ANNEX

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 1219

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES SECTOR PORTUARIO DE CASTELON (Código Convenio 1201442), recibido en esta Direción Territorial de Empleo y Trabajo el día 25 de octubre de 2001, suscrito con fecha 16 de octubre de 2001, por la representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2.º y 3.º del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito deConvenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo, ACUERDA:

PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

TERCERO.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 26 de octubre de 2001.—El Director Territorial, Joaquín Porcar Beltrán.

Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Castellón S.A. SEDCAS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 - Ámbito Territorial.-

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales generadas en el ámbito territorial que tengan legitimado la representación empresarial y los trabajadores, incluidos en su ámbito personal.

Se entenderá por zona portuaria las definidas como tal por el Órgano de la Administración que tenga competencias generales sobre las actividades del Puerto.

ARTÍCULO 2 - Ámbito personal.-

2.1.- El presente Convenio afectará a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Castellón, S.A. (en adelante SEDCAS) y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba y las complementarias que se describen en el artículo 3º.

2.2.- Como trabajadores afecta a la totalidad de Estibadores Portuarios, bien contratados por la Sociedad Estatal en régimen de relación laboral especial o por las Empresas Estibadoras, en régimen de relación laboral común.

2.3.- Igualmente afecta a las Empresas Estibadoras y Trabajadores que, bajo cualquier régimen, realicen en el espacio físico del puerto actividades que, sin ser de servicio público, sean de las relacionadas en el artículo 3.

2.4.- A estos efectos quedan expresamente comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores que realicen las labores descritas en el ámbito funcional del mismo, cualquiera que sea la modalidad de vinculación con las Empresas Estibadoras.

ARTÍCULO 3 - Ámbito Funcional.-

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo regulan las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los Trabajadores Portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

A estos efectos tendrán la consideración de actividades portuarias las siguientes:

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

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

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

El transbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque.

3.2.- Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

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

3.2.2 Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una Empresa Estibadora.

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

3.2.4 Las operaciones de sujeción, trincaje y suelta, excepto cuando las realicen las tripulaciones de los buques.

3.2.5 El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Convenio. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la Administración Portuaria.

3.2.6 El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquellos.

3.2.7 La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones). Además, la conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa.

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

3.4.- Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el Articulo 6 del R.D. 371/1987, a cuyo efecto las Empresas Estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona de servicio del puerto comercial, tales como la entrega y recepción de mercancías incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio público, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores.

ARTÍCULO 4 - Ámbito temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2005.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes para la redacción o revisión, con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formulará por escrito y se notificará a las partes suscribientes y a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio, y hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya subsistirá la totalidad de su contenido.

En todo caso, durante los años de vigencia de este Convenio y para evitar la perdida de poder adquisitivo, anualmente se procederá a revisar todas las condiciones económicas del Convenio en la forma y cuantía que establezca el Gobierno para el sector publico mediante la Ley de Presupuesto.

ARTÍCULO 5 - Prelación y concurrencia de normas.-

5.1.- Las normas del presente Convenio serán aplicables a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación, con la limitación que establece el Articulo 5 del III Acuerdo Marco, por lo que en caso de concurrencia debe interpretarse que lo dispuesto aquí tiene carácter de desarrollo de lo que dispone el citado III Acuerdo Sectorial.

5.2.- Asimismo serán aplicables:

5.2.1 El Real Decreto Ley 2/1986 de 23 de mayo, y el Real Decreto 371/1987 de 13 de marzo; El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales reglamentarias del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

5.2.2 El III Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el Sector Portuario, suscrito el 27 de Septiembre de 1999 (B.O.E. de 10 de Diciembre).

5.3.- De conformidad con lo previsto en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, ningún otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio mientras éste se halle en vigor.

A tal efecto, las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2º Del III Acuerdo Sectorial, es decir, que no integre a la totalidad de los estibadores del puerto de Castellón.

ARTÍCULO 6 - Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquier parte del articulado del Convenio determinará la nulidad radical de la totalidad, salvo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 7 - Comisión Paritaria.-

Se crea una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros de representación empresarial y cuatro en representación de los trabajadores que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio, que entenderán de las siguientes cuestiones:

7.1.- Interpretación y ampliación de las normas del presente Convenio Colectivo así como corrección de errores y erratas del mismo.

7.2.- Propuesta, colaboración y adopción de acuerdos en materia de formación profesional.

7.3.- Propuesta, colaboración y adopción de acuerdos en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral

7.4.- Otras cuestiones no previstas, de la marcha ordinaria de la vida portuaria y que alguna de las partes de la Comisión Paritaria considere que es preciso resolver para mantener la paz social y el buen funcionamiento del puerto comprometiéndose las partes a someter a esta comisión cualquier conflicto que pudiese surgir entre Empresas y trabajadores. Ambas partes acuerdan de forma expresa que, sin perjuicio del ejercicio de los derechos de huelga o cierre patronal, la parte que pretenda ejercitarlo deberá, para que el ejercicio sea legitimo, convocar previamente a la Comisión para discutir los puntos que motivan su decisión.

7.5.- 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 la misma, a petición de parte, mediante convocatoria de SEDCAS. Ordinariamente convocada con cuarenta y ocho horas de antelación, y en trámite de urgencia convocada con veinticuatro horas de antelación. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria, podrá designar a un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.6.- La colaboración de los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del "III Acuerdo Marco", cuando así se le solicite por la misma.

7.7.- Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores y/o técnicos con un máximo de dos por cada parte.

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

7.9.- Cuando no se acuerde otra cosa en la reunión correspondiente, los acuerdos de la Comisión Paritaria adquirirán firmeza transcurridos diez días naturales desde el día siguiente al de la formación del acta por secretaría, que necesariamente se haya revisado por las partes, sin que se hayan formulado correcciones, ello sin perjuicio de la aplicación inmediata de los pactos cuando así se acuerde expresamente para cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

CONTRATACION DE TRABAJADORES PORTUARIOS POR SEDCAS Y POR LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

ARTÍCULO 8 - Procedimiento de contratación.-

8.1.- Contratación por SEDCAS (trabajadores sujetos a relación laboral especial).

La contratación de trabajadores por SEDCAS se realizara, cuando sea procedente, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 6 del III Acuerdo Marco, y con respecto a las normas del Titulo IV de R.D.L. 02/86 de 23 de Mayo y Titulo IV del R.D. 371/87 de 13 de Marzo.

La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

a) Por SEDCAS.

b) Por la Representación Sindical.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos a los que hace referencia el Art. 6.1 del III Acuerdo Marco, aquellos otros de especial relevancia.

Ambas partes están obligadas a reunirse, a aportar los datos que sobre la materia obren en su poder y a negociar de buena fe en la consecución de un acuerdo.

El ingreso de nuevo personal se producirá preferentemente por el Grupo 0 Auxiliar, sin perjuicio de que puedan efectuarse incorporaciones de trabajadores a los Grupos profesionales restantes para ajustar las plantilla a las necesidades operativas del puerto, en atención a los niveles de ocupación y empleo.

Las condiciones de ingreso y selección para el ingreso en SEDCAS se realizaran según el Art. 6 y Art. 7 del III Acuerdo Marco de 27 de Septiembre de 1.999, que las partes asumen como pactado en el presente Convenio.

8.2.- Contratación por Empresas Estibadoras (trabajadores sujetos a relación laboral común).

De acuerdo con el Artículo 9 del III ACUERDO SECTORIAL, las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a SEDCAS, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, o innominada, con detalle del grupo profesional y función a desarrollar.

SEDCAS comunicará esta oferta al Comité de Empresa y a los trabajadores en quienes concurran las condiciones. En caso de que la propuesta fuera 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 comunicaran a SEDCAS y esta, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, trasladara 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 Empresas decidirá libremente.

De no existir voluntarios, SEDCAS lo comunicara 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 SEDCAS oferta nominativa de empleo, quien deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

El estibador y SEDCAS podrán de mutuo acuerdo fijar un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El periodo de suspensión pactado no podrá ser inferior a tres años. Este pacto de suspensión deberá incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la Empresa Estibadora.

Los contratos reflejaran en sus cláusulas, el respeto, como mínimo, a las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en SEDCAS los trabajadores del mismo grupo profesional. Una copia del contrato será entregada a SEDCAS por la empresa estibadora contratante.

Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una Empresa Estibadora no tenga contratados como personal de Relación Laboral Común o de la Transitoria Tercera Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto-Ley 2/1986, un numero de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio publico (Base 3.e. de la Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General), completara este porcentaje con trabajadores procedentes del Grupo 0 Auxiliar y ya encuadrados en su nuevo Grupo Profesional, al objeto de completar su formación y por un periodo no infe-

rior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional.

Para calificar como reiterado el rechazo de un oferta adecuada será necesario rechazar dos ofertas en un periodo de un año, comenzando a contarse este periodo a partir del día siguiente a aquel en que se haya rechazado la primera oferta.

Por la Comisión paritaria (a que hace referencia el Articulo 7º de este convenio colectivo) se regularan las condiciones de trabajo, para que las empresas estibadoras puedan contratar cuando se den las condiciones de trabajo que fijan el artículo 12 del Real Decreto Ley 2/1986 de 23 de Mayo (B.O.E. 27.05.86), la Orden de 15 de abril de 1987 (B.O.E.de 21 de abril), el III Acuerdo Marco, y, otras normas legales aplicables.

ARTÍCULO 9 - Efectos de la Contratación.-

Los trabajadores contratados por las Empresas Estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijos de plantilla, o con cualquier otra modalidad contractual prevista en la legislación vigente.

La contratación por una Empresa Estibadora de un trabajador portuario vinculado a SEDCAS producirá la suspensión de la relación laboral especial que les unía.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el R.D. Ley 2/1986, el trabajador no percibirá indemnización alguna por la empresa estibadora reintegrándose a SEDCAS con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores correspondientes a su grupo profesional.

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

ARTICULO 10 - Control y seguimiento de los acuerdos anteriores.-

La Comisión Paritaria será el órgano competente para el control del exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores sobre fijos de empresa y su adecuación a las variaciones de la actividad portuaria.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 11 - Dirección y control de la actividad laboral.-

La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las Empresas Estibadoras, que deberán observar en su ejecución, todas las normas contenidas en los Reglamentos y disposiciones públicas y del propio Puerto dictadas al efecto.

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

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

ARTICULO 12 - Normas generales de la organización del trabajo.-

12.1.- La transmisión de las órdenes de las Empresas Estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los mandos, Capataces portuarios, que intervengan en la operación, salvo casos de emergencias o en situaciones de riesgos por razones de seguridad o salubridad.

12.2.- La empresa, tiene la facultad de destinar al personal contratado donde lo exija la operativa del buque para el que ha sido contratado. Dentro del tiempo real de trabajo de la jornada laboral la empresa estibadora lo podrá cambiar de buque una vez se haya terminado totalmente la operación.

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, y salvo pacto de Comisión Paritaria, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su numero de lista, y así sucesivamente.

El personal afectado por la movilidad percibirá el incentivo de productividad correspondiente a cada uno de los buques y operaciones en las que hubiera intervenido

12.3.- 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.

12.4.- La polivalencia entre grupos profesionales se implantara en conformidad con lo que dispone el articulo 37 de este Convenio y siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada solo por la acreditación profesional del trabajador.

12.5.- SEDCAS efectuara el control del numero de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyendo los doblajes. También controlara el numero de turnos efectuados por los trabajadores de Relación Laboral Común, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentaran correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a SEDCAS o, en su caso, notificaran a la misma los realizados por los trabajadores de Relación Laboral Común, debiendo indicar el numero 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.

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

12.7.- Los Capataces portuarios facilitaran a las Empresas Estibadoras información del desarrollo de los trabajos dirigidos por ellos. La Empresa Estibadora, con su conformidad o reparo, completará la información del parte diario de trabajo del Capataz y lo hará llegar a SEDCAS, por cualquier medio, antes de las 9 horas del día siguiente al de la ejecución de los trabajos.

ARTICULO 13 - Llamamientos y nombramientos. Procedimiento.-

Las Empresas Estibadoras solicitarán de SEDCAS los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos o emitir certificado de no disponibilidad, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación de conformidad con las normas de la propia sociedad.

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

a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
b) Naturaleza de los servicios a prestar.
c) Tipo de medio de transporte empleado.
d) Naturaleza y Cantidad de las mercancías a manipular.
e) Tipo y características de la unidad de carga.
f) Medios mecánicos a emplear.
g) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

13.2.- Las empresas estibadores habrán de presentar la petición de personal a SEDCAS antes de las 7,30 horas de la mañana y antes de las 12,15 horas de la tarde.

13.3.- A las 7,30 horas, mediante procedimiento manual o informático, se hará el sorteo de las peticiones para saber el orden de nombramiento.

13.4.- En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, se efectuaran dos nombramientos: El primero, a las 08,00 horas, para el primer turno y, el segundo, a las 12,30 horas, para el segundo, tercer y cuarto turno. En ellos se nombrará cada una de las especialidades por el siguiente orden: Capataces; Clasificadores; Oficiales (gruistas, conductores y manipuladores); Estibadores (amanteros, manipuladores suplentes y especialistas). El nombramiento para trabajar en intensiva en el primer turno de 8 a 14 horas se efectuará dicho día a las 07.30 horas.

13.5.- SEDCAS adoptará las medidas necesarias para comunicar a los trabajadores nombrados a las 12,30 horas, que estuvieran trabajando y se reenganchan, la operación en la que les ha correspondido trabajar.

13.6.- El nombramiento para trabajar en festivos sábados y domingos se realizará a las 12,30 horas del último día laborable inmediato anterior. Cuando las Empresas Estibadoras precisen realizar trabajos portuarios en festivos, sábados y domingos y tengan dificultades manifiestas para fijar el turno o la fecha, podrán solicitar en el primer llamamiento del día el que el nombramiento para festivos, sábados y domingos se realice a las 17 horas

13.7.- Las Empresas Estibadoras podrán anular las peticiones de tercer y cuarto turno de intensiva, de días laborables, antes de las 17 horas.

13.8.- Los trabajadores deberán acudir a los nombramientos en la sede de SEDCAS. En caso de impedimento por causa de enfermedad u otras circunstancias que justifiquen la imposibilidad de acudir al nombramiento deberán ponerlo en conocimiento de SEDCAS con una antelación mínima de media hora antes de que se produzca el nombramiento.

13.9.- En los casos en que al producirse el nombramiento de la mañana esté lloviendo de forma fehaciente a juicio del encargado de distribución de personal de SEDCAS, el nombramiento lo podrá retrasar hasta las 08,30 horas.

En los casos en que amenace lluvia y todas las empresas demandantes de personal lo soliciten de forma expresa, en sus escritos de solicitud de trabajadores que deben presentar antes de las 7,30 horas de cada día, el nombramiento se retrasará hasta las 09,00 horas.

El retraso previsto en los dos párrafos anteriores no dará lugar a una ampliación del horario de trabajo ni a compensación salarial.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 14 - Jornada y horario de trabajo.-

A) Jornada semanal: La duración de la jornada completa se conviene en 40 horas semanales a realizar de lunes a viernes.

B) Se acuerda en 1.800 el número de horas anuales de trabajo efectivo.

C) Se establece los siguientes horarios para la realización de las jornadas de trabajo efectivo:

1) JORNADA PARTIDA
– de 8.30 a 12.30 y de 14,00 a 18,00 horas

2) JORNADA CONTINUADA
– PRIMER TURNO de las 8,00 a 14,00 horas.
– SEGUNDO TURNO de 14,00 a 20,00 horas.
– TERCER TURNO de 18,00 a 24,00 horas.

3) JORNADA NOCTURNA
– PRIMER TURNO de 20,00 a 02,00 horas.
– SEGUNDO TURNO de 02,00 a 08,00 horas.

Los trabajos en sábados, domingos y festivos se realizaran, en jornada continuada o nocturna, mediante una lista de trabajadores voluntarios, de no existir o ser insuficientes, se acudirá a la rotación normal de la lista.

D) Control de Asistencia:

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control, que la Empresa en cada momento estime mas adecuado. En el caso de que un trabajador no asista a su trabajo por enfermedad u otra causa justificada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa media hora antes de la asignación y distribución de los trabajos.

ARTICULO 15 - Ordenación jornada de trabajo:

Es objetivo del presente Convenio Colectivo es la máxima ocupación de los trabajadores portuarios de R.L.C. y R.L.E. sin afectar a la productividad ni a la calidad profesional. A tal efecto se estima como nivel óptimo de empleo el que fija el artículo 6 del III Acuerdo Sectorial.

La consecución del objetivo antes indicado lleva aparejada la distribución del trabajo entre el conjunto de trabajadores. A tal efecto se dispone lo siguiente:

1 SEDCAS y las Empresas Estibadoras procederán al nombramiento de trabajadores para atender el trabajo diario conforme a las estipulaciones reguladas en el artículo 13. Dada la irregularidad de la prestación del trabajo en el puerto, el control, o cómputo de jornadas, se realizara anualmente, conforme a las disposiciones del Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 10.2 apartado b) del III Acuerdo Marco.

2 Cuando el trabajador habiendo acudido a los llamamientos no hubiera sido nombrado para realizar tarea, habiendo cumplido con las demás obligaciones de retén, sustituciones etc. que por la Comisión Paritaria se regulen, se le considerara una jornada de tiempo de presencia no computable como trabajo efectivo (Art.20 R. D. 371/87 y complementariamente el Art. 9 R. D. 1.561/1995 de 23 de Sep. B.O.E. 26-09-1995).

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

4 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 numero 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.

ARTICULO 16 – Fiestas Anuales.-

Dada la naturaleza del servicio, las labores portuarias se realizaran todos los días del año durante las 24 horas, exceptuándose los siguientes días festivos:
– 01 de Enero
– 01 de Mayo
– 16 de Julio
– 25 de Diciembre.

En base al calendario laboral que para la localidad establece la Autoridad Laboral, por la Comisión Paritaria se adecuara a las necesidades laborales de este servicio publico.

ARTICULO 17 – Vacaciones.-

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente al disfrute de 30 días naturales de vacaciones. Estos treinta días pueden disfrutarse de la siguiente manera.

a) 15 días naturales continuados comprendidos entre el día 1 al 15 y del 16 al 30 del mes.

b) Periodo mínimo de 7 días o superiores que sean múltiplos de 7 y el resto necesario hasta completar los treinta días.

Se perderá el derecho a disfrutar los periodos de vacaciones que no se tomen dentro del año natural a que corresponden, sin que haya lugar a compensación económica.

No podrán coincidir en situación de vacaciones mas de 20% del personal de cada grupo profesional, distribuyéndose estos turnos rotativos anuales dentro de cada grupo.

SEDCAS, según las necesidades del trabajo y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, expondrán las previsiones de las vacaciones con la suficiente antelación.

Los trabajadores efectuaran las solicitudes antes del 31 de diciembre de cada año.

El Plan de vacaciones será acordado en la Comisión paritaria, dentro del primer trimestre del año.

El orden para elegir la época del año se ajustara a las normas siguientes:

1) No podrán disfrutar en un mismo periodo de tiempo vacaciones mas del 20% del total de cada Grupo o categoría profesional.

2) Tendrán preferencia par el disfrute del periodo vacacional solicitado:

Los solicitantes de mes completo.

Aquellos trabajadores que tengan que disfrutar periodos de vacaciones distintos al que hayan solicitado se les asignaran las puntuaciones que se indican y gozaran de prioritaria preferencia para elegir el periodo vacacional en los próximos años en orden a los puntos acumulados siguientes:

– En Julio o Agosto	0 puntos.
– En Septiembre	1 puntos.
– En Octubre	2 puntos.
– En Noviembre	5 puntos.
– En 1ª quincena Diciembre	5 puntos.
– En 2ª quincena Diciembre	0 puntos.
– En 1ª quincena Enero	0 puntos.
– En 2ª quincena Enero	5 puntos.
– En Febrero	5 puntos.
– En Marzo	4 puntos.
– En Abril	3 puntos.
– En Mayo	2 puntos.
– En Junio	1 puntos.

El disfrute de 15 o mas días en un mes de los comprendidos en el baremo reduce en un 50% la puntuación asignada al mes que corresponda.

Caso de que en años sucesivos puedan darse el empate a puntos entre dos o mas trabajadores, se tendrá en cuenta la situación familiar (hijos en edad escolar). De persistir el empate a puntos, se resolverá por sorteo.

ARTICULO 18 - Remate de Buques y Horas Extraordinarias.-

Para finalizar la operación del buque, las Empresas Estibadoras dispondrán de una prolongación de una hora que tendrá carácter de estructural y se retribuirá de acuerdo con lo regulado en el Capítulo económico de este Convenio y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva) . Por la Comisión Paritaria se regulara el procedimiento para poder realizar hasta una segunda hora extraordinaria en caso de manifiesta necesidad.

ARTICULO 19 - Repetición de turnos por necesidades del servicio público (Reenganche).-

Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las labores portuarias incluidas en el ámbito del presente Convenio y en atención a la plantilla existente, las Empresas Estibadoras se comprometen y obligan a realizar la totalidad de las mismas sin recurrir a la contratación o utilización de otro personal. Por su parte, los trabajadores atenderán el exceso o acumulación de trabajo producido por la irregularidad del tráfico mediante la repetición de turnos. No vendrá obligado a reengancharse el trabajador inscrito en un curso de formación de los previstos en el artículo 33.

A tales efectos, la repetición de turnos (reenganche) se efectuará respetando las siguientes condiciones:

1. Los estibadores portuarios manifiestan su voluntad de atender los reenganches que se ofrezcan por las Empresas Estibadoras. A tal objeto, el reenganche no podrá exceder de un turno de trabajo al día ni de un total de treinta turnos mensuales, salvo que el trabajador aceptara voluntariamente otros nombramientos.

2. Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, la representación legal de los trabajadores podrá acordar no atender colectivamente los pedidos de reenganche de las Empresas. En tal caso, deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad de Estiba con un preaviso mínimo de 72 horas, sin perjuicio de la competencia propia de la Comisión Paritaria.

3. Las operaciones portuarias con trabajadores reenganchados se podrán iniciar de manera efectiva, a partir del inicio del horario prefijado para cada jornada de trabajo, aún a pesar de que los equipos nombrados no estuvieran completos como consecuencia del descanso de los trabajadores reenganchados, siempre que técnicamente sea posible el desarrollo del trabajo encomendado en condiciones de seguridad e higiene.

4. Sólo se podrán repetir turnos cuando se haya agotado el personal de relación laboral especial aplicando la polivalencia pactada.

5. Los turnos que se realicen por repetición (jornada doble) se computaran como una jornada mas de trabajo efectivo, dentro del mes, a los efectos de determinar la actividad o el desempleo.

6. Los trabajadores que hayan de repetir turno para cualquier Empresa Estibadora serán solicitados a SEDCAS mediante el oportuno y habitual impreso en el que además figurarán los vinculados por relación laboral común que formarán parte de la mano.

7. El reenganche se efectuará con los siguientes derechos:

7.1 Si se produce al comenzar el segundo turno el personal tendrá derecho a una hora y media para comer. Si afecta al tercer o cuarto turno, el personal tendrá derecho a 30 minutos de descanso de manera rotatoria para que no se suspendan los trabajos.

En el tercer y cuarto turno, los 30 minutos para comer se contará desde la terminación del turno anterior trabajado por el personal afecto al reenganche. Para que el cómputo anterior se pueda producir en el segundo turno, la Sociedad de Estiba deberá comunicar al trabajador el reenganche en la forma que se acuerde por la Comisión Paritaria.

7.2 El reenganche (jornada doble) dará derecho a una dieta (Plus de molestia) y el salario base correspondiente a un día de trabajo mas el incentivo de productividad que genere por los conceptos que constan en los Anexos I y II.

ARTICULO 20 - Licencias.-

20.1.- Licencias retribuidas.-

El trabajador, tanto sujeto a relación laboral especial como el de relación laboral común, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo podrá ampliarse hasta cuatro días cuando con tal motivo, el trabajador deba desplazarse a localidad distinta de la de su residencia.

c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter publico o personal.

e) Por el tiempo necesario para disfrutar de Formación Profesional.

f) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes oficiales.

20.2.- Licencias no retribuidas.-

En casos extraordinarios, debidamente acreditados y no regulados en el Articulo anterior, podrán otorgarse licencias por el tiempo que sea preciso , según las circunstancias.

Podrán solicitar permiso sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, con una duración mínima de tres meses y máxima de seis meses, los trabajadores que lleven en la Empresa mas de dos años. La Dirección de la empresa resolverá las solicitudes que en este sentido sean formuladas.

Para tener derecho a un nuevo permiso deberán transcurrir como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación del anterior. El periodo de permiso sin sueldo no se computara a ningún efecto.

20.3.- Excedencia Especial.-

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, con reserva de puesto de trabajo, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo publico cuando sea incompatible con la prestación de servicios con la empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.

b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales y en las condiciones establecidas en la Ley.

c) Para atender el cuidado de los hijos, en los casos y en las condiciones previstas en la ley.

20.4.- Excedencias.-

Los trabajadores con dos años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria mínimo de dos años y máximo de cinco años y podrán solicitarla por motivos particulares.

Las peticiones de excedencia voluntaria serán resueltas por la Dirección de la empresa en el plazo de un mes.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos dos años de servicio ininterrumpido, contando a partir de la fecha de su reincorporación .

ARTICULO 21 - Reingreso del excedente.-

El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días naturales siguientes a la terminación de la causa que la originó.

El trabajador que no solicite el reingreso dentro de los treinta días naturales, causará baja definitiva en la Empresa.

Si la petición de reingreso del excedente voluntario no puede ser atendida por falta de puesto vacante de su mismo grupo profesional, el trabajador puede optar por ocupar otro puesto de trabajo de inferior grupo profesional o permanecer en la lista de espera que se produzca vacante de su grupo profesional. La Dirección de la Empresa ofertará los puestos vacantes que se produzcan por orden de petición de reingreso de los excedentes.

CAPITULO V

REGULACIÓN ECONÓMICA

ARTICULO 22 - Salario base.-

Es la parte de la retribución para cada grupo profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos. El salario base anual esta constituido por once mensualidades por actividad laboral y una por vacaciones.

El salario base diario será el resultado de dividir el salario base mensual entre 30 días.

La tabla salarial se especifica en el Anexo I.

ARTICULO 23 - Complementos personales. Plus de antigüedad.-

De acuerdo con el artículo 10.5.e) del III Acuerdo Marco el complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respetan las cantidades vigentes, y el devengo de los futuros tramos temporales en la forma hasta ahora pactada, a que tenga derecho el personal del censo que estaba en alta en SEDCAS a la entrada en vigor del III Acuerdo Marco. El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible. El personal ingresado en SEDCAS con posterioridad al mes de Noviembre de 1.999, exceptuándose los gruistas procedentes de la Autoridad Portuaria y transferidos a SEDCAS, no generará ni percibirá cantidad alguno en concepto de antigüedad. El valor de dicho complemento es el reflejado en el Anexo I.

ARTICULO 24 - Complementos de vencimientos periódicos superior al mes. Gratificaciones extraordinarias. Incentivo vacacional.-

24.1.- Las percepciones por este concepto serán las que constan en el Anexo I estos importes se percibirán en los meses de junio y diciembre por aquellos trabajadores que prestan sus servicios ininterrumpidamente. Los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso de excedencias percibirán la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el año natural. A estos efectos la del mes de Junio se considerara devengada desde el 1 de Enero al 30 de Junio y la de Diciembre desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Cuando en el semestre anterior a la fecha de pago, el trabajador alcance niveles de actividad superiores al 95 % se incrementara en un 11 % el importe de su gratificación extraordinaria

24.2.- Incentivo vacacional.-

El trabajador en situación de disfrute vacacional, tiene derecho al percibo un incentivo vacacional como complemento a su salario base y por el importe que consta en la tabla salarial del Anexo I. El pago de estos incentivos se abonara proporcionalmente al numero de días de disfrute de cada periodo vacacional.

ARTICULO 25 - Incentivo de Productividad.-

Se establece un incentivo a la producción a percibir por el trabajador, además del salario base y que es variable en función del tipo de operación y el rendimiento obtenido. Su cuantía consta en el Anexo II. Este incentivo de productividad, por cada tipo de operación, comprende todos los recargos de penosidad, peligrosidad, molestias y cualesquiera otros que puedan relacionarse con la operación de que se trate.

Para el cálculo de nuevas tarifas del incentivo de productividad se tomaran en cuenta las retribuciones y los rendimientos, media anual por jornada, en trabajos de similares características.

Para la valoración del incentivo de productividad cuando se trabaje con mercancía general se procederá:

A) Si la mercancía tiene una tarifa superior a la mercancía general se aplicara la superior y el resto al valor de la tarifa general.

B) Cuando una partida de mercancía general supere las 100 Tn., se valorara a su precio de tarifa y el resto (excepto en el caso A) al valor de la tarifa general.

ARTICULO 26 - Trabajos en sábados, domingos y festivos.-

Cuando se realicen trabajos en sábados, domingos o festivos la retribución del salario base y de incentivo de productividad de ese día será incrementado en el 100%, excepto los trabajos de entrega y recepción que el incremento será del 75% sobre el salario base y el incentivo de productividad.

ARTICULO 27 - Plus de nocturnidad.-

Los turnos de trabajo realizados entre las 20,00 y las 8,00 horas A.M. tendrán un incremento por hora y trabajador que consta en el anexo I.

ARTICULO 28 - Incentivo mínimo de productividad.-

Cuando por causas no imputables al trabajador este no alcance rendimientos aceptables se garantizará un mínimo de productividad por la cuantía que consta en el Anexo I.

ARTICULO 29 - Horas Extraordinarias.-

Las realizadas en conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de este convenio colectivo de trabajo se abonarán al valor que se fija en el Anexo I.

ARTICULO 30 - Licencias sindicales y reglamentarias.-
En estas situaciones el trabajador portuario percibirá las mismas retribuciones que le hubieren correspondido de estar disponible.

ARTICULO 31 - Cotización a la Seguridad Social.-
Los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por Relación laboral Común, como los vinculados por Relación Laboral Especial, en alta y en activo en SEDCAS, en función del Grupo Profesional al que pertenecen, cotizan a la Seguridad Social dentro del Régimen Especial del Mar, por los siguientes grupos de tarifa de contingencias comunes:

– Grupo Profesional IV	Tarifa cot.	3
– Grupo Profesional III, II y I	"	4
– Grupo Profesional 0- Auxiliar	"	8

ARTICULO 32 .- Especificaciones a la retribución.-
Todas las referencias a salarios, incentivos, complementos, pluses y demás conceptos retributivos tienen la consideración de íntegros o brutos a todos los efectos.

ARTICULO 33 - Otros riesgos cubiertos.-
Responsabilidad Civil. La cantidad máxima asegurada tanto por las indemnizaciones exigidas como por las fianzas judiciales, para los siniestros que afecten a las garantías dadas en la póliza existente, cualquiera que sea el numero de víctimas o perjudicados, será de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESETAS para la Responsabilidad Civil de Explotación, y de QUINCE MILLONES DE PESETAS por víctima con un máximo de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESETAS para la Responsabilidad Civil Patronal.
Los trabajadores de SEDCAS, exceptuando los pertenecientes al Grupo Profesional 0 – Auxiliar, que causen baja por accidente, enfermedad, jubilación o cualquier otra causa que no sea imputables al trabajador percibirán la cantidad de tres millones de pesetas en concepto de Plus de permanencia. Este Plus de permanencia sustituye, con efectos del año 1.999, a las coberturas de riesgos de vida y accidentes laborales que fijaba el artículo 48.1 y 48.2 del anterior convenio laboral.

CAPITULO VI

CLASIFICACION PROFESIONAL. FORMACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA.

ARTÍCULO 34.-Clasificación Profesional.-
34.1.- Grupos Profesionales

Grupo 0.-	Auxiliar
Grupo I.-	Especialista
Grupo II.-	Oficial Manipulante
Grupo III.-	Controlador de mercancía
Grupo IV.-	Capataz

Grupo 0-Auxiliar.-
Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al Articulo 14 del Real Decreto-Ley 2/1986, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto.
A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:
1. Entrega y recepción de mercancías.
2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las Empresas Estibadoras desarrollan su actividad.
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.
3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
4. Grupaje y recuento de mercancías.
La delimitación y alcance de las tareas asignadas al Grupo 0 Auxiliar será determinada, de entre las indicadas anteriormente, en el Convenio o pacto de ámbito del Puerto, con ratificación de la Comisión Mixta. Asimismo, por resolución de la Comisión Mixta, podrá ampliarse la actuación laboral de los profesionales del Grupo 0 Auxiliar a aquellas otras labores no previstas anteriormente, pero de semejante función que se segreguen de entre las reconocidas al Grupo Profesional I.

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 de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.
Estas tareas se agrupan de forma indicativa de la siguiente forma:
1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.
2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas.
3. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo.
4. 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, ni exista disponibilidad de personal del Grupo O Auxiliar para su desempeño.
5. Llenado y vaciado de contenedores.
6. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
7. arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta la 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.
8. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
9. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas del Grupo 0 Auxiliar, cuando no estuviera constituido tal Grupo, como las tareas que resulten de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo final que regula el citado Grupo 0 Auxiliar.
Dado el grado de mecanización creciente de las actividades de este Grupo, para todo lo anterior utilizará todos los medios mecánicos que la propia operativa exija.

Grupo II.- Oficial Manipulante.-
Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias.
Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.
Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:
1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 Tn. De potencia de elevación.
2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas etc.)
3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 Tn. de potencia de elevación.
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
5. Conductores de camión y trailer.
6. Manipulación de vancarries.
7. Manipulación de trastainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Conducción de vehículos no comprendida en el art. 2.d) del Real Decreto-Ley 2/1986.
13. Manipulación de Reach Stacker.
14. Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico.
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 Empresa Estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
– Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.
– Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad e higiene hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

Grupo III - Controlador de mercancía (Clasificadores).-
Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla física y administrativamente, 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 de inspección ocular, etc.
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 Estibadora, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

Grupo IV - Capataz.-
Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección e instrucciones de la Empresa Estibadora, las operaciones

portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa Estibadora del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad (sin perjuicio de lo establecido en el R.D. Ley 2/1986) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.

2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.

3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.

4. La atención, y en su caso, adopción de las órdenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.

5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

Cuando se realicen operaciones simultaneas en las que estén implicados varios Capataces, la Empresa Estibadora podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del Puerto.

En todo caso, se entenderá que el Responsable General, caso de que la Empresa Estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV Capataces.

ARTÍCULO 35 - Formación Profesional.-

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, asumiendo el contenido integro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

SEDCAS, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con las Empresas Estibadoras, los Trabajadores Portuarios y la Administración Pública. En esta colaboración las empresas estibadoras facilitaran la utilización para prácticas y/o pruebas de los equipos de que disponen según el Contrato del Servicio Público de Estiba.

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

Se crea una Comisión de Formación constituida por un representante de cada una de las partes afectadas; Empresas Estibadoras, SEDCAS y Comité de Empresa, como parte social, que será la encargada de realizar todo lo concerniente a la impartición de la formación de acuerdo con los criterios de necesidades formativas en SEDCAS.

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

La solicitud, realización y superación por parte de un trabajador de un curso de formación para poder figurar en la lista de otra especialidad y para desempeñar tareas especificas de otro grupo profesional, supondrá la obligación por parte del trabajador de figurar de forma inmediata en la lista al efecto.

ARTICULO 36 - Sistemas de Clasificación y promoción profesional.-

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

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 Empresas donde viniera prestando sus servicios, este podrá pactar su incorporación a SEDCAS o a otra Empresa Estibadora que requiera trabajadores portuarios con tal cualificación.

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

a) El sistema garantizara la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a Relación Laboral especial o Común, para acceder a todas las promociones u ascensos que se efectúen en el ámbito del Puerto de Castellón.

b) Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de SEDCAS y de las Empresas Estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todos los trabajadores independientemente del Grupo Profesional y especialidades que tengan reconocidas, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.

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

d) SEDCAS, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento acreditara 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.

ARTICULO 37 - Movilidad Funcional y Polivalencia.-

Los trabajadores portuarios realizan las funciones correspondientes a su Grupo Profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuara según el orden convencionalmente acordado. En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador.

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

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

Todos los trabajadores desempeñaran en régimen de polivalencia si las necesidades del servicio así lo exigen, ocupación distintas a las de su Grupo Profesional cuando tengan acreditada idoneidad profesional para estas, de acuerdo con las normas de polivalencia existentes en el ámbito de la Sociedad de Estiba.

En lo no regulado anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Art. 11 del III Acuerdo Marco.

El nombramiento de trabajadores de relación laboral especial para la realización de funciones correspondientes a un Grupo Profesional distinto al que tengan reconocido, solo podrá realizarse siempre que concurran y se cumplimenten las siguientes condiciones:

– Que no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad demandada por la Empresas Estibadoras correspondiente al Grupo Profesional y especialidad solicitada.

– Que el nombramiento se efectué por rotación. En todo caso, se procederá con preferencia al nombramiento del mismo Grupo Profesional.

– Los estibadores del Grupo 0 Auxiliar podrán, por el carácter formativo de su propio Grupo Profesional, cuando acrediten la formación adecuada, ejercer funciones que se segreguen del Grupo Profesional I cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de esa especialidad. Por la Comisión Paritaria se determinara el procedimiento adecuado.

– 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.

CAPITULO VII

REPRESENTACIÓN Y DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 38 - Representación.-

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 Articulo 2.

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 Especial, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio publico de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación, los referidos al ámbito del Puerto y al personal indicado en el Articulo 2 del presente Convenio Colectivo, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

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

ARTICULO 39 - Derechos de reunión y representación.-

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

1. La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas en los locales de SEDCAS, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, sin mas requisitos que no interrumpir los llamamientos diarios. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramientos de SEDCAS, o de cualquier otro que esta ponga a su disposición.

2. A recibir información a través de sus representantes.

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

ARTICULO 40 - Derechos Sindicales.-

Las partes firmantes se remiten, en lo que les afecta al contenido del Articulo 16 del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, publicado por Resolución de 10 de Noviembre de 1.999 en el B.O.E. del 10 de Diciembre de 1.999.

ARTICULO 41 - Disfrute de Horas retribuidas por actividad sindical.-

Estas deberán solicitarse con 24 horas de antelación. En el caso de solicitud en menor plazo, con carácter de urgencia, esta deberá estar acompañada con pruebas de la urgencia y la posibilidad de disfrute o no queda a juicio de la Dirección. En el caso de convocatoria urgente por la Dirección también deberá solicitarse el correspondiente disfrute.

Cada representante tendrá derecho a 40 horas mensuales que deberán ser justificadas a requerimiento de la Dirección y aquellas que por su condición devenguen cantidad por este ejercicio lo serán necesariamente con prueba suficiente.

A los delegados sindicales de los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, que reúnan los requisitos a que hace referencia el articulo 16 del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, les serán de aplicación el crédito de 20 horas retribuidas mensuales.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 42 - Principios generales.-

Las partes firmantes de este Convenio consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de seguridad y salud laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a los que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de accidentes es el objetivo prioritario de la política empresarial.

La regulación de la seguridad y salud laboral obliga a la empresa a planificar las medidas, a estudiar e investigar los riesgos, a evaluar las capacidades profesionales de los trabajadores y, en definitiva, a organizar la producción en función de políticas preventivas. Se procurará que en toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

Se potenciarán los servicios de protección y prevención en materia de primeros auxilios, evacuación de los trabajadores y supuestos de riesgos graves e inminentes; deberes de información; de formación; de consulta y participación de los trabajadores.

La formación se configura, además como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las practicas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario.

Las responsabilidades en la gestión de prevención alcanzan a los distintos niveles de la empresa, cada uno, según su función y jerarquía.

La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y, por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa de prevención podrá tener carácter adjetivo o lateral.

42.1 Comité de Seguridad y Salud Laboral.-

De acuerdo con el art. 14 del III Acuerdo Marco se constituye un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y SEDCAS.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por los delegados de Prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad de Estiba y Desestiba, y de otra, por las Empresas Estibadoras o sus representantes y SEDCAS.

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 convenientes, 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 Sociedad de Estiba y Desestiba, que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

42.2.- Competencias.-

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3.- Delegado de prevención:

– El Delegado de prevención es el representante de los trabajadores con funciones especificas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

– El Delegado de prevención será designado por y entre los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas.

Las Competencias y facultades del delegado de prevención son las recogidas en el Articulo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

42.3.- Obligaciones de las empresas en materia de Seguridad y Salud Laboral.-

Son obligaciones del empresario:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y de los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

42.4.- Obligaciones y derechos de los trabajadores.

42.4.1.- OBLIGACIONES -

1.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2.- Los trabajadores deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, a cerca de cualquier situación de riesgo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Recibir las enseñanzas sobre Seguridad y Salud y sobre el salvamento y socorrismo que le sean facilitadas por la empresa.

Someterse a los reconocimientos médicos que de acuerdo con el Articulo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales serán ofrecidos a todos los trabajadores de la Sociedad de Estiba debido a las especiales características de los trabajos portuarios. Tendrán carácter obligatorio para todos aquellos trabajadores que su salud conlleve un riesgo para si y/o para los demás.

i) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

42.4.2.- DERECHOS -

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

42.5.- Equipo de Seguridad y Ropa de Trabajo.-

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Sociedad Estatal se compromete a entregar a todos los trabajadores, siempre que sean necesarios, los siguientes medios de protección y seguridad:

– 1 Par de zapatos/botas de seguridad al año.
– 1 Par de botas de agua cada tres años
– 6 Pares de guantes de cuero al año.
– 1 Chaleco reflectante cada año.
– 1 Chaquetón de abrigo cada tres años.
– 1 Aquellos elementos que requiera la operación tales como mandiles de cuero, mascarillas de celulosa, etc.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO – FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 43 - Régimen disciplinario.-

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

43.1.- Normas para la imposición de sanciones.-

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 podrá 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 a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la Empresa.

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

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

43.2.- 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 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.

ARTÍCULO 44 - Clase de faltas.-

Las faltas cometidas por los trabajadores fijos de la plantilla de las Empresas firmantes de este Convenio Colectivo se clasifican atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

44.1.- Se consideraran 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 la empresa.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo –más de diez minutos de retraso- sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
5. Incurrir en descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

44.2.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar suficientemente su causa, dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas suficientemente, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido nombrado 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 seria 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 en el rendimiento habitual o el inducir a los compañeros a tal fin o retardar el cumplimiento de las ordenes recibidas por sus superiores, sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a la empresa, con al puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, que cause perjuicio a la Empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas toxicas, estupefacientes o sustancia psicotrópicas, cuando no sea habitual.
8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la sociedad de Estiba.
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 medi-

das 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 el Convenio.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus ordenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, esta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en este Convenio por la práctica de determinadas faenas.

18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por SEDCAS, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

44.3.- Son faltas muy graves.-

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

2. Más de diez faltas, no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o doce durante el año.

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, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a las empresas y SEDCAS 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 este subordinado, así como el exigir de este o admitir 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 constitutivas del 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 normal de trabajo.

23. La negativa durante la huelga a la prestación de los servicios mínimos.

ARTÍCULO 45 - Sanciones.-

45.1.- Sanciones por faltas leves.-

– Amonestación por escrito.

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

45.2.- Sanciones por faltas graves.-

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual numero de días.

45.3.- Sanciones por faltas muy graves.-

– uspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.

– Despido.

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

45.4.- Infracciones de las Empresas.-

Las infracciones del presente convenio cometidas por las empresas estibadoras o personas que las representen habrán de ser puestas en conocimiento de la dirección de SEDCAS a los efectos oportunos, sin perjuicio de su denuncia ante las autoridades competentes.

Se considerará como infracción la falta de comunicación de algún incumplimiento por parte de los trabajadores asignados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Unica: Revisión salarial año 2.001.

Se acuerda un incremento salarial para el ejercicio de 2.001 del 2% sobre el salario, incentivos, pluses, gratificaciones y cualquier otro concepto retributivo vigente en el año 2.000.

En términos de homogeneidad la masa salarial del 2001 no experimenta un incremento superior al 2% respecto de la del año 2.000.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Unica: Conversión tarifas de Pesetas a Euros.

En La tabla salarial, que se adjunta como Anexo I, se efectuara la conversión de Pesetas a Euros con un redondeo, a la alta o a la baja, de dos decimales, en conformidad con el punto uno, del articulo 11, Sección Tercera del Capitulo II, de la Ley 46/1998 de 17 de diciembre (BOE 18 de diciembre de 1998)

En la tabla de tarifas de unidades de carga a manipular que se adjunta como Anexo II, la conversión de Pesetas a Euros se efectuara con un redondeo, a la alta o a la baja, de cuatro decimales, al ser operaciones intermedias, realizando en la operación final el redondeo a dos decimales, en conformidad con el punto dos, el articulo 11, Sección Tercera del Capitulo II, de la Ley 46/1998 de 17 de diciembre (BOE 18 de diciembre de 1998)

DISPOSICIÓN FINAL

Unica:- Garantía de cumplimiento global del Convenio.

Las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal de cada puerto (Estibadores de Relación Laboral Especial y Estibadores de Relación Laboral Común); el sistema de distribución del trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el Articulo 3 del presente Convenio a los estibadores indicados en su ámbito personal (Articulo 2), configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del Sistema Portuario.

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 descritas en el Articulo 3 del presente Convenio, 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.

A n e x o I

TABLA DE SALARIOS

Salario Base

GRUPO PROFESIONAL		ANUAL		MENSUAL 12 MESES		DIARIO 360 DIAS	
		Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros
IV	Capataces	2.148.120	12.910,46	179.010	1.075,87	5.967	35,86
III	Clasificadores	2.066.602	12.420,53	172.217	1.035,05	5.741	34,50
II	Oficiales	2.066.602	12.420,53	172.217	1.035,05	5.741	34,50
I	P. Especialistas	2.001.240	12.027,69	166.770	1.002,31	5.559	33,41
0	Auxiliar	1.498.176	9.004,22	124.848	750,352	4.162	25,01

Plus de Antigüedad

GRUPO PROFESIONAL	ANUAL POR QUINQUENIO		MENSUAL 12 MESES	
	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros
IV Capataces	71.086	427,24	5.924	35,60
III Clasificadores	68.245	410,16	5.688	34,19

II Oficiales	68.245	410,16	5.688	34,19
I P. Especialistas	65.417	393,16	5.452	32,77

Gratificaciones Extraordinarias y no periódicas

	Ptas.	Euros
Grupos Prof.: I, II, III y IV		
Paga Julio	234.882	1.411,67
Paga Noviembre	234.882	1.411,67
Incentivo Vacacional	209.500	1.259,12
Grupo Prof.: 0		
Paga Julio	124.848	750,352
Paga Noviembre	124.848	750.352

Anexo II

CLAVE	UNIDADES DE CARGA A MANIPULAR	AÑO 2.001 Ptas.	Euros
5	MINIMO GARANTIZADO	3.765,39	22,6304
6	HORAS EXTRAORDINARIAS	2.954,57	17,7573
7	HORAS EXTRARODINARIAS GRANELES Y S/MUELLE	2.659,62	15,9846
8	HORAS NOCTURNAS	1.089,16	6,5460
9	REMATE 2ª HR.	6.120,00	36,7819
901	DIETA DE ASISTENCIA 1 (PLUS DE MOLESTIA 1)	8.900,83	53,4951
902	DIETA DE ASISTENCIA 2 (PLUS DE MOLESTIA 2)	10.977,55	65,9764
10	MINUTOS DE ESPERA	17,44	0,1048
11	PALETIZADOS	10,68	0,0642
12	PALETIZADO PAPEL, TABLERO, PLOMO, COBRE, UDS. -900 Kgs.	14,12	0,0849
13	PALETIZADO CAJAS TUBOS	17,58	0,1057
14	PALETIZADO NARANJA, CEBOLLAS, ENVASES	26,86	0,1614
15	PREESLINGADOS + 1000 KGS.	10,62	0,0638
16	PREESLINGADOS - 1000 KGS.	10,62	0,0638
17	BIG-BAG (todas las características y pesos)	10,62	0,0638
18	GENERAL (por turnos)	11.000,00	66,1113
19	GENERAL (Jornada Nor. term. antes 12,30 - Jornada Int. term. antes 11,00)	7.000,00	42,0708
20	GENERAL	13,81	0,0830
21	GENERAL BIDONES	53,73	0,3229
22	BIDONES A. OXIG.	80,58	0,4843
23	NEUMATICOS	163,87	0,9849
24	BALAS TABACO, FIBRA, PALLETS CARTON	80,58	0,4843
25	BLOQUES MARMOL	17,58	0,1057
26	FRUTA REFRIGERADA	28,25	0,1698
27	COLOCACION CABLES, ETIQUETAS	1,28	0,0077
28	BOBINAS PAPEL +1000 KGS	17,58	0,1057
29	BOBINAS PAPEL -1000 KGS	27,62	0,1660
30	MADERA FARDOS	12,10	0,0727
31	MADERA SUELTA Y POSTES	36,26	0,2179
32	MADERA TRONCOS	25,11	0,1509
33	MADERA CHAPA	14,12	0,0849
34	MADERA PREESLINGADA	10,04	0,0603
35	ATADOS MADERA GR. DIMENSION	17,58	0,1057
40	CONTENEDORES LLENOS	97,91	0,5885
41	CONTENEDORES VACIOS	48,95	0,2942
42	UDS. VOLUMINOSAS (COCHES, TRACTORES, ETC.)	97,91	0,5885
44	PLATAFORMAS	12.000,00	72,1215
50	CAJAS -25 KGS	60,39	0,3630
51	CAJAS +25 KGS, TURBA	44,30	0,2662
52	SAQUERIO (MANUAL)	25,51	0,1533
53	SAQUERIO 2	30,13	0,1811
54	ABARROTE SAQUERIO	6,71	0,0403
60	CAJAS PESCADO CONGELADO	24,98	0,1501
61	PESCADO CONGELADO CAJAS -20 KG	83,68	0,5029
62	PESCADO CONGELADO CAJAS +20 KG	63,99	0,3846
63	ABARROTE CONGELADO 1 A 1,5 M	12,65	0,0760
64	ABARROTE CONGELADO MAS 1.5 M	25,29	0,1520
69	TOCHOS DE ALUMINIO	18,77	0,1128
70	HIERRO (VIGAS, ANGULO, CALIBRADO)	11,79	0,0709
71	ESTRUCTURA, MAQUINARIA	29,51	0,1774
72	PLANCHAS HIERRO	9,73	0,0585
73	VARILLA HIERRO +6 MTS	8,07	0,0485
74	VARILLA HIERRO - 6 MTS	6,71	0,0403
75	BOBINAS HIERRO +1000 KGS	10,71	0,0644
76	BOBINAS HIERRO -1000 KGS	10,68	0,0642
77	ROLLOS ALAMBRE - 1000 KGS	17,58	0,1057
78	ROLLOS ALAMBRE + 1000 KGS	11,79	0,0709
79	ATADOS TUBOS HIERRO	23,57	0,1417
80	GRANEL 1	8.079,87	48,5610
81	GRANEL A (*)	10.200,00	61,3032
85	GRANEL 2	8.622,14	51,8201
86	GRANEL B (*)	11.220,00	67,4336
87	GRANELES (Jornada Nor. term. antes 12,30 - Jornada Int. term. antes 11,00)	6.526,66	39,2260
92	CGA/DGA LIQUIDOS POR TUBERIA (MERCANCIA PELIGROSA)	10.200,00	61,3032
94	TAPADA/DESTAPADA BODEGAS	522,75	3,1418
95	ENT/RECEP., CONSOLID. CARGAS Y TRAB. COMPLEMENTARIOS	10.200,00	61,3032
96	OPERACION ANULADA	1.117,08	6,7138

Estas tarifas sufren un incremento del 100% en trabajos en festivos, sábados y domingos, excepto en "ENT/RECEP., CONSOLID. CARGAS Y TRAB. COMPLEMENTATIOS" que será del 75%.

4118