria.	

* Mesetas (2) escalas bodegas algodón llenas 20 euros.

B) Otros datos sobre remuneración.

1) Las escorias siderúrgica se consideran como chatarras.

2) La tapioca se pagará como cemento a granel y clinquer.

3) Las cantidades indicadas en los cuadros de ajuste son para cada bodega en los barcos con más de una bodega.

4) Se consideran barcos de una sola bodega, cuando ésta es corrida aunque haya dos o más escotillas, siempre que no tenga entrepuente, si lo hubiera se considerará una bodega más un entrepuente.

5) Cuando exista una separación o mamparo en una bodega, se considerará como dos bodegas, cuando el mamparo no se desmonte o mueva durante la operación. Cuando durante la operación, este mamparo se retire o desplace se considerará como bodega y media (1,5).

6) Se consideran barcos de una sola bodega en arcillas aunque haya dos o tres montones de la misma o distinta calidad.

7) Cuando existan dos mercancías distintas se considerará como dos bodegas, excepto en arcillas que se considera una sola mente o cuando no haya que realizar la limpieza por separado que también se considerará una sola bodega.

En caso de remonte por manipulante, cuando sea servicio público este tendrá una remuneración de 135,97 euros.

8) Tolva: El salario del hombre de tolva será de (113,31 euros). Los días de remate su salario será el mismo que tenga el equipo conforme al cuadro de ajustes. Se establece que el jornal diario de tolva es de 113,31 euros, asumiendo las tareas complementarias de recogida y entrega de tickets a los camiones y limpieza de cubierta derrame del día.

9) Todas las cantidades fijadas en los cuadros son brutas.

10) Los derrames y filtraciones en las bodegas, quedan incluidos en el coste de la bodega según cuadro, excepto cuando la cantidad que rebosa por derrame o filtración. Ocupe más de dos metros (2 m) en las bandas, en estos casos se pagará media bodega (1/2 b.); cuando ocupe toda la bodega, se pagará una bodega.

11) El levante de frutas se realizará en condiciones normales considerándose una sola faena, con un coste de 0,034 euros por caja.

El removido de cajas tendrá el mismo coste que el levante de éstas.

12) La carga directa se realizará en las misma condiciones que la descarga directa, observándose siempre las normas y medidas de seguridad e higiene.

13) Para el cálculo de horas extraordinarias de sábados, domingos y festivos, se dividirá por el número de horas efectivas trabajadas.

14) Cuando un Box Shape tenga más de dos bodegas (2 b.), la primera se pagará conforme al cuadro, la segunda y siguientes se pagarán al precio de Bulkcarriers.

15) El coque de petróleo se pagará haciendo la media entre el carbón y el mineral.

16) La jornada para el nitrato amónico en big-bag y/o paletizado, será de 8 horas, siempre que esta sea de 08.00 a 17.00 horas, siendo el resto de nombramientos en jornada intensiva 6 horas.

17) Remuneración sobre floreos.

FLOREOS

	CAT.	SALARIO
GRANELES	CP	175,99
	GR.	161,71
	CB	127,66
	ES	113,31
TOLVA		
CEMENTO	CP	234,67
	GR.	204,27
	CB	170,23
	ES	151,29
CHATARRA	CP	117,31
	GR.	161,71
	CB	84,70

18) Remuneración de operativas específicas de Manipulantes.

En el caso de carga de mercancía a granel, en servicio de manipulación de mercancías, dicho trabajo tendrá una remuneración de 128,29 euros.

En caso de remonte por manipulante en tinglado cuando sea servicio de manipulación de mercancías este tendrá una remuneración de 135,97 euros.

19) Buques de cemento.

Se acuerda darle la consideración de buque de remate normal, con las mismas consideraciones de limpieza de bodegas, junto a los floreos pertinentes, aplicándose los conceptos retributivos de la tipología de mercancía, recogido en el cuadro de remates de buques.

— En materias polvorientas las máquinas serán las adecuadas para este trabajo.

— Todos los conceptos retributivos estipulados en el presente convenio son brutos.

20) Mercancías sin rendimiento: Aplicar un salario fijo, para las tareas de operativas sin rendimiento en 75 euros, como por ejemplo tuberías de PVC de gran tamaño, tapones de sacos de arroz, etc. Este acuerdo no será de aplicación de las mercancías recogidas en el Nomenclátor de Mercancía General. La cantidad global del importe del número de operativas por 75 euros, será compensada en reducción equivalente en el coste del hierro, en futuros acuerdos.

Manipulantes trabajos específicos.

CARGA MERCANCIA GRANEL SERVICIO BASICO	128,29	CP 163,647	GR 161,71
REMONTE TINGLADO	135,97		
CARGA CHATARRA CAMION S/R	85,23		
REMONTE Y ARRIBO CLINKER Y CEREALES S/R	127,81		
ARRIBO MINERAL A TOLVA O GRUA			
BARCO DE HASTA 2000 TONS (2MAQ)	170,36		
BARCO DE MAS 2000 TONS (3 MAQ)	170,36		
ARREGLO CAMIONES DE CHATARRA	85,23		
TRABAJOS A BORDO DE CEMENTO CON MAQUINA	170,36		
TRABAJOS A BORDO CON CHATARRA	85,23		
TRABAJOS A BORDO RESTO DE PRODUCTOS	127,81		
CARGA DIRECTA DE CEREALES DESDE TINGLADO A CINTA O GRUA	127,81		
ALIMENTACION DE TABLA DE TINGLADO A CINTA O GRUA	127,81		
LEVANTE COKE Y CLINKER SERVICIO BASICO	140,74		
E/R CONTENEDORES	145		
TRINCAJE CONTENEDORES	120,77		
MANIPULANTE TREN	180,00		

Acuerdo sobre diferentes operativas con manipulantes:

Según la casuística que se pueda presentar, la remuneración será correspondiente a los casos que se indican como referentes a los que se puedan dar en la práctica:

A. Manipulantes de Remonte.

a.1) Caso de remonte de mercancía procedente de un barco que está en floreo: se abonará el jornal pactado en convenio por la jornada completa (6 horas de trabajo efectivo).

a.2) Caso de remonte simultáneo de la misma mercancía, procedente de un barco que está floreando y otro en limpieza: pago del jornal pactado por remonte (6 horas de trabajo efectivo).

a.3) Caso de remonte de mercancía procedente de barco en floreo y 2.ª tarea (se nombre ésta o no) para remonte de otra mercancía en otro tinglado en floreo: jornal completo pactado en convenio para el remonte (análogo a lo que ocurre con los gruistas cuando florean dos barcos). A efectos de nombramiento está vinculado a la primera tarea, siempre que no se haya solicitado la segunda tarea.

a.4) Caso de remonte de mercancía procedente de barco en limpieza y 2.ª tarea (se nombre ésta o no) para remonte de otra mercancía en otro tinglado: por la primera tarea se abonará el jornal completo, pactado en convenio para el remonte. Esta segunda tarea se abonará las horas empleadas para ello (con posibilidad de horas de remate, en caso que la segunda tarea sea de limpieza de bodega) al precio del jornal de remonte dividido entre las ocho horas de la jornada (teniendo en cuenta que tenemos jornadas de seis con rendimientos de ocho), por el número de horas efectivas empleadas en esta segunda tarea.

a.5) Caso de manipulante de remonte, que remonta en primer lugar mercancía procedente del floreo del buque y a continuación, remonta procedente de la limpieza del buque (dentro de su jornada de 6 horas más si diera lugar 2 horas de terminación), será remunerado por la primera labor por el valor del salario del manipulante de remonte, dividido entre 8 por el número de horas, y por la segunda labor el salario de manipulante de remonte.

B. Caso de carga de mercancía a granel en servicio de manipulación de mercancías durante faenas de limpieza de bodegas:

b.1) Con tolva nombrado: se pagará durante el tiempo que dure la limpieza el jornal de convenio por carga de camiones en servicio de manipulación de mercancías (128,29 euros). Para continuar la faena una vez terminada la limpieza, se pagaría la prorrata por la horas trabajadas, dividiendo el jornal pactado en convenio por carga a camiones en servicio básico (128,29 euros) ente ocho (jornada de seis con rendimiento de ocho) por el número de horas efectivas empleadas en esta segunda faena.

b.2) Con tolva no nombrado: se pagará durante el tiempo que dure la limpieza el destajo de limpieza con el incremento por su categoría. Para continuar la faena una vez terminada la limpieza, se pagaría la prorrata por la horas trabajadas, dividiendo el jornal pactado en convenio por carga a camiones en servicio básico (123,77 euros) entre ocho (jornada de seis con rendimiento de ocho) por el número de horas efectivas empleadas en esta faena. Esta operativa tendría dos horas de remate, si existen garantías de terminación del levante del montón. (La cantidad restante para finalizar).

C. Caso de Mercancía General (madera, siderúrgico, etc) para paso a segunda zona o carga a camión una vez concluido el barco. En este caso, cobrará todo el personal que la Empresa Estibadora, entienda oportuno haya de quedarse, el jornal por destajo que corresponda del barco, y para continuar, una vez concluida la operación de barco, cobrará el jornal pactado en convenio para entrega y recepción a prorrata hora, dividiendo este jornal entre siete horas, por el número de horas efectivas empleadas en esta segunda tarea (se haya nombrado o no), sin posibilidad de horas de remate, ni mermar el número de toneladas, para la referencia de los pedidos de cupos de E/R pactados en Convenio.

En todos los casos para los sábados y festivos la división se hará siempre por seis horas. Las fracciones serán como en la regulación de las horas extras para períodos de quince minutos.

Especificaciones a la tabla de rendimientos.

Cuando aparezcan operaciones no especificadas en las tablas del presente Convenio, se respetarán los rendimientos mínimos, en base al nomenclátor antiguo, haciendo la proporción del rendimiento mínimo al nuevo salario base.

Cuando aparezcan nuevas operaciones, los rendimientos serán los que se apliquen a las partidas más similares de las presentes tablas, (previo informe de la comisión paritaria).

En caso de conflicto la Comisión Paritaria se reunirá, con carácter preceptivo y previo, para fijar el rendimiento mínimo a realizar por jornada de trabajo. A tal fin, se especifica el rendimiento habitual medio, deducido de la media aritmética de los tres últimos años.

En la manipulación de mercancías de enganche de menos de 30 Tn. el pago se realizará por general sin las partes cuando esta mercancía no sea manipulada.

Carga de transformadores: Para partidas de unidades reducidas el equipo será el que considere necesario la empresa, no siendo necesaria la figura del cubierta cuando la grúa sea dirigida por control remoto por el propio gruista.

Concepto de Demora y Presencia - espera.

Se considera demora, el período de tiempo, que por diferentes causas de fuerza mayor ajenas a la empresa estibadora, como por ejemplo lluvia, averías de transformador general eléctrico o cortes del suministro eléctrico general, la operativa no comienza o se ve interrumpida.

$$\text{Coste hora de demora} = \text{Salario base: } 8$$

Se define la presencia y espera, como el período de tiempo, que por diferentes causas responsabilidad de la empresa estibadora, (resto de paralizaciones que se generan en la operativas excluyendo las demoras), como por ejemplo: averías de grúa (propia o alquilada) horario de comida buque, ausencia de implementos para la carga descarga, etc..., la operativa portuaria, se ve interrumpida o no comienza.

$$\text{Coste hora de presencia y espera} = (\text{salario base: } 8) + 50\%$$

Horas de presencia y espera: En circunstancias de partidas de trabajo en las cuales los rendimientos habituales equivalen o son menores a los mínimos fijados en Convenio, no puede haber pagos que sumados por los diferentes conceptos sean superiores al montante total que se hubiera conseguido trabajando la jornada completa.

Para mercancías general y graneles, se elimina el pago de Presencia y espera cuando el salario bruto del día sea igual o superior a 90 euros.»

Artículo 42. *Regulación específica para contenedores.*

1. Para el año 2015 el salario base será de 54,89 euros y 120,77 euros en el Ro-Ro.

2. Las tapas se consideran como un movimiento más de contenedores de 40 pies en vacío.

3. Se ajusta el tonelaje de los contenedores vacíos de 45 pies en 4.220 kilos y el de 25 pies en 2.625 kilos.

El baremo a usar es 2.100 Kg. para los contenedores de 20 pies y de 3.750 Kg para los de 40 pies independientemente del peso que figure en los mismos.

El salario del gruísta en contenedores, incluida la gratificación por calidad es de 286,4 euros para la jornada completa de 8 horas, sin sufrir decremento cuando sea de 6 horas. El coste de la hora de exceso es de 40,24 euros/hora.

En referencia a las peticiones realizadas por las empresas estibadoras de contenedores, se contempla la posibilidad de nombrar de 14.00 a 19.00 horas.

42.1.—Entrega y recepción para contenedores.

La Entrega y Recepción, se realizará un pedido por barco con 250 movimientos o menos, siendo para casos de más de 250 movimientos dos los pedidos de E/R, debiéndose de presentar al menos un pedido el día del buque, siendo la remuneración a partir del 1 de enero de 2015, de 145 euros. Las partes se comprometen a realizar los pedidos de E/R en horario de 8.00 a 14.horas, de 14 a 20, de 20 a 02 horas y de 02 a 08 horas.

42.2.—Trincaje.

Cuando la operación de trincaje no sea realizada por la marinería del buque, la realizarán dos especialistas de Sestise Sagep por grúa. Si la Empresa decide emplear dos grúas simultáneamente sólo incrementará un especialista (cómputo global 3 especialistas) cuando se vaya a producir un solapamiento de horario, se indicará el inicio aproximado del mismo. Se contempla al igual que en la terminación de líneas regulares que el buque se terminará de trincar, quedando posteriormente los trabajadores en comunicar las incidencias a sus representantes legales que lo presentarán ante la Comisión Paritaria para su resolución. El salario del especialista en trincaje, se acuerda sea 120,77 euros.

42.3.—Reserva de grúistas de contenedores.

Cuando un gruísta reservado para una operativa de contenedores, que pierda la posibilidad de trabajar por la mañana, al anular la reserva de gruísta de containers, se le abonará el importe de la operativa del contenedor de 286,40 euros.

Cuando se reservan grúistas de contenedores, y con el nuevo sistema de nombramientos queden asignados directamente a la grúa de contenedores y se retira una de las reservas, este hecho afectará al gruísta asignado en la reserva.

Para el gruísta que pierde la posibilidad de trabajar por la mañana, que se le abonará el importe de 286,40 euros, se le aplicará la consideración práctica para sucesivos nombramientos como si fuera un PS, y tendrá que realizar un turno real colgando la ficha de doble. Para el cómputo de descansos igual que los PS, como un doble virtual.

42.4.—Manipulante tren.

Se contemplan dos opciones:

Opción 1. Manipulante vinculado al tren, solapado en parte, con el horario de la carga y descarga del buque, en períodos mensuales, sean solicitados personal de RLE y RLC de forma alternativa, pactando un salario fijo de 180 euros por manipulante, enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre se realizará con personal, RLE, siendo en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre realizado con personal RLC.

Opción 2. Acuerdan que el manipulante vinculado al tren directa e inmediatamente ligado a la operativa del buque, al ser una operativa de servicio de manipulación de mercancía estará vinculado al rendimiento y al horario de la operativa del buque. Si el rendimiento, del buque se viera afectado, el manipulante del tren puede ser requerido, para apoyar el trabajo del equipo de la carga-descarga del buque.

Artículo 43. Fondo social.

Serán administrados, dichos fondos por una Comisión Tripartita con un representante de los trabajadores, otro por las empresas estibadoras, y un tercero de Sestise Sagep.

Durante el año 2015, la aportación de las empresas será de 12,27 euros por barco y la de los operarios de 25 euros al mes.

Artículo 44. Plus transporte.

El plus de transporte es de 4,48 euros, sin repercusión de gastos generales ni Seguros Sociales, en todos los muelles.

Artículo 45. Turnos dobles.

Al objeto de facilitar el doblaje en Sestise Sagep se acuerda:

Dobles a las 10:30 h.

Se habilitará cuando el proceso informático este determinado, una reorganización repesca de las 10:30 h, en donde se reorganizará al personal, en los huecos que no han sido servidos en los pedidos que a las 07:15 h estén en la sección de nombramientos, para la hora de inicio de operativa a las 11, y 12.00 horas. Igualmente el personal portuario, antes de las 10.30 horas de la mañana, si tiene interés en doblar, deberá tener su ficha de doble colgada, para el resto del día.

1. El doblaje se podrá realizar todos los días de la semana incluido domingos y festivos.
2. Las empresas se comprometen a contratar por riguroso orden de puerta al personal que se haya apuntado a doblar según las normas vigentes.
3. La prioridad del doble con relación a los fijos de empresa, será siempre del personal de Sestise Sagep.
4. En el nombramiento el sorteo para los pedidos de dobles, se realizará de forma conjunta sea cual fuere la hora de comienzo de trabajo.

Artículo 46.

46.1 Especialista encargado de alimentador de cinta:

Se acuerda que en operativas de servicio de manipulación de mercancía de carga de buque con cinta, la misma estará atendida por un trabajador portuario especialista, con una retribución de 120 euros.

Bajo las indicaciones de la Empresa Estibadora, el Trabajador Portuario, encargado del alimentador de la cinta atenderá al mismo, en su interior, a fin de indicar al camionero el lugar exacto para el inicio del proceso de basculación de la caja del camión, junto al alimentador de la cinta. La Empresa Estibadora a través de Sestise Sagep, dotará al trabajador portuario de los EPIS óptimos y adecuados a esta operativa portuaria. Inicialmente deberá de aligerar las trampillas aligeradoras de la presión en la caja del camión.

Una vez aligerada de presión la caja del camión, comenzará poco a poco el volteo del mismo, evitando en todo momento el colmo del alimentador, prestando atención al ritmo de carga a cinta, evitando su desplazamiento, atasco, por cualquier elemento que pudiera venir mezclado en la carga, que deberá ser apartado y vertido en cuba anexa, junto a cualquier otra casuística que pudiera producir, la paralización de la operativa. El estibador portuario, recepcionará el documento de descarga de cada camión, que al final de la jornada entregará al responsable de la empresa estibadora. En caso de incumplimiento de lo estipulado en la descripción de funciones, y notificación expresa de la empresa afectada, en caso de reiteración (2), a continuación, el trabajador quedará inhabilitado en sus funciones como especialista en operativas de carga con cinta.

Mencionar por último que esta operativa, al igual del resto del servicio de manipulación de mercancías, que se desarrollan o pudieran aparecer en el Puerto de Sevilla, están reguladas en lo descrito en el marco jurídico aplicable, en donde se contempla la capacidad de la Empresa estibadora de solicitar a la Sociedad de Estiba el personal necesario, para la realización de la operativa que en cada momento se presente en nuestro Puerto.

En carga de granel, el último nombramiento además del personal habitual de nombramientos anteriores, se solicitará un capataz.

En caso de carga de mercancía a granel en servicio de manipulación de mercancías, dicho trabajo tendrá una remuneración, para el personal necesario de:

CP: 163,647 euros, GR: 161,71 euros, MP: 128,29 euros*

46.2 Días de libre disposición: Se acuerda la posibilidad del disfrute voluntario de hasta cuatro días al año por cada trabajador, con un descuento de 10,98 euros por cada día disfrutado. Se solicitarán con al menos tres días de antelación y no podrán coincidir más del 30% de plantilla de cada categoría.

Artículo 47. *Disposición general.*

En virtud de lo establecido en el art 10.4.4 del IV acuerdo Marco, los trabajadores asumen colectivamente el compromiso de disponibilidad para atender las demandas de servicio en cada puerto, a fin de que no se queden barcos sin operativa en el Puerto de Sevilla, en todas las categorías existentes.

Artículo 48. *Acuerdos de reunión paritaria.*

Los acuerdos emanados de reunión de comisión paritaria, que hasta fecha estén en vigor, y que no aparezcan reflejados en el presente Convenio Colectivo, mantienen su vigencia.

Artículo 49. *Disposición final.*

Los acuerdos del presente convenio están supeditados a los cambios que pudieran generarse en el marco jurídico que regula el Sector de la Estiba y a las regulaciones laborales que sean de aplicación.

El Comité de Empresa de Sestise Sagep ratifica el presente convenio con la determinación firme de reducir los costos de los permisos sindicales anuales a través de diversas medidas, reduciendo el número de reuniones tanto de comisiones paritarias y formación y otras concentrándolas en un mismo día una vez al mes, sin que esta voluntad impida la flexibilidad necesaria para cumplir su objetivo fundamental de resolver las posibles contingencias que puedan acaecer.

El presente Convenio Colectivo, una vez firmado y refrendado, se elevará, a «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para su publicación y registro.

Anexo

Personal portuario de relación laboral común y disposición transitoria 2.^a

T.M.S.

Óscar Gutiérrez González	Manipulante R.L.C.
Dimas Pineda García	Manipulante R.L.C.
José A. Domínguez García	Manipulante R.L.C.

Termisur.

Ramón Romero Gallego	Manipulante R.L.C.
Antonio Aguilar González	Manipulante R.L.C.
Francisco Durán Mesa	Manipulante R.L.C.
Manuel Pérez González	Capataz D.T.2. ^a

Echevarría.

Rafael Arregui Ortega	Manipulante R.L.C.
-----------------------	--------------------

Miller.

Miguel A. Rubio López	Manipulante R.L.C.
Francisco Bonilla Cebador	Manipulante R.L.C.

Anexo A

Anexo acuerdo de entrega y recepción en la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Sevilla Sestise Sagep

Regulación de entrega y recepción: (Anexo 2)

Condiciones:

Acuerdo de Entrega y Recepción. Pedidos grupo II.

Con el propósito de cumplir las condiciones de competitividad en la prestación de estos servicios, igualando las condiciones de cupos fijos por periodos de tiempo mensual (fáciles controles) para todas las Empresas afectadas por este Convenio, y siendo entrega y recepción las labores que no están directa e inmediatamente ligadas a la operativa del buque, de conformidad con la Ley 2/2011.

Se acuerda el siguiente cuadro que especifica el número de pedidos y su precio en relación al volumen de Tons. anuales, el cual tendrá una validez en periodo de prueba de tres meses, que serán automáticamente prorrogados en caso de ausencia de denuncia de las partes.

Los cupos por Empresas Estibadoras, se determinaran cada año con los datos de toneladas movidas por el Puerto de Sevilla, que acredite la Autoridad Portuaria de Sevilla.

Pedidos Grupo II.

Coste MP 140 euros

<i>Tons anuales</i>	<i>Mes</i>
1.600.000.	35
1.500.000.	33
1.400.000.	30
1.350.000.	29
1.200.000.	26
1.000.000.	22
800.000.	17
600.000.	13
400.000.	9
300.000.	7
200.000.	4
100.000.	2
Fuera de cupo coste MP.	90 euros.

Cupos E/R por empresas estibadoras año 2015.

Estibadora Sevillana	13 pedidos
Carbón Puerto	9 pedidos
Berge Marítima	13 pedidos
TPE	9 pedidos
Ag Marítima Echevarría	4 pedidos

Las partes acuerdan que los nombramientos de E/R se realizarán en horarios de 2.00 h a 8.00 h, de 8.00 h a 14.00 h, de 14.00 a 20.00 h y de 20.00 a 2.00 h.

Estos pedidos de cupo, se realizarán cuando exista trabajo efectivo, realizándose el control de los mismos sobre el cómputo mensual.

Igualmente, enunciar que todos los pedidos de E/R, que queden sin servir, certificado de no disponibilidad, no se facturará ninguna cantidad, ni tampoco gastos generales.

Anexo B mercancía general.

SALARIO RENDIMIENTO.-43,23€

SALARIO BASE.- 47,6 €

CONT. S.B. 54,89 €

COD.	MERCANCIA.	NOMINA	
		REND.	EXC.
101101	Chapas sueltas sin má.*	407	0,16
101102	Chapas sueltas con má.*	407	0,16
101103	Tuberías metá.en paquetes	241	0,27
101104	hierro en madejas u horquillas.	295	0,22
101105	Hierro armado y estructuras	263	0,25
101106	Piezas, des, vigas, perfiles...	394	0,16
101107	Redondos en rollos*	357	0,18
101108	Redondos en atados	372	0,17
101109	Angulos y pletinas.	407	0,16
101141	Palan.Bo.hasta 1.000 T.N.	394	0,16
101142	Palan.Bo.1001 a 2000	450	0,14
101143	Palan. Bo. 2.001 a 3.000	600	0,11
101144	Palan. Bo. mas de 3.001	800	0,08
101128	Hojalata en bloques	394	0,16
101145	Bob.Cha.Ba.hasta 1.000	394	0,16
101146	Bob.Ba. 1.001 a 2.000	500	0,13
101147	Bo. Cha.Ba. 2.001 a 3.000	600	0,11
101148	Bob.cha.Ba. mas de 3.001	800	0,08
101150	bobinas en palets.	365	0,18

CONTENEDORES			
501161	Con gancho llenos	90	0,68
501162	Va 20 pies-2,1, 25 pies 2,625,40 pies 3,75, 45 pies 4,22	196	0,31
501161	Intensiva	67,5	0,85
501162	Intensiva	147	0,38
502167	barco mixto (cont. Ro-Ro)		R-R 120,77€
PAPEL			
101129	Bob. papel eslingado	372	0,17
101130	Bob. papel sin eslin	241	0,27
101131	Pasta de papel	286	0,23
101139	Papel prensa. Ba.hasta 799	450	0,14
101140	Papel prensa. Ba.desde 800	500	0,13
SACOS			
201138	Sacos cenizas cobre y deri	185	0,35
201139	Sacos de cemento	227	0,29
201140	Sacos de mas de 80 Kilos	252	0,26
201141	Sacos alubias, garb clasifi.	143	0,45
201142	Sacos de patatas	219	0,30
201143	sacos menos de 30 Kilos	235	0,28
201144	Sacos paleto preeslin	404	0,16
201145	Sacos semipaletizados	277	0,23
201146	Saq pale Bordo, desp Tie	277	0,23
201147	Saquerio pal Tie desp Bordo	277	0,23
	Cátodos de cobre	285	0,23
RESTOS DE PALLETS			
402153	Hasta 300 Kilos	99	0,66
402154	Hasta 750 Kilos	164	0,40
402155	Hasta 1.500 Kilos	230	0,28
402156	De mas de 1.500 Kilos	295	0,22

RESTO DE PREESLINGADO			
403157	Bolsas, bolsones a pie de grua	404	0,16
403158	Bolsas, bolsones a tinglado	404	0,16
403159	Cemento en bolsas a camiones	404	0,16
403160	Cemento en bolsas a tinglado	404	0,16
MADERA m3			
101115	Madera de guinea	336	0,19
101116	Madera de imp suelta	193	0,34
101117	Troncos, postes, rollizos sueltos	305	0,21
101118	Madera en paquetes eslin	567	0,11
101119	Madera en paquetes esll	567	0,11
101120	Madera sin eslingas en paq	462	0,14
101121	Tablas, tableros, tablillas granel	290	0,22
101122	Tablas, tableros, tablillas atados.	350	0,19
MAQUINARIA			
101123	Maquy bultos mas de 2 T	328	0,20
101124	Maq y bultos entre 1 y 2 T	246	0,26
101125	Maq y bultos menos de 1 T	147	0,44
CAJERIO			
401151	Cajerio semipaletizado	126	0,51
401152	Cajerio semip menos de 15 Kg.	76	0,85
401153	Cajerio semip. Hasta 300 Kg.	99	0,66
401154	Cajerio semip. Hasta 750 Kg.	169	0,38
401155	Cajerio semip. Hasta 1.500 Kg.	230	0,28
401156	Cajerio semip. mas de 1.500 Kg.	295	0,22

BIDONES			
301148	Bidones llenos tipo exportación	191	0,34
301149	Bidones vacíos hasta 200 litros	44	1,47
301150	Bidones vacíos de mas de 200 litros	44	1,47
FIBROCEMENTO			
601169	Placas	285	0,23
601170	Hueca en paquetes	251	0,26
601171	En contenedores	382	0,17
601172	Fibrocemento suelto	153	0,42
VARIOS			
101110	Marmol en bloque	350	0,19
101111	Bolques de hormigón armado	394	0,16
101112	Placas pref en pallets y similares	263	0,25
101113	Tubos de cemento y fibr sueltos	273	0,24
101114	Idem. Atados o enflejados	306	0,21
101132	Algodón y yute en balas	134	0,48
101133	Fardos de tabaco	143	0,45
101134	Corcho en fardos y en balas	82	0,79
101135	Corcho semipaletizado	76	0,85
101136	Corcho paletizado o eslingado	76	0,85
101137	Cajas o racimos de frutas cla	118	0,55
101149	PACAS CASC. ARROZ	180	0,36
501165	RO - RO (6 HORAS)	280	0,23
	NITRATO EN BIG.BAY PALE.	404	0,16
101151	CILINDROS LINGOTES DE ALUMINIO	293	0,22
101154	CILINDROS MACIZOS DE HIERRO	343,5	0,19
	GRUISTAS CONTENEDORES	286,40 €	
	CON UNA HORA EXTRA	326,64 €	
	CON DOS HORAS EXTRAS	366,89 €	

Anexo 1 Bodegas hasta 10.000 Tons. año 2015.

BODEGAS	Cereal: trigo avena, arroz mijo, pipas de girasol y deriv	Harinas Semillas oleaginosas arci. pellets	Carbon abonos fertilizantes arci. Polvo	Coke de petroleo Puzolana Alumina	Mineral, vidrio partido y en polvo	Cemento a granel, clinke y tapioca	ORUJILLO
CAJON	82,72	94,94	82,72	91,89	101,06	101,06	89,22
BULKAR.	70,50	82,72	70,50	85,77	101,06	101,06	76,95
CUADERNA Y SERRETAS	70,50	82,72	82,72	104,11	125,49	125,49	82,73

ENTRE- PUENTES.	Cereal: trigo avena, arroz mijo, pipas de girasol y deriv	Harinas Semillas oleaginosas arcil pellets.	Carbon abonos fertilizantes arci. Polvo	Coke de petroleo Puzolana Alumina	Mineral, vidrio partido y en polvo	Cemento a granel, clinker y tapioca	ORUJILLO
LISO CON MAQUINA	58,28	64,39	64,39	110,22	156,05	156,05	64,39
SERRETAS CON MAQUINA	70,50	76,62	70,50	113,27	156,05	156,05	73,88
LISO SERRETAS SIN MAQUINA	94,94	101,06	94,94	125,49	156,05	156,05	98,42

		NORMAL	VIRUTA Y PROLE
CHATARRA Y ESCORIA	CAJON 2)	76,62	
BARCOS CON UNA BODEGA	BODEGA	76,62	76,62
	ENTREP.	52,18	52,18
BARCOS CON MAS DE UNA BODEGA	BODEGA	58,28	70,50
	ENTREP.	52,18	52,18

Anexo 2 Bodegas de más de 10000 Tons. año 2015.

BODEGAS	Cereal: trigo avena, arroz mijo, pipas de girasol y deriv	Harinas Semillas oleaginosas arci. pellets	Carbon abonos fertilizantes arci. Polvo	Coke de petroleo Puzolana Alumina	Mineral, vidrio partido y en polvo	Cemento a granel, clínker y tapioca	ORUJILLO
CAJON	107,54	123,42	107,54	119,45	131,37	131,37	115,99
BULKAR.	91,65	107,54	91,65	111,51	131,37	131,37	100,04
CUADERNA Y SERRETAS	91,65	107,54	107,54	135,34	163,14	163,14	107,53

ENTRE- PUENTES.	Cereal: trigo avena, arroz mijo, pipas de girasol y deriv	Harinas Semillas oleaginosas arcil pellets.	Carbon abonos fertilizantes arci. Polvo	Coke de petroleo Puzolana Alumina	Mineral, vidrio partido y en polvo	Cemento a granel, clínker y tapioca	ORUJILLO
LISO CON MAQUINA	75,75	83,70	83,70	143,29	202,86	202,86	83,69
SERRETAS CON MAQUINA	91,65	99,60	91,65	147,26	202,86	202,86	96,06
LISO SERRETAS SIN MAQUINA	123,42	131,37	123,42	163,14	202,86	202,86	127,96

		NORMAL	VIRUTA Y PROLE
CHATARRA Y ESCORIA	CAJON 2)	111,10	
BARCOS CON UNA BODEGA	BODEGA	111,10	111,10
	ENTREP.	75,66	75,66
BARCOS CON MAS DE UNA BODEGA	BODEGA	84,50	102,23
	ENTREP.	75,66	75,66

El presente Convenio Colectivo, se firma en Sevilla a 27 de mayo de 2015.

Asegep Sevilla.

Mariano Torres Bofill
 Presidente (Bergé Marítima)
 Fermín Villamuera Rodríguez
 Director Gerente Sestise Sagep
 Teodoro Vázquez Vázquez.
 Inspector Operaciones Sestise Sagep.
Empresas estibadoras Asegep-Sevilla

Luis Durán Quintero
 Estibadora Sevillana
 Antonio López Galán
 TPE.
 José A. Gascó Moncada
 Miller & Cía.

Alejandro Lacourt
 Termisur Eurocarga
 Antonio Pernía Márquez
 Carbón Puerto Operaciones Portuarias.
 Roberto Echevarría Rodríguez.
 Ag. Marítima Echevarría.

Parrish Barquero.
 Secretario (TMS).
 José María Font Ortiz.
 Asesor Jurídico Sestise Sagep.

Comité empresa Sestise Sagep.
 CC.OO.
 Joaquín Ezequiel Aguilar.
 Presidente.
 Daniel Castañeda Manzano.

José A. Molinet Moreno.

Coordinadora del Mar.
 José L Martínez Díaz.
 Secretario.
 José Tagua Párraga.