

CONVENIO COLECTIVO. ESTIBADORES PORTUARIOS

(BOP 30/11/2011; Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2006)

Vista la solicitud presentada el día 25 de septiembre de 2000, para la inscripción del Convenio Colectivo del Sector, "Estiba y Desestiba de Los Puertos de la Isla de Gran Canaria" (N.º de Código: 3502232), suscrito con fecha 21 de junio de 2000, de una parte por la representación de empresa la Asociación de Consignatarios y Estibadores de buque de Las Palmas y Sestiba, y de otra por organización sindical Comisiones Obreras y la Coordinadora Estatal de Trabajadores Portuarios (Intersindical Canaria), y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y art. 13.1.e) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector "Estiba y Desestiba de los Puertos de la Isla de Gran Canaria" en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n.º 2211 y su notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.), de esta Dirección General de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE ESTIBA Y DESESTIBA DE LOS PUERTOS DE LA ISLA DE GRAN CANARIA

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito territorial.**— El presente Convenio es de aplicación a todas las zonas de servicio de los puertos comerciales de la Isla de Gran Canaria (Puerto de La Luz y Las Palmas, Arinaga Salinetas, Agaete) o a los que en el futuro pudieran crearse o habilitarse, en los que se realicen actividades descritas en el artículo 3.º

Artículo 2. **Ámbito personal.**— Afectará, como Empresas, a las Sociedades de Estiba de los Puertos de La Luz y de Las Palmas; a las Sociedades de Estiba constituidas o que se constituyan al amparo del Real Decreto-Ley 2/1986, y las Empresas Estibadoras que tengan

encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba, en el ámbito territorial del presente convenio.

Asimismo, afectará a las Sociedades o Entidades que se constituyan al amparo del R.D. Ley 2/1986, con ámbito autonómico con igual función sobre cualquier puerto de la isla de Gran Canaria.

Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las Sociedades de Estiba, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto Ley 2/1986.

Artículo 3. Ámbito funcional.— El presente convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los estibadores 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; el izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque.

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

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

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 los representantes legales del personal del buque y su Empresa o entre los sindicatos representativos del sector, y las asociaciones Empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezcan en Convenio Colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

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 Acuerdo. 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 aquéllos.

3.2.7 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 y/o descarga así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

3.4 Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6.º del Real Decreto 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 de los puertos comerciales, 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, llenado y vaciado de contenedores.

Artículo 4. **Ámbito temporal.**— El presente Convenio, entrará en vigor el día de su firma, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre del año 2006. Todo ello, sin perjuicio de las referencias temporales específicas que para determinadas materias expresamente tengan establecida otra duración. A su vencimiento, se prorrogará por años sucesivos.

A partir de 1 de enero de 2002 y durante los años de vigencia del presente convenio, se revisarán anualmente la totalidad de las retribuciones en el porcentaje de inflación previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, o en el incremento que se establezca en los indicados presupuestos para los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas, en caso de que este último fuese superior. El reparto se hará de tal manera que sobre la masa salarial dicho incremento se repartirá el 50% en el plan de pensiones y el otro 50% en la totalidad de las retribuciones, salvo que la Comisión Paritaria acuerde otro reparto en la primera quincena de enero de cada año.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, continuará vigente en su totalidad, aún denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio del mismo ámbito territorial.

En el supuesto de prórroga se aplicará la revisión salarial, a la totalidad de las retribuciones en el porcentaje de inflación previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, o en el incremento que se establezca en los indicados presupuestos para los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas, en caso de que este último fuese superior. El reparto se hará de tal manera que sobre la masa salarial, dicho incremento se repartirá el 50% en el plan de pensiones y el otro 50% en la totalidad de las retribuciones, salvo que la Comisión paritaria acuerde otro reparto en la primera quincena de enero de cada año.

Artículo 5. **Fuentes de las relaciones laborales y concurrencia.**— Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

Asimismo serán aplicables:

5.1 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 y reglamentarias del Estado con

sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

5.2 El III Acuerdo Sectorial, suscrito el 27 de septiembre de 1999. (BOE de 16 de noviembre de 1993), que se tiene aquí por íntegramente reproducido en cada uno de los capítulos o partes afectados.

5.3 Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores incluidos en el personal condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio Colectivo y aquellos expresados en los apartados anteriores.

5.4 Los usos y costumbres locales y profesionales que serán de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convencionales de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio, que modifiquen el ámbito personal, funcional y territorial del presente Convenio Colectivo, o que no integre a la totalidad de los estibadores de los puertos de la isla de Gran Canaria.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del III Acuerdo Sectorial y del presente convenio colectivo.

Cualquier otro convenio o acuerdo regulador de las condiciones de trabajo que se haya suscrito con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor, entre las Empresas y trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, se entiende derogado en cuanto se oponga a lo pactado en el presente convenio, continuando vigente en lo que no resulte modificado.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.— Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral de acuerdo a lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, no homologase alguno de sus artículos, se estará a lo que resuelva la jurisdicción social competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las partes

Artículo 7. Comisión paritaria.— De acuerdo a lo previsto en el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, se creará una Comisión Paritaria cuyos miembros serán designados por las partes firmantes del presente Convenio, y estará compuesta por diez miembros, cinco de las organizaciones Sindicales, elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales y cinco de la Representación Empresarial de entre las organizaciones

firmantes del presente Convenio Colectivo, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de uno por cada parte.

— Competencia. Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignen específicamente en el texto del presente Convenio, las siguientes:

La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.

La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.

A instancia de alguna de las partes podrá mediar y/o conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones pudieran plantearse siempre que sean materias de su competencia conforme a lo establecido en el presente artículo. Asimismo, la Comisión Paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto.

La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial, cuando así se le solicite por la misma.

En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar el presente Convenio exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

Otras cuestiones no previstas y que se entienda de interés para el puerto por cualquiera de las partes

— Funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, una en enero y otra en julio, para el seguimiento del Convenio, y de forma extraordinaria cuantas veces sea convocada a petición de cualquiera de las partes, siendo obligada la asistencia.

Las convocatorias se realizarán por escrito, con una antelación mínima de 48 horas, registrándose en la sede social de Sestiba, S.A. con indicación del orden del día a tratar en la reunión, carácter de la reunión y los antecedentes del tema objeto de debate. Sestiba, S.A. cursará la convocatoria citando a las partes dentro de las 24 horas siguientes al registro de la convocatoria.

Para la adopción de los acuerdos, que alcanzarán la misma eficacia que el presente Convenio, incorporándose al mismo, se requerirá en cualquier caso, el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria constituirá una subcomisión económica que velará por el cumplimiento

específico de los acuerdos en las materias de empleo, retribuciones, recaudación, sostenibilidad de la Sociedad de Estiba, así como aquellos otros datos que demande alguna de las partes de la subcomisión para realizar un seguimiento de la aplicación y cumplimiento económico del convenio. La subcomisión económica se reunirá con carácter ordinario, al menos con una periodicidad bimensual, teniendo que elevar cada seis meses un informe de situación económica y balance al pleno de la Comisión Paritaria.

Los trabajadores nombrados por la representación social, tendrán derecho a la reserva de turno.

Los Acuerdos, salvo pacto en su caso, se redactarán por escrito en el mismo momento en que sean adoptados recogiendo en el acta correspondiente, y entregándose copia a las partes.

Artículo 8. Garantía de cumplimiento global del convenio.— Es voluntad de los firmantes que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio lo sean en su totalidad, de tal forma que el incumplimiento parcial por cualquiera de las partes dará lugar a la suspensión del resto de las medidas de polivalencia y movilidad funcional.

Asimismo, las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal de cada Puerto (Estibadores de Relación Laboral Especial, de Relación Laboral Común y de la Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1986); el sistema de distribución de trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 3.º del presente Convenio a los estibadores indicados en su ámbito personal (artículo 2.º), 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 artículo 3.º del presente Convenio, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en éste. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban la actividad portuarias descritas.

CAPÍTULO II

Estructura de personal y plantilla

SECCIÓN PRIMERA. ESTRUCTURA DE PERSONAL., SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Estructura de personal.— 9.1 Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación. Al objeto de conseguir unos criterios objetivos para tomar decisiones acerca de nuevos ingresos de personal, deberán tenerse en cuenta las siguientes estipulaciones:

a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial, el 85% de la jornada máxima convencional, computada a nivel de Puerto,

anualmente, y a rendimiento habitual. A este respecto la jornada antes dicha supondrá un máximo de 274 turnos anuales en jornada de 6 horas

b) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en este Acuerdo. De no concurrir en el Puerto las indicadas condiciones de polivalencia y movilidad, se computará —en las operaciones portuarias efectuadas—, el tiempo de trabajo a rendimiento habitual dentro del turno, cualquiera que sea la denominación o cómputo que la normativa específica del Puerto otorgue al tiempo contratado.

El cómputo será realizado anualmente por Puerto, y, en atención al trabajo de los estibadores portuarios con Relación Laboral Especial en activo. Se deducirán los períodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 5% anual.

c) El nivel de ocupación de los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar se determinará teniendo en consideración toda su ocupación, sea en formación o en trabajo efectivo de su Grupo y no se computarán en los apartados anteriores

9.2 Ingresos en la Sociedad de Estiba.

a) Las partes firmantes del presente Convenio solicitarán a la Comisión Mixta los ingresos de personal necesario para la Sociedad de Estiba, siempre que se den las condiciones establecidas en el apartado 9.1 anterior.

La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

1. Por Sestiba.

2. Por la Representación Sindical.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos referenciados en el artículo 9.1 del presente acuerdo, 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.

b) 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 plantillas a las necesidades operativas del Puerto, en atención a los niveles de ocupación y de empleo.

c) El régimen de ingreso aquí regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los Grupos I, II, III y IV, en base a las especialidades y cursos de formación que hayan superado.

9.3 Condiciones de ingreso y laborales de los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar.

a) Modelo de contrato: El contrato de trabajo se concertará de conformidad con lo establecido en el art. 14 del Real Decreto-Ley 2/1986 y las cláusulas específicas reguladas en este Acuerdo.

b) Período de Prueba: Por ser necesaria una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba de seis meses. Las Empresas enviarán a la Sociedad de Estiba y Desestiba informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores sometidos a prueba.

c) Tramitación de los ingresos: Cuando una de las partes firmantes del presente Acuerdo, considere que se dan las condiciones para el ingreso de personal del Grupo 0 Auxiliar en su Puerto, deberá convocar a su contraparte para exponerle los hechos y razones que fundamentan su pretensión.

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.

En el supuesto de que se constatare la imposibilidad de llegar a un acuerdo, la parte convocante concretará su pretensión por escrito, con hechos y razones, y la parte convocada, en el plazo de 15 días desde la recepción de dicho escrito, deberá contestarlo especificando, también por escrito, los hechos y razones en los que basa su oposición. Ambos escritos se remitirán a la Sociedad de Estiba para que emita, en el plazo de 15 días, un informe del que se dará copia a las dos partes.

En el requerimiento que se haga a la Comisión Mixta vendrá indicado por los promoventes del ingreso qué funciones de las especificadas para el Grupo 0 Auxiliar en el art. 12 del III Acuerdo Sectorial han de desarrollar, así como el número de trabajadores y su plan de formación a realizar.

d) Otras condiciones de trabajo: El resto de las condiciones de trabajo para el personal del Grupo 0 Auxiliar serán las establecidas en el presente Convenio Colectivo y, en ausencia de las mismas el III Acuerdo sectorial.

Artículo 10. Selección de personal portuario.— La selección y contratación de personal portuario por parte de la Sociedad de Estiba, deben inspirarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

1. Convocatoria. La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de la Sociedad de Estiba y de la Autoridad Portuaria, así como en los dos diarios de mayor difusión

de la provincia, dando un plazo de, al menos, 15 días para el recibimiento de las solicitudes.

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

Los requisitos mínimos imprescindibles para examinar las candidaturas que se presenten serán:

Ser mayor de edad.

Estar en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente.

Permiso de conducir C1.

Para los Grupos II, III y IV, se requerirá:

Estar en posesión del Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

Permiso de conducir C.

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

La Sociedad de Estiba, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá establecer otros requisitos y/o méritos que considere oportunos, siempre que no vulnere los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

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

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

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

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de: Inteligencia general, Aptitudes especializadas, Personalidad.

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

Estas pruebas consistirán como mínimo en Análisis de sangre y orina, Visual, Auditivo, Cardiovascular, Vértigo.

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

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

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

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

SECCION 2.^a CONTRATACION DE TRABAJADORES PORTUARIOS POR LAS EMPRESAS ESTIBADORAS

Artículo 11. Procedimiento de incorporación de trabajadores en relación laboral común.— Las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa Estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del Grupo Profesional, especialidad y función a desarrollar.

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

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

De no existir voluntarios, la Sociedad de Estiba lo comunicará de forma inmediata a la Empresa Estibadora interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la Empresa Estibadora será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como su capacitación y experiencia profesional.

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

El estibador y la Sociedad de Estiba podrán de mutuo acuerdo fijar un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une, bajo. Este pacto de suspensión deberá incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la Empresa Estibadora.

Las Empresas Estibadoras en las ofertas deberán hacer constar las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de los trabajadores de Relación Laboral Especial en condiciones de trabajo homogéneas.

Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto que una Empresa Estibadora no tenga contratados como personal de Relación Laboral Común o de la Transitoria Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto-Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior ni superior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio público (Base 3.e de la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de 15 de abril de 1987, de Bases para la Gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General), completará 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 período no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional.

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

Artículo 12. Suspensión de la relación laboral especial.— 1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Común con una Empresa Estibadora conservará los derechos económicos de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto-Ley 2/1986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa Estibadora reintegrándose en la Sociedad de Estiba y Desestiba con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la especial se computará, a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba y Desestiba.

Artículo 13. Condiciones particulares de los trabajadores de relación laboral común.— Los trabajadores de Relación Laboral Común estarán sujetos al presente Convenio Colectivo y a las condiciones de trabajo particulares que se estipulan a continuación.

1. No podrán completar con trabajadores de RLC los equipos de trabajo, necesitando incluir en ellas, al menos, un trabajador de Relación Laboral Especial (en adelante RLE).
2. Los trabajadores de RLC percibirán la retribución señalada en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los anticipos que se pacten a cuenta de la liquidación mensual.
3. Las Empresas Estibadoras procederán a señalar para los trabajadores de RLC, con antelación suficiente, el descanso semanal de dos días naturales consecutivos, quedando fijado el número máximo de turnos de 22 mensuales respetando el descanso semanal. Cuando la Empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo. Se entiende semanal de lunes a domingo.

Artículo 14. Plantilla.— La Plantilla del Puerto está integrada por la totalidad de los profesionales portuarios disponibles en virtud de contrato fijo de relación laboral especial suscrito con la Sociedad de Estiba, bien actual o suspendida por haber suscrito una relación laboral común con una Empresa Estibadora, para la prestación en la organización de dicha Empresa de las labores funcionales establecidas o que se establezcan en el marco del presente convenio colectivo.

Atendiendo a la globalidad de los acuerdos alcanzados en el presente convenio colectivo en materia salarial (pagas extras, salarios garantizados, etc.) así como la realidad de la actividad del puerto y el encuadramiento de los trabajadores en los Grupos Profesionales para dar respuesta a las necesidades del mismo, se mandata a la Comisión Paritaria a los efectos de adoptar con carácter general la asignación de fijos de empresa, para que adopte los acuerdos que correspondan para conjugar el interés general de dar respuesta a la demanda en la prestación de servicios, con el interés particular de una empresa en la demanda de personal fijo.

Artículo 15. Ascensos.— El ascenso se practicará según los siguientes criterios:

Las convocatorias las hará la Sociedad de Estiba para la totalidad de los estibadores de la plantilla del puerto, quienes tendrá igualdad de oportunidades y siendo la Sociedad de Estiba la única entidad competente para reconocer la cualificación y capacitación profesional de los estibadores portuarios, sin perjuicio de que se valga de los medios adecuados para practicar la prueba oportuna según criterios objetivos y profesionales.

En el supuesto de que un trabajador de R.L.C. como adscrito de R.L.E. apruebe un curso que le capacite para acceder a una categoría o lista distinta de aquella por la que fue adscrito, volverá a la lista de rotación diaria. En el caso de que sea de R.L.C. tendrá que extinguir el contrato con la empresa estibadora. En ambos casos, deberán estar seis meses en prácticas para su reciclaje, antes de que pueda ocupar la vacante en la categoría superior que permita su ascenso.

En todo caso, el trabajador no adquirirá la nueva especialidad, hasta que existan vacantes. Se entiende que sólo existe vacante en la especialidad que se trate cuando el conjunto de los estibadores de dicha especialidad alcance una media anual de al menos 27 turnos, sin perjuicio que en atención a las necesidades del puerto, la Comisión Paritaria determine otra ocupación diferente, para determinar la existencia de vacante.

Artículo 16. Excedencias.— Los estibadores portuarios podrán solicitar excedencia por un tiempo determinado hasta un año o por tiempo superior a un año.

En el primer caso, se le reservará el puesto de trabajo, reincorporándose al mismo en la fecha prevista.

En el segundo caso, el trabajador se reincorporará en el momento que lo solicite si hubiere vacante en su lista, o lista de inferior categoría; en otro caso, hecha la solicitud de reingreso, en el momento de producirse una vacante, (por baja o por aumento de plantilla o lista) la Sociedad de Estiba se lo comunicará al trabajador para que se reincorpore en el plazo de un mes.

A petición del interesado, la Comisión Paritaria estudiará las causas que concurren en la solicitud de excedencia, y en base a ellas, podrá determinar condiciones especiales de esa excedencia.

Artículo 17. Permutas.— Los trabajadores de dos puertos distintos, podrán permutar entre sí sus respectivos puestos de trabajo, y por un tiempo determinado, siempre y cuando lo soliciten simultáneamente a las respectivas sociedades de estiba y estén en el mismo Grupo Profesional.

Concluido el período de permuta se reintegrarán a sus respectivos puertos de origen.

CAPÍTULO III

Condiciones laborales

SECCIÓN PRIMERA. ORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada y horario de trabajo.— La jornada laboral se realizará en turnos de seis horas de trabajo efectivo más el tiempo de presencia para acudir a los preceptivos llamamientos, en cómputo anual, respetando, en todo caso, los descansos por vacaciones, descanso semanal y festivos anuales, en los términos establecidos en el presente Convenio.

La jornada de seis horas de jornada intensiva, tendrá la consideración de jornada ordinaria completa.

Tendrá la consideración de festivo, a efectos de remuneración, además de las fiestas establecidas en el artículo 22, las jornadas incluidas desde las 08 de la mañana del sábado hasta las 08 horas de la mañana del lunes.

Horario y Tipo de Jornadas. El tipo de jornada de trabajo es la intensiva y el horario de trabajo se distribuirá, con las siguientes modalidades:

— Jornada intensiva diurna:

Primer Turno desde las 08.00 a 14.00 horas.

Segundo Turno desde 14.00 a 20.00 horas

— Jornada intensiva nocturna:

Tercer Turno desde las 20.00 a las 02.00 horas.

Cuarto Turno desde las 02.00 a las 08.00 horas.

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

En la distribución de turnos y duración de las jornadas se salvaguardarán los descansos legales entre jornadas y el semanal.

La empresa estibadora comunicará semanalmente a la Sociedad de Estiba, la asignación del fijo de empresa a la jornada de trabajo donde realizará la prestación de servicios. En caso de que no fuese manifestado, se entenderá que la jornada será en primera jornada.

Cumplimiento de la Jornada. Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva de seis horas, en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice las operaciones, para las que fuere nombrado, antes de las seis horas, salvo en los supuestos previstos en el artículo sobre Movilidad Funcional.

b) Cuando una vez iniciada la operativa, finalice la misma, por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

c) Por el transcurso de las seis horas de trabajo efectivo.

d) Cuando el trabajador una vez nombrado, no realice el trabajo por causas ajenas a la voluntad del mismo.

e) Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador acuda a los llamamientos obligatorios diarios y no sea nombrado para realizar tarea efectiva o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión Tripartita de Formación. La jornada así realizada no computa a efectos de nivel óptimo de empleo para incrementar o disminuir plantilla.

Jornada mensual: Es objetivo del presente convenio colectivo la máxima ocupación de los trabajadores portuarios.

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. Las Empresas Estibadoras y la Sociedad de Estiba procederán al nombramiento trabajadores para atender el trabajo diario conforme a las estipulaciones reguladas en el artículo (nombramientos y llamamientos).

2. Los trabajadores de relación laboral común no podrán sobrepasar veintidós (22) turnos mensuales.

3. Dado que el incumplimiento en los criterios establecidos en el presente convenio colectivo para los nombramientos y llamamientos produce un perjuicio en el coste para el conjunto de las Empresas Estibadoras y afecta al nivel de empleo de los trabajadores, dichos incumplimientos se considerarán infracción de normas laborales, y la Comisión Paritaria impondrá la compensación económica correspondiente que repare los daños ocasionados.

4. La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos efectuados por los trabajadores de relación laboral especial. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de relación laboral común, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a sestiba o, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de RLC, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de relación laboral común, que por especialidad a desempeñar, compondrán la mano o manos que vayan a operar.

A tal efecto la Sociedad de Estiba dispondrá de los medios de inspección necesarios y las Empresas Estibadoras autorizaran a sus representantes y a la representación legal de los trabajadores el acceso en el momento y en el lugar de las operaciones portuarias. La Sociedad de Estiba facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

Control del número de turnos diarios:

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

Liquidación de las operaciones:

El apuntador presentará a Sestiba, S.A. y a la empresa estibadora el parte de operaciones correspondiente, y a su vez Sestiba, S.A. facilitará al Comité de Empresa copia del parte de operaciones y de la liquidación remitida a la Empresa Estibadora. En el parte de operaciones se hará constancia de una propuesta de liquidación, que será confirmada si en el plazo de 72 horas la empresa estibadora no comunica motivadamente su disconformidad. En caso de disconformidad Sestiba hará, en su caso, una nueva liquidación, remitiendo la misma al Comité de Empresa. Los trabajadores podrán realizar alegaciones sobre las liquidaciones hasta el día 20 del mes siguiente.

Artículo 19. Repetición de turnos (reenganche).— Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las tareas portuarias de carga, descarga, estiba, desestiba y en su caso las complementarias cuando la irregularidad propia de la actividad lo demande, las empresas estibadoras se comprometen a ofrecer dicho trabajo a los estibadores portuarios y los trabajadores atenderlos.

A tal efecto, dicha repetición se efectuará atendiendo a las siguientes condiciones:

1. El reenganche es voluntario, salvo que no haya personal suficiente para atender los pedidos, que deberá ser atendido por los trabajadores de forma colectiva.

Los trabajadores que no deseen reengancharse deberán comunicarlo en el primer llamamiento que se le asigne el trabajo. Si no hubiese suficiente personal para atender el pedido, será cubierto primero con los voluntarios y a continuación con el resto de la lista.

2. En caso de incumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá comunicar a la Comisión Paritaria tal situación y en el plazo de 48 horas tendrá que reunirse a los efectos de solventar las incidencias denunciadas. Si no hubiese acuerdo o transcurrido el plazo de 48 horas sin haberse celebrado la reunión, la parte social tendrá libertad para decidir no atender colectivamente los reenganches solicitados por las empresas.

3. Las operaciones portuarias con trabajadores reenganchados se iniciarán de manera efectiva, a partir del inicio del horario prefijado para cada jornada de trabajo, aun a pesar de que las manos nombradas no estuvieran completas para la operativa, siempre que técnicamente sea posible el desarrollo del trabajo encomendado en condiciones de seguridad y salud laboral.

El reenganche se efectuará con los siguientes derechos:

— El personal que repitiese un turno seguido de otro, tendrá derecho a una hora para comida, que será determinado por el Capataz de mano, sin perjuicio de la continuidad de la prestación

de servicios en los términos establecidos en el párrafo anterior.

— El reenganche dará derecho a una dieta de 2.500 Ptas.

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

5. Los turnos que se realicen por repetición se computarán tanto para los trabajadores de relación laboral especial, como de relación laboral común a todos los efectos previstos en el presente Convenio.

6. Los trabajadores de relación laboral común no podrán reengancharse en los siguientes supuestos:

a) Cuando la totalidad de los trabajadores de RLE con la capacitación requerida no hubieran sido nombrados en ese día.

b) Cuando hayan realizado 22 turnos en el mes, salvo que no haya en primer lugar ningún trabajador de RLE disponible para el reenganche.

7. Ningún trabajador podrá realizar dos turnos en el mismo día mientras exista otro que pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en ese día, salvo que coincidiera en día de descanso.

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

9. Cuando se haya distribuido el personal que corresponda repetir, se comunicará mediante la exposición en el tablón de anuncios de Sestiba, indicando el barco y/u operación a la que deba dirigirse y, en su caso se podrá utilizar además de la exposición en el Tablón cualquier otro mecanismo que la técnica lo permita.

Artículo 20. Hora de remate.— Para finalizar la operación del buque, las empresas dispondrán de una prolongación de una hora de remate de lunes a viernes en primera, segunda y tercera jornada y las jornadas comprendidas desde la primera del sábado hasta la tercera del domingo de una hora de remate, que se retribuirá de acuerdo con lo regulado en el Capítulo Económico y según la naturaleza de dicha horas (diurna, nocturna o festiva) y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

1. Sólo se podrá realizar una hora adicional para rematar la operación del buque y que en ese momento se esté ejecutando.

2. No se considerará remate, y consiguientemente no se hará hora de remate, cuando la mercancía que quede supere al promedio movido en las horas anteriores del turno, o cuando hubiere sido nombradas una o varias manos para el mismo buque o para la empresa, para trabajar en el turno siguiente.

3. La hora extra de remate será requerida para su realización a la totalidad de los componentes del equipo o mano de trabajo.

4. Las Empresas tendrán la potestad de cambiar los equipos de trabajo entre las distintas bodegas según lo aconsejen las circunstancias del trabajo, siempre y cuando desplace la totalidad del equipo de trabajo que seguirá trabajando, con grúa o puntal, y el equipo de trabajo abandonado no sea ocupado por otro.

5. Las horas extras de remate ejecutadas serán abonadas a los equipos de trabajo que hubiesen participado en la operación para cuyo remate se hayan precisado hora de remate.

6. La fracción de Hora de Remate se considerará a los efectos económicos, como trabajada en su totalidad.

7. Sestiba podrá determinar para la 2.^a y 3.^a jornada la realización de una hora de remate más, causada por retraso en el atraque del buque o avería de grúas de imprescindible utilización para la operativa, que no haya sido previsto y, cualquier otra causa ajena a la voluntad de las empresas estibadoras. Sestiba se remitirá al Capataz de la Mano a los efectos de la decisión que haya tomado. En cualquier caso, sólo cabe ampliar la hora de remate cuando la empresa no tenga contratado una mano que entre en turno siguiente.

Cualquiera de las partes podrá requerir reunión de la Comisión Paritaria en la semana posterior a tal decisión del Sestiba para que se adopten las medidas oportunas que analicen la decisión adoptada.

8. Sestiba podrá determinar para las jornadas comprendidas desde la segunda del sábado hasta la tercera del domingo, la realización de hasta seis horas de remate, causada por retraso en el atraque del buque o avería de grúas de imprescindible utilización para la operativa, que no haya sido previsto y, cualquier otra causa ajena a la voluntad de las empresas estibadoras. Sestiba se remitirá al Capataz de la Mano a los efectos de la decisión que haya tomado. En cualquier caso, sólo cabe ampliar la hora de remate cuando la empresa no tenga contratado una mano que entre en turno siguiente, o que esté operando en otra operativa.

Si la empresa hubiese requerido la realización de más de tres horas de remate, en las jornadas antes dichas, la empresa abonará a Sestiba una cantidad equivalente a la que tendría que liquidar por todos los conceptos a un equipo de trabajo compuesto por igual personal al utilizado durante el tiempo de exceso a las dos horas, cuyo salario será la del turno precedente al de las horas empleadas en el remate más la prima que hay devengado dicho turno que irá destinado al fondo de vacaciones del personal del R.L.E.

9. El valor de las horas de remate será el establecido en el Anexo V.

10. En cualquier caso, la realización de horas de remate será considerada como un nuevo turno de trabajo, sin que sea computado por los trabajadores a los efectos de futuros derechos en los llamamientos.

Artículo 21. Descanso semanal.— El descanso semanal será de dos días consecutivos de descanso semanal. Los días de descanso se distribuirán rotativamente en ciclos de 10 días, de tal manera que disfruten del descanso semanal cada día el 20% de los trabajadores de cada una de las especialidades.

Atendiendo a la consideración de colectivo único de trabajadores, anualmente la Sociedad de Estiba elaborará el calendario de descanso para la totalidad de los trabajadores de RLE siendo supervisado por la Comisión Paritaria.

La Sociedad de Estiba podrá variar el descanso semanal establecido, por motivos de interés del servicio, teniendo que comunicárselo al trabajador afectado, y a la representación legal de los trabajadores, al menos con 48 horas de antelación a la fecha de disfrute. En cualquier caso, en la comunicación deberá establecer el nuevo período de descanso de dos días consecutivos dentro del mismo ciclo o en su caso, en el siguiente.

La distribución y determinación de los trabajadores que descansen, será atendiendo a la especialidad principal que ostente el trabajador, de tal manera que podrá variarse el calendario de descansos para el personal que modifique su especialidad principal.

Se mandata a la Comisión Paritaria para poder modificar el porcentaje de trabajadores que disfruten el descanso semanal en cada fracción de dos días, redistribuyendo el número de descanso, mediante la disminución del ciclo de 10 días. En igual sentido, cualquier incidencia que pudiera darse por la aplicación del cumplimiento del descanso, tendrá que ser resuelta por la Comisión Paritaria en el plazo de una semana desde la puesta en conocimiento de cualquiera de las partes integrantes en dicha Comisión.

Los trabajadores podrán intercambiar los períodos de descansos asignados, siempre que tengan la misma especialidad, y sea comunicado a Sestiba con al menos 48 horas de antelación del primer día del descanso semanal ha disfrutar.

Artículo 22. Fiestas anuales.— Las festividades que disfrutarán la totalidad de trabajadores serán las que anualmente establezca la Autoridad Laboral para la localidad respectiva, siendo obligatorio realizar la actividad laboral en los indicados días con las compensaciones económicas y de descanso correspondiente, salvo en los siguientes supuestos:

Se consideran inhábiles a todos los efectos los siguientes días:

El 1 de enero y 25 de diciembre, comenzará el día festivo a las 20 horas del día anterior y terminará a las 8,00 horas del día siguiente.

El 1 de mayo, Viernes Santo y 25 de julio día de Santiago comenzará a las 8,00 del propio día y terminará a las 8,00 horas del día siguiente.

El 16 de julio día de la Virgen del Carmen, se considerará festivo y se nombrará en el último llamamiento del día anterior, comenzará a las 8,00 del propio día y terminará a las 8,00 horas del día siguiente.

Artículo 23. Vacaciones.— Los trabajadores portuarios disfrutarán de treinta días retribuidos de vacaciones anuales.

Las vacaciones del personal se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, correspondiendo disfrutalas a una cuarta parte de las plantillas de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad Estatal en cada uno de dichos meses.

Por circunstancias excepcionales, la Comisión Paritaria podrá establecer para los estibadores afectos a determinados tráficos el disfrute de sus vacaciones en otro período del año, en las condiciones que se acuerden.

El disfrute de vacaciones anuales se asignará a cada trabajador de forma rotativa, dentro del período indicado anteriormente, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Sestiba recibirá las propuestas de las empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores Fijos de Empresa, antes de 1 de enero de cada año y en virtud de la consideración de colectivo único de los trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios, resolviendo en beneficio del servicio público. El cuadro será comunicado a la Comisión Paritaria.

La Sociedad Estatal y las Empresas Estibadoras expondrán en los tabloneros de anuncios de sus locales el calendario de vacaciones anuales antes del día de 15 de enero.

Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un período de 15 días, las reclamaciones que estimen pertinentes e intercambiar sus turnos de vacaciones con otro trabajador de la misma categoría profesional o especialidad.

Cuando el personal fijo de empresa de R.L.C., o adscrito de RLE, dividan sus vacaciones, sus turnos máximos de trabajo al mes serán once.

En los supuestos de disconformidad con el calendario de vacaciones, los trabajadores y, en su caso, la representación legal de los mismos, podrán formular la correspondiente reclamación.

Para los trabajadores con la especialidad de Manipulantes de Pesca Congelada, se establece, atendiendo a las actuales circunstancias de actividad, un período vacacional para los meses de noviembre a febrero. Como consecuencia de tal circunstancia, se incrementará el período

vacacional a 37 días anuales retribuidos. En todo caso, si la actividad en dichos meses alcanzará el 85% de la jornada mensual, el período de disfrute sería el establecido como al resto de los trabajadores, es decir, de los meses de junio a septiembre inclusive, y el período de disfrute sería de 30 días.

El trabajador MPC podrá disfrutar de los siete días de incremento vacacional en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de los 37 días reconocidos, siempre que habiéndolo comunicado antes del 20 de octubre, solicite el período de los siete días antes del 20 de mayo, pudiendo Sestiba cambiar la fecha del disfrute solicitado, debiendo comunicarlo antes del 30 de mayo.

Para los trabajadores que voluntariamente cambien el disfrute de vacaciones de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se les incrementará el período vacacional en 7 días más retribuidos, y en consecuencia disfrutarán de 37 días anuales.

SECCIÓN 2.ª LLAMAMIENTOS, NOMBRAMIENTOS Y LICENCIAS

Artículo 24. Llamamientos y nombramientos.— Para la distribución rotativa del trabajo sin perjuicio de la optimización de los trabajadores de relación laboral especial para cubrir el máximo nivel de ocupación, la Sociedad efectuará los siguientes llamamientos:

En los días laborables, de lunes a viernes inclusive, se efectuarán dos llamamientos: el primero, a las 07,15, para el primer turno y, el segundo, a las 13,15 horas, para el segundo, tercero y cuarto turno.

El nombramiento para trabajar en las jornadas festivas del sábado y domingo, se efectuará a las 07,15 horas del sábado.

El nombramiento para los festivos se realizará siempre a las 13,15 horas del último día laborable.

Las empresas presentarán los pedidos media hora antes del nombramiento y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

— Naturaleza de los servicios a prestar, indicación del lugar de la prestación de los servicios (barco), naturaleza de la mercancía a manipular, tipo de características de la unidad de carga, medios mecánicos a utilizar e indicación aproximada del tiempo prevista en la ejecución de las tareas.

— Trabajadores de Relación Laboral Especial solicitados, especificando el puesto de trabajo para los que son requeridos.

— Trabajadores de Relación Laboral Común que se integran en la mano con indicación del número personal lista y especialidad que desempeñaran.

Los trabajadores de Relación Laboral Especial, deberán acudir a los llamamientos en la sede de la Sociedad Estatal.

No estarán obligados a acudir al primer llamamiento los trabajadores que hubiesen trabajado en el tercero y cuarto turno. Además, los que trabajen en cuarta jornada no estarán obligados a trabajar en la segunda jornada del día siguiente. En caso de querer atender a dichos llamamientos, el trabajador lo pondrá en conocimiento de la Sociedad de Estiba con igual procedimiento que el establecido para el reenganche.

El orden de llamamiento de los buques para la distribución del personal se efectuará según el resultado del sorteo, previa colocación de los pedidos por preferencia en el tipo de operaciones.

Artículo 25. Licencias retribuidas.— Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a solicitar y obtener licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio propio: 25 días naturales.
2. Matrimonios de padres, madres o hijos e hijas: 2 o 4 días, en el caso de desplazamiento fuera de la Isla.
3. Nacimiento o adopción de hijos/as: 4 o 6 días naturales, en el caso de desplazamiento fuera de la Isla.
4. Enfermedad grave del cónyuge: 6 días naturales.
5. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 6 días naturales.
6. Fallecimiento del cónyuge: 10 días naturales.
7. Fallecimiento de ascendientes o descendientes o colaterales hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 o 4 días naturales,

— La retribución de las anteriores licencias será de la siguiente forma:

Los correspondientes al apartado primero, serán retribuidos a razón del Salario Garantizado Mensual. El resto de los días con licencia serán abonados a razón del Salario Base de la especialidad, salvo que el trabajador hiciera uso de la mitad de los días pactados, en cuyo caso su retribución será la cantidad equivalente a la que percibiera el compañero de su lista nombrado en el lugar del que disfruta la licencia.

Artículo 26. Licencias no retribuidas.— Los trabajadores podrán disfrutar de hasta doce (12) días de asuntos propios no retribuidos al año. Dichos días se podrán disfrutar de forma continua o discontinua, siempre que se avise a la empresa con al menos 3 días de antelación. La Empresa podrá no acceder a la fecha solicitada, por motivos de existir más del 10% de la especialidad disfrutando en dicha fecha de licencias no retribuidas.

SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y POLIVALENCIA FUNCIONAL

Artículo 27. Clasificación profesional.— Los estibadores portuarios se clasifican con arreglo a cuatro grupos profesionales, cuyas actividades se describen a continuación.

Cada Grupo Profesional puede estructurarse en una o varias listas de especialidades a efectos de llamamientos.

Se reconocen y estructuran una lista de capataces para el Grupo IV, una lista de apuntadores para el Grupo III; una lista de motores y otra de maquinilleros, para el Grupo II; y una lista de especialistas polivalentes y otra de manipulantes de pesca, para el Grupo I.

Dentro de las listas se reconocen sublistas en atención a la capacitación y disponibilidad a efecto de nombramiento o suplencia caso de agotarse otras listas.

Se autoriza a la Comisión Paritaria para que en el momento en que el nivel de formación profesional y la debida informatización de la gestión de Sestiba lo aconseje, se establezca una lista única, en la que conste la categoría y capacitación en las diversas especialidades. Tales datos se tendrán en cuenta para establecer los llamamientos y demás efectos relacionados con los mismos.

Con objeto de completar y garantizar la disponibilidad profesional para la prestación del Servicio Público, la Sociedad de Estiba, podrá contratar otro tipo de trabajadores para la realización de tareas distintas de la manipulación de mercancías, anexas al tráfico marítimo.

— Grupos Profesionales. Sin perjuicio de lo establecido en el III Acuerdo Marco, en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, se acuerda que la especialidad de Manipulante de Pesca Congelado del Grupo Profesional I se equipara al objeto y funciones a la del Grupo 0 (Auxiliar).

Existen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I: Especialista.

Grupo II: Oficial Manipulante.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Grupo IV: Capataz.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo, no presupone la obligatoriedad de su existencia en el puerto.

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. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca, cuando no lo realicen los Manipulante de Pesca Congelada.
2. Llenado y vaciado de contenedores.
3. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
4. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 Tn., siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.
5. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
6. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas de Grupo 0 Auxiliar, cuando no estuviera constituido tal Grupo.

Dentro del Grupo I, existe la especialidad (lista) de Manipulante de Pesca Congelada que tiene como funciones la realización de las tareas elementales de manipulación de cajas de pesca. Realizarán también las labores de trincaje de coches en contenedores, trincaje de fruta, recepción y entrega de coches en las terminales de rodantes, recogida de palets en la pesca, avituallamiento en cruceros, suministro de pertrechos (cartón, redes, aceite, etc.), recogida de fruta, colocación de calzos en las entregas de maderas, bobinas, etc., sellados de cajas de pesca pelágica, preparación de material para la estiba, clasificación, consolidación y desconsolidación de contenedores de frío, recogida y clasificación de palets vacíos en la pesca, llenado y vaciado de contenedores en concesiones administrativas, grupaje, consolidación-desconsolidación de mercancías, limpieza y colocación de calzos dentro de las concesiones administrativas en la entrega y recepción de madera, bobinas, etc., limpieza de

bodegas en los buques de pesca, estiba de saquerío (en los silos), servicio a los cruceros (maletas, traslados de viajeros, etc.), limpieza de las zonas de operativas (carga de alpacas de papel, hierro, chatarra, etc.), así como aquellas que acuerde la Comisión Paritaria en los casos y condiciones que se establezcan por la misma.

Grupo II. Oficial manipulante. Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias.

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el Convenio Colectivo para este Grupo, 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. 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.

El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente convenio.

3. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 Tn. de potencia de elevación.

4. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.)

5. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 Tn. de potencia de elevación.

6. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).

7. Conductores de camión y trailer.

8. Manipulación de vancarriers.

9. Manipulación de trastainers.

10. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.

11. Manipulación de grúas eléctricas.
12. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
13. Manipulación de grúas pórtico.
14. Conducción de vehículos no comprendida en el Art. 2.d) del Real Decreto-Ley 2/1986.
15. Manipulación de Reach Stacker.
16. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.

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. 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, 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 Real Decreto-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 simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa Estibadora designará 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.

Artículo 28. Polivalencia laboral.— Por polivalencia se entiende la posibilidad de que agotada una lista (especialidad), se siga haciendo llamamiento por la lista complementaria de la agotada, de forma que los trabajadores de la lista complementaria sean nombrados para realizar las tareas y funciones propias de la lista agotada.

Al objeto de conseguir el mayor nivel posible de ocupación efectiva de la plantilla del puerto, la polivalencia se realizará atendiendo a las siguientes estipulaciones:

- a) Las listas de rotación diaria de capataces y apuntadores de relación laboral especial, serán complementarias entre sí y por lo tanto polivalentes en sus funciones, de tal manera que, cuando las circunstancias impuestas por la propia irregularidad y características del trabajo den lugar a que sobren apuntadores pero falten capataces, aquellos realicen funciones de éstos y viceversa para los capataces.

Asimismo los trabajadores de estas categorías fijos de empresa, harán la citada polivalencia una vez se hayan agotado las listas de rotación diaria de la Sociedad de Estiba citadas en el párrafo anterior.

El nombramiento de los trabajadores de las categorías mencionadas se hará siempre atendiendo en primer lugar a la lista de origen correspondiente a su categoría.

Las distintas listas y sublistas que integran la categoría de oficiales de relación laboral especial de rotación diaria, serán complementarias, sin otras limitaciones que las impuestas por la cualificación adecuada para el desarrollo de las distintas funciones.

b) Los trabajadores fijos de empresa, harán la citada polivalencia siempre que no tengan ocupación en el día en su lista o sublista de origen de la Sociedad de Estiba, después de haber aplicado la polivalencia en la sociedad de estiba.

c) Aquellos trabajadores que realicen cursos de formación de otras listas o grupos profesionales, estarán obligados a aceptar el nombramiento para realizar dichas tareas, cuando las necesidades del trabajo así lo requiera.

Aquellos trabajadores que no realicen cursos de formación, pero que tengan la capacitación profesional para realizar trabajos en otras listas o grupos profesionales, podrán apuntarse a las mismas, de forma que desde ese momento estarán obligados a aceptar el nombramiento para realizar dichas tareas, cuando la necesidad del trabajo así lo requiera. Será la Sociedad Estatal, la que determine la capacitación del trabajador.

Dada la polivalencia existente en el Puerto y de la realización de labores de los trabajadores del Grupo I y II en actividades del Grupo III y IV, se procederá a iniciar los trámites para que, a efectos del régimen de seguridad social, se reconozca a efectos de cotización y prestaciones la actividad desplegada en polivalencia en los Grupos III y IV.

Artículo 29. Movilidad funcional.— Se entienden por movilidad funcional la posibilidad de realización de diversas tareas o funciones, en los casos y condiciones pactadas en el presente artículo.

Las Empresas estibadoras organizarán su trabajo para que puedan ser atendidas sus operaciones de carga, descarga, estiba, desestiba, trasbordo, y en su caso las complementarias, durante la totalidad del tiempo de duración de cada turno de trabajo, fijado en el presente Convenio en seis horas, aplicando, si para ello se hiciese necesario, la movilidad del personal por ellas contratado. A tal efecto, los estibadores portuarios podrán ser ocupados, dentro de cualquiera de las operativas para las que sean contratados, en distintos lugares, sin más limitaciones que el respeto al grupo profesional por el que fuera nombrado.

Artículo 30. Movilidad de equipos de trabajo.— Los estibadores portuarios podrán ser ocupados cuando, habiendo concluido la primera operativa para la que fueron contratados, quedará aún sin transcurrir parte del turno laboral correspondiente, con los medios mecánicos necesarios,

en operativas distintas pero del mismo empresario. En tal caso la mano o manos trasladadas no podrán ser disminuidas ni aumentadas, ni ser de inferior composición a la mano mínima que se exigiría para realizar la misma operación.

Como norma general las siguientes condiciones:

1. No se admite la movilidad de frío a carga seca ni a la inversa.
2. La mano a la que se aplica la movilidad deberá ser igual o superior a la mínima exigida para la segunda operación.
3. Cuando se aplique movilidad sólo se podrá hacer hora de remate en el caso de que la última operativa haya empezado como mínimo una hora antes de finalizar la jornada ordinaria de 6 horas de trabajo.
4. En todo caso, para que haya movilidad, es preciso que se haya terminado la operativa anterior.

Sí la operativa no hubiese sido totalmente terminada al término del turno de trabajo tendrá que entrar en sorteo en cualquiera de los siguientes llamamientos a fin de solicitar el personal necesario sin derecho a preferencia en el orden sobre el resto de las operaciones solicitadas en el mismo llamamiento.

En caso de ser necesaria la manipulación de algún medio mecánico adicional, en tareas no superiores a dos horas, la Empresa podrá destinar medios mecánicos de los que estén prestando servicios en tareas de recepción y entrega sin que por ello se paralice dicha operación, debiendo reintegrarse a esta tarea al concluir su labor o cuando hayan transcurrido las dos horas.

En estos supuestos, la mano de recepción y entrega cobrará la prima correspondiente a la mano que tenga la prima superior.

Cuando la prima del buque resulte inferior a la de recepción y entrega, la prima correspondiente a la mercancía manipulada por los medios mecánicos adicionales será incrementada a la mano de recepción y entrega.

Para que una mano de recepción y entrega pueda ser disminuida ha de ser, necesariamente, superior a la mínima establecida.

Si para aplicar la movilidad de un barco a otro fuese necesario el traslado de un muelle a otro, dicho traslado será por cuenta de la Empresa.

Las Empresas estibadoras y el apuntador firmarán un parte de operaciones por cada barco y

mano en el que se hubiese trasladado durante cada turno de trabajo.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 31. Normas generales.

— Revisión salarial. A partir del 1 de enero de 2002 y durante los años de vigencia del presente convenio, se revisarán anualmente la totalidad de las retribuciones en el porcentaje de inflación previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, o en el incremento que se establezca en los indicados presupuestos para los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas, en caso de que éste último fuese superior. El reparto se hará de tal manera que sobre la masa salarial, dicho incremento se repartirá, el 50% en el plan de pensiones, y el otro 50% en la totalidad de las retribuciones, salvo que la Comisión Paritaria acuerde otro reparto en la primera quincena de enero de cada año.

— Anticipo. Los trabajadores tienen derecho a percibir como anticipo la cantidad máxima de 100.000 Ptas. al mes, que se harán efectivas, previa solicitud con una anticipación de al menos 3 días.

— Momento y Lugar de Cobro. La nómina mensual se pagará a mes vencido dentro de los primeros cinco días del mes siguiente. Si el quinto día fuere festivo el plazo máximo finalizará el día laborable inmediato anterior.

El día 28 o siguiente hábil de cada mes, los trabajadores percibirán a cuenta de la nómina del mes en curso, el Salario Mínimo Garantizado.

Las pagas extras se abonarán el día 15 o anterior hábil, de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

La Bolsa de Vacaciones se abonará coincidiendo con el mes de disfrute de las mismas. Los trabajadores que salgan de vacaciones con anterioridad a la determinación del importe de la citada Bolsa percibirán, antes del comienzo efectivo del disfrute de las vacaciones, si lo solicita, un anticipo de 200.000 Ptas. a cargo de la misma. De ser superior o inferior el importe de la Bolsa de Vacaciones al anticipo percibido, la diferencia la recibirá o se le descontará al trabajador junto con la nómina del mes de junio.

Artículo 32. Complemento por I.T.— Los trabajadores en Incapacidad Temporal percibirán como mínimo la cuantía del Salario Garantizado Mensual desde el primer día, si la causa es por accidente.

Si la causa de la baja es por enfermedad común, se percibirá como mínimo el Salario Garantizado Mensual, desde el momento del ingreso en una clínica o centro médico, o, en todo caso a partir del día 30 de I.T., siempre que el absentismo en el mes anterior sea inferior al 8%.

Artículo 33. Estructura retributiva.— El personal afectado por el presente convenio tendrá la siguiente estructura retributiva:

1. Retribuciones directas: Son los conceptos salariales que recibe el trabajador por su dedicación y rendimiento individual.

A) Salario Base: se devengará por la realización de cada turno efectivamente trabajado, o en aquellos casos establecidos en el Art. 18, con excepción en el apartado e), en los que se considera cumplida la jornada de trabajo y en las cuantías que se establecen en la tabla salarial del Anexo n.º 1.

B) Primas a la Producción: corresponden al importe por cada tonelada o unidad movida en cada operación que percibirá por igual cada hombre que participe en la misma. La cantidad se establecen en el Anexo n.º 2.

Se unifica la prima del contenedor en 63 Ptas., dicha prima será modificada automáticamente, cuando la proporción entre el tráfico de contenedores cautivos y de transbordo en cómputo anual se vea modificado en las proporciones que se indican en el siguiente cuadro, tomando como referencia el certificado que expida la Autoridad Portuaria:

Prop. Transb./Caut.

Prima

35% o menos

63

40%

61

45%

60

50%

58

55%

57

60% o más

55

Se entiende por transbordo internacional de contenedores al nuevo tráfico que dio origen al acuerdo de 13 de abril de 1999, realizado desde y hacia puerto extranjero.

En el caso de desaparición del puerto de la actividad de transbordo internacional de contenedores, la prima volvería a su precio de 84 Ptas./unidad, debidamente actualizado con el IPC desde su supresión.

Se entiende desaparecido cuando su proporción es inferior al 25%, en cuyo caso se aplicará a ese resto el precio pactado en el Acuerdo de Transbordo Internacional de Contenedores de 13 de abril de 1999, debidamente actualizado con el IPC desde dicha fecha.

C) Pluses: corresponde al importe por cada tonelada movida en las operaciones en función del tipo de la clase de mercancía o características de la operación.

Para el cálculo de los pluses se multiplicará el epígrafe correspondiente del Anexo III por las toneladas manipuladas y el total de pesetas se abonará por igual a cada uno de los estibadores que componen el equipo de trabajo.

D) Paleo/Picado: En el caso de que en la operativa se realizare el paleo/picado, se cobrará por tal concepto y además del plus, la cantidad que se expresa en correspondiente cuadro que figura al final del expresado Anexo III.

E) Dietas: En el supuesto de repetición, los trabajadores que realicen dos turnos seguidos, percibirán una dieta para comida, por importe de dos mil quinientas mil pesetas, con cargo a la empresa del segundo turno.

F) Incremento de Nocturnos y festivos: Los anteriores conceptos salariales (salario base, hora extra, prima, plus, paleo/picado, dietas) se verán incrementados en los siguientes porcentajes:

Jornada

% de incremento

Laboral nocturno de 20:00 a 02:00

37,50

Laboral nocturno de 02:00 a 08:00

65,00

Sábado de 08:00 a 14:00

15,00

Festivo diurno

30,00

Festivo nocturno de 20:00 a 02:00

70,00

Festivo nocturno de 02:00 a 08:00

80,00

2. Salarios diferidos:

Concepto: Las empresas aportarán sobre la totalidad de los salarios directos de los trabajadores, el 52% con el objeto de abonar los salarios diferidos, en la forma, cuantía y fecha

que se especifica a continuación.

Se mantiene hasta el 31 de diciembre de 2005, la no aportación a la Complemento de Profesionalidad de las retribuciones directas, que se originen por la prima establecida para los contenedores de Transbordo Internacional.

A) Complemento de Profesionalidad.

— Importe del Complemento de Profesionalidad. Es aquel que perciben los estibadores portuarios, por la profesionalidad en sus tareas. Dicho complemento se percibirá a razón de un punto por cada cinco años de permanencia en el censo.

Los estibadores portuarios, percibirán 20.000 Ptas./mes por cada punto, durante los años 2001 y 2002.

Durante los años 2003, 2004, 2005 y 2006 percibirán 15.000 Ptas./mes por cada punto.

Desde el momento de recaudar los 530 millones, establecidos en el apartado siguiente, y en todo caso, a partir del 1 de enero de 2007, el importe de cada punto de Complemento de Profesionalidad, será el que resulte de la recaudación del 7% sobre los salarios directos mensuales a repartir entre los estibadores en proporción al número de puntos de cada uno.

— Recaudación para pagar el Complemento de Profesionalidad. Las empresas aportarán sobre el salario directo de los estibadores, el 7%, con lo que se constituirá una cuenta para la siguiente finalidad:

1. El montante de su importe se destinará a pagar el Complemento de Profesionalidad de los estibadores.
2. El exceso de recaudación sobre el importe de las cantidades abonadas, se destinará a financiar las prejubilaciones de los estibadores portuarios pactadas, hasta alcanzar el monto total de 530 millones.
3. Una vez completada la aportación de 530 millones, el recargo de aportación empresarial se reducirá al 7%, que se destina al fondo colectivo a repartir entre los estibadores en proporción al número de quinquenios de cada uno.

B) Pagas extraordinarias de junio, el 14%, se devengará entre el 1 de diciembre al 31 de mayo del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda. Se abonará el día 15 de junio.

C) Paga de Navidad el 14%, se devengará entre el 1 de junio al 31 de noviembre del mismo

año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda. Se abonará el día 15 de diciembre.

D) Paga de marzo el 7%, se devengará entre el 1 de marzo al 28 de febrero del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda. Se abonará el día 15 de marzo.

E) Paga de septiembre el 8%, se devengará entre el 1 de septiembre al 31 de agosto del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda. Se abonará el día 15 de septiembre.

F) Bolsa de Vacaciones el 7%, se devengará entre el 1 de junio al 31 de mayo del siguiente año y se distribuirá a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores de cada una de las empresas descontando las faltas de asistencia que proceda. Se abonará el 15 de agosto.

G) Complemento Salarial Específico. Todos aquellos trabajadores, a excepción de quienes realicen funciones de MPC, que tengan más de un quinquenio de antigüedad en la empresa, percibirán mensualmente el 15% sobre la totalidad de las cantidades salariales que le haya correspondido ese mes.

Para ello se liquidará la operativa aumentando un 15% sobre los conceptos salariales que integran el salario directo.

3. Salario mínimo garantizado. A todos los trabajadores, se les garantiza un Salario Mínimo Garantizado mensual incluido el del mes de vacaciones.

El S.M.G., se abonará cuando el importe bruto de las retribuciones directas de salario base, primas, pluses, paleo y complemento salarial específico, mensuales de cada trabajador por el trabajo realizado, sea inferior al correspondiente al importe del mencionado salario en cada mes.

El valor del salario mínimo mensual garantizado es de 310.800 Ptas., excepto para los Manipulantes de pesca que será 200.000 Ptas. Dichos valores serán minorados proporcionalmente, en caso de sanciones, licencias no retribuidas y faltas no justificadas al trabajo.

El salario garantizado de los MPC, se reduce transitoriamente a 150.000 Ptas., con arreglo a las previsiones que se establecen en la Disposición Transitoria Segunda.

4. Salarios en operaciones especiales. El salario a percibir por los operarios del Grupo I (manipulantes de Pesca Congelada), que realicen operaciones de trincaje de coches en contenedores, trincaje de fruta, recepción y entrega de coches en las terminales de rodantes, recogida de palets en la pesca, avituallamiento en cruceros, suministro de pertrechos (cartón,

redes, aceite, etc.), recogida de fruta, colocación de calzos en las entregas de maderas, bobinas, etc., sellados de cajas de pesca pelágica, preparación de material para la estiba, llenado y vaciado de contenedores en concesiones administrativas, grupaje, clasificación, consolidación y desconsolidación de contenedores de frío, consolidación-desconsolidación de mercancías, limpieza y colocación de calzos dentro de las concesiones administrativas en la entrega y recepción de madera, bobinas, etc. limpieza de bodegas en los buques de pesca, estiba de saquerío (en los silos), servicio los cruceros (maletas, traslados de viajeros, etc.), limpieza de las zonas de operativas (carga de pacas de papel, hierro, chatarra, etc.), así como aquellas que acuerde la Comisión Paritaria, tiene para el año 2001 un salario en la cuantía establecida en la Disposición Transitoria Segunda apartado cuarto que se incrementarán anualmente en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo. A la anterior retribución se le aplicará el diferido en el porcentaje del 36%.

Se excluyen de estas condiciones salariales la entrega y recepción realizada en terminales, tinglados, zonas cubiertas o descubiertas del puerto en régimen de concesión administrativa o autorización temporal, cuyos titulares sean empresas estibadoras, así como los productos hortofrutícolas, aunque éstas sean realizadas en tinglados de empresas no estibadoras.

5. Condiciones especiales a las labores de pesca pelágica. Dadas las especiales circunstancias que concurren en las labores de pesca pelágica en el Anexo IV del presente Convenio se recogen aquellas peculiaridades laborales y retributivas que modifican las condiciones generales pactadas en el presente Convenio, debiéndose aplicar el resto de las condiciones del Convenio que no figuren expresamente reguladas en el citado Anexo IV.

6. Fondos colectivos y sociales. Cada empresa aportará, a través de Sestiba, a los fondos colectivos, el 9% sobre las retribuciones directas de los estibadores portuarios, que se distribuye de la siguiente forma:

6.1 Fondo plan de pensiones/jubilación: el 8%. La aportación al Plan de Pensiones/Jubilación será ingresada por las empresas estibadoras para el personal de RLC y por Sestiba para el personal de RLE.

Con los recursos generados, la Comisión de Control establecerá con la entidad de seguros que más convenga, el Plan de Pensiones y/o jubilación, para la totalidad de los estibadores del Puerto.

6.2 Fondo asistencia social: el 1%. La aportación al FAS será ingresada por las empresas estibadoras para el personal de RLC y por Sestiba para el personal de RLE.

Además, de dicho porcentaje, las empresas aportarán al Fondo de Asistencia Social 25 Ptas. por turno de trabajo de RLC, RLE, recaudado por Sestiba. Se ingresará en una cuenta bancaria abierta por el FAS, mensualmente el día 5 de cada mes, enviando información a la Comisión Social representativa de los trabajadores.

Por otra parte los trabajadores apodaran al FAS las siguientes cantidades según categoría y turno realmente trabajado:

Capataz, 96 pesetas.

Apuntador, 86 pesetas.

Oficial, 73 pesetas.

Especialista, 36 pesetas.

El FAS se constituye como asociación cultural de los estibadores portuarios con personalidad jurídica propia, y con arreglo a los estatutos que se comunicarán oportunamente a las empresas, a través de la Comisión Paritaria.

Los fondos, haberes, y recursos del Fondo de Asistencia Social, y del Fondo Social se transferirá e integrará en el FAS, manteniéndose íntegramente la procedencia de sus recursos, fines y estatutos, con las modificaciones que las partes hayan introducido o, en su caso, se realicen con posterioridad para adaptarlos a las actuales necesidades sociales de los trabajadores portuarios.

La Sociedad de Estiba facilitará los servicios administrativos que requiera el FAS.

CAPÍTULO V

Derecho a la calidad de vida

Artículo 34. Comité de seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales.— Se constituye con arreglo a lo establecido en el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario, que ostentará las funciones y competencias en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, relativo tanto al personal de relación laboral común como especial, en todo el ámbito en la zona de servicio del puerto. Estas funciones podrán ser asumidas por la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio, con la incorporación de los técnicos que las partes acuerden.

Durante el período de tres meses las partes elaborarán un reglamento de funcionamiento y un programa de actuación para erradicar del puerto la siniestralidad existente así como para mejorar los niveles de seguridad y salud laboral.

La Comisión Paritaria procederá en el plazo de seis meses, a la adaptación de las medidas que resulten de la aplicación a los puertos de los principios y normas establecidos en la Ley 8/1996 de Prevención de Riesgos Laborales.

El alto grado de siniestralidad de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. Se considera alto riesgo la intervención en la operativa de personas cuya profesionalidad no resulte acreditada por su relación laboral

especial y común con la Sociedad de Estiba y empresas estibadoras.

Artículo 35. Ropa de trabajo.— Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de dos mudas anuales de ropa de trabajo y una de calzado, así como de los medios de protección adecuados.

El Comité de Seguridad e Higiene del Puerto, aprobará la calidad y características de la ropa y de los medios de protección personal.

Artículo 36. Póliza de seguro de daños.— Las empresas estibadoras concertarán una póliza de responsabilidad civil que cubra las actuaciones que realicen los estibadores portuarios dentro de la actividad desplegada por la empresa estibadora.

Artículo 37. Servicio de urgencia.— La Sociedad de Estiba, directamente o bien mediante la concertación con un tercero, contará en el recinto portuario con un servicio de primeros auxilios a disposición de la totalidad de la plantilla de trabajadores del puerto, con servicio de ambulancia y el personal sanitario, para caso de accidente u otra emergencia.

Se mandata a la Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los efectos de establecer los criterios necesarios para que se preste el servicio de Urgencia en las mejores condiciones para el conjunto de los trabajadores.

Artículo 38. Formación.— 1. Formación Profesional. El mantenimiento del colectivo profesional capacitado para las necesidades actuales y futuras de todo el puerto, es obligación específica y exclusiva de la Sociedad Estatal en cuyo cumplimiento están especialmente interesados empresas y trabajadores, para cuya efectividad se orientará la actividad de la Escuela de Formación de la Sociedad Estatal con arreglo a los compromisos que se expresan en el capítulo sexto del presente convenio.

2. Aceptación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que ésta desarrollará sus efectos en ámbito funcional del presente Convenio.

3. Planificación, programación y evaluación. La Comisión Paritaria, a través de la Comisión de Formación, como grupo de trabajo de la misma, desarrollará cuantas iniciativas necesarias sean conducentes a la aplicación del mencionado Acuerdo Nacional Formación Continua.

La Comisión de Formación estará formada por 2 miembros de las empresas, 2 de Sestiba y 2 de la parte social, requiriendo el acuerdo de la totalidad de los miembros para la toma de decisiones.

Artículo 39. Formación cultural o sindical.— El trabajador que solicite permiso para asistir a cursos, actividades culturales o sindicales, se le concederá permiso con reserva de turno, con las siguientes condiciones:

1. La actividad será propuesta al Comité de Empresa, y considerada por el mismo como conveniente al interés profesional, y comunicada por el Comité a la dirección de la empresa con una antelación superior a diez días, expresando las fechas y horarios en que se programa su realización.
2. Comunicación por el comité a la dirección de los nombres de los trabajadores que se comprometen a asistir a las actividades programadas, con la firma de tales trabajadores, con una semana de antelación.
3. El trabajador o trabajadores, y salvo que por agotarse las listas, no serán nombrados en los turnos coincidentes con las actividades programadas, incluso aunque las mismas fuesen suspendidas, y salvo que la suspensión obedeciere a motivo ajeno a la voluntad del trabajador, y comunicado a la empresa por el Comité con anticipación al llamamiento.
4. Al trabajador, de haberle correspondido el llamamiento suspendido, se le reservará el turno para el llamamiento siguiente, en el que será el primero en ser llamado.

Artículo 40. Información.— Los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, tendrán derecho a recibir la información concerniente a la actividad que desempeñan, y en especial la siguiente:

1. Datos referentes a los trabajadores. La Sociedad Estatal facilitará al Comité de Empresa los soportes informáticos que contengan datos y liquidaciones referentes a los derechos de los trabajadores, tales como pedidos, nombramientos, liquidaciones, aportaciones a los fondos colectivos y de pagos de jubilaciones, deudas, etc. así como los programas de cálculo pertinentes para su elaboración.
2. Datos referentes a las mercancías. Las Empresas darán a los representantes de los trabajadores copia de los soportes informáticos de la información que éstas hayan de presentar a la Autoridad Portuaria o a la Sociedad de Estiba, referente a la actividad que hayan de realizar los trabajadores de la plantilla del Puerto, tales mercancía a movilizar, naturaleza, peso, etc., así como los programas precisos para acceder o elaborar tal información.

Esta información telemática es independiente de la documental establecida.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 41. Remisión al acuerdo sectorial.— Sin perjuicio de las mejoras particulares que se establecen en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el texto íntegro del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario de fecha 27 de septiembre de 1999, en materia de derechos sindicales.

Artículo 42. Derechos sindicales.— 1.º Asambleas.

1. La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de la Sociedad Estatal. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad Estatal de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

2. Los trabajadores tendrán derecho a celebrar una asamblea General de todos los trabajadores de la plantilla del puerto durante el año, en horas de trabajo. Las fechas serán asignadas por la Comisión Paritaria con treinta días de antelación a su celebración.

Los estibadores portuarios afectados por el presente convenio tendrán derecho en el seno de sus correspondientes empresas, a realizar dos asambleas al año, que se celebrarán en la jornada de tarde y con una duración máxima de dos horas. La solicitud para celebrar las referidas asambleas deberán realizarse con una antelación de treinta días.

El derecho a las anteriores asambleas se entiende sin perjuicio de poder realizarse cuantas estimaren oportuno en cualquier momento, por los trabajadores que no estuvieren trabajando, y siempre que no entorpezcan las tareas en las áreas de desarrollo de las mismas.

2.º Otros derechos.

A) Los trabajadores tendrán derecho a recibir información a través de sus representantes, a título individual, los datos mecanizados por las empresas en los que conste información relativa a su persona.

B) Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores afiliados a un sindicato a que celebren reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las empresas. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

C) Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

3.1 Nombramiento de Delegado Sindical por cada sindicato en los términos establecidos en el III Acuerdo Sectorial.

3.2 Crédito de horas de Delegado Sindical. A los delegados sindicales les será de aplicación el

crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con 7 jornadas mensuales.

3.3 Derechos del Delegado Sindical, en los términos establecidos en el III Acuerdo Sectorial.

3.4 Crédito de 7 turnos mensuales.

1. Se generalizará a todos los representantes 7 turnos mensuales retribuidos para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente.

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

3. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

4. Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros, tanto de Delegados Sindicales como del Comité de Empresa, sin que se pueda exceder del número total correspondiente. No serán a cargo de las licencias de crédito horario sindical las empleadas en las reuniones convocadas por Sestiba, o por alguna empresa, en este caso correrá a cargo de la misma la retribución correspondiente a dicho permiso, así como las de la Comisión Paritaria, Comisión Tripartita, u otras comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Además, sólo se computará como licencia de crédito sindical, aquella en la que le hubiese correspondido efectivamente trabajar.

5. Por cada licencia de crédito horario de los Delgados Sindicales, miembros del Comité de Empresa o de otras representaciones con derecho a crédito sindical, no utilizado se abonará al sindicato correspondiente la cantidad de 25.000 Ptas.

6. Canon de negociación. Sestiba aportará por cada licencia que tenga los representantes sindicales o del Comité de Empresa, la cuantía de 5.000 Ptas. por cada permiso que corresponda al mes. El ingreso se realizará en los primeros cinco días de los meses de abril, agosto y diciembre de cada año.

3.7 Garantías, competencia y capacidad. Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el

Estatuto de los Trabajadores.

3.8. Acceso de los Representantes a los lugares de Trabajo. Los miembros del Comité de las Sociedades de Estiba, tendrán derecho de acceso a las terminales con objeto de comprobar el cumplimiento del convenio, pudiendo entrar en cualquier área de trabajo de cualquier empresa donde puedan realizarse tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio.

3.9 Acceso a datos informatizados. La Sociedad Estatal facilitará al Comité de Empresa los soportes informáticos que contengan datos que afecten o repercutan en los derechos de los trabajado como los programas de cálculo pertinentes para su elaboración.

Artículo 43. Representación para negociar.— A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este convenio a efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada a la representación de los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el Artículo 2.º, designados por la Asamblea del sector.

Cualquier trabajador que fuese designado por la mayoría de los trabajadores para formar parte de la comisión negociadora de convenio colectivo del Sector tendrá los mismos derechos, mientras dure la negociación, que los delegados sindicales y miembros del comité de empresa.

En virtud de la polivalencia profesional y dada la consideración de los grupos Profesionales I, II, III y IV de técnicos no titulados, se constituirá un solo Colegio Profesional a los efectos del proceso electoral.

Dada la especificidad productiva de las tareas previstas en ámbito funcional del presente Acuerdo, se conviene la constitución de un nuevo colegio profesional en las Empresas que, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de relación laboral común incluidos en el ámbito personal del presente convenio.

Artículo 44. Mejoras de los instrumentos sindicales para el control y colaboración en el logro de los objetivos pactados.— Con el fin de dotar a los sindicatos de instrumentos materiales y humanos precisos para participar y colaborar en los estudios, negociaciones y decisiones, al propio tiempo que en la formación y preparación de sus afiliados, se reconocen las siguientes representaciones:

Licencias disponibles con arreglo a la plantilla actual del puerto:

— 17 miembros Comité Empresa a 7 licencias mes cada uno.

— 1 Delegado Sindical por cada 200 afiliados o fracción, 7 licencias mes.

— 1 Delegado de Prevención 7 licencias.

— 1 Delegado Comisión de Formación 7 licencias mes.

Las licencias sindicales comunicadas por los miembros del Comité de Empresa o por los Delegados Sindicales, se retribuirán con igual cuantía que lo que devengó el siguiente de su especialidad, contribuyendo con los porcentajes correspondientes para los Fondos Colectivos, Pagas Extras, y Fondos Sociales.

Aquellas empresas estibadoras que soliciten reuniones con los representantes, sociales, lo realizarán mediante escrito remitido a Sestiba, siendo por cuenta a misma el importe de los permisos comunicados.

Área de competencia. Los representantes sindicales, aunque estructuralmente pertenezcan a las Sociedades Estatales, ejercerá su competencia en cualquier espacio o área de trabajo de cualquier empresa donde puedan realizarse tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Disposiciones transitorias

Primera. Motivación y objetivos.— Ante las dificultades de orden económico y laboral que han venido sucediéndose en el Puerto de La Luz y Las Palmas en relación con la actividad de Estiba y Desestiba, las partes firmantes han establecido en el presente Convenio Colectivo una reducción de los haberes de los trabajadores, con carácter transitorio, que permitirá la estabilidad de la plantilla con los siguientes objetivos:

I. Ampliación efectiva del empleo de los manipulantes de pesca congelada, a través de la utilización de los mismos en las labores que en la actualidad no se vienen desarrollando por el colectivo de trabajadores portuarios. Las empresas se comprometen a desplegar todas aquellas actuaciones tendentes a incrementar las labores para el colectivo de los trabajadores y, en especial para los manipulantes de pesca

II. Avance en a solidaridad retributiva del colectivo de profesionales, suprimiendo obstáculo a la igualdad de oportunidades, y compartiendo por igual el sacrificio económico.

III. Racionalización y transparencia de la gestión financiera de Sestiba.

IV. Mejorar en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

V. Mejora en la programación de la formación profesional.

VI. Mejora de los instrumentos sindicales para el control y colaboración en el logro de los anteriores objetivos.

En tal sentido, y atendiendo a la reducción económica realizada por el conjunto del colectivo de trabajadores del puerto, en aras a la estabilidad de la plantilla, se establece que en caso de reducción de la plantilla, las partes se comprometen a reequilibrar el esfuerzo salarial realizado en el presente Convenio Colectivo, para lo cual se acometerán aquellas medidas que reconduzcan a la normalización salarial reintegrando las condiciones generales existentes con anterioridad a la reducción salarial operada en el presente convenio colectivo

Segunda. Modificaciones económicas de carácter transitorio que alteran la estructura salarial de los manipulantes de pesca.— 1. Salario Mínimo Garantizado Mensual. Percibirán un salario mínimo garantizado mensual de 12 mensualidades por importe de 150.000 Ptas. en lugar de las 200.000 ptas. establecidas en el Art. 33.3 del vigente convenio colectivo.

2. La cuantía del actual salario mensual garantizado del convenio (200.000 Ptas.), incrementado en los mismos términos que lo previsto en el Art. 31 del vigente Convenio Colectivo, se recuperará conforme al siguiente índice de actividad:

Índice de Actividad: Índice de Recuperación-Importe: se aplicará en atención a la media de los turnos anuales de la actividad de la especialidad de los MPC tomando como base la de 274 turnos/año/hombre.

— Entre el 70% (192 turnos) y el 74,99% (204 turnos) de la actividad de los especialidad 180.000 Ptas.

— Entre el 75% (205 turnos) y el 79,99% (218 turnos) de la actividad de la especialidad: 190.000 Ptas.

— Más del 80% (219 turnos) de la actividad de la especialidad: 200.000 Ptas.

2.1 Pagas extraordinarias. Las pagas extras convencionales establecidas con carácter general, quedarán reducidas a dos, que se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, por importe de 150.000 Ptas. cada una, en lugar de las cinco convencionales actuales.

— Como medida de compensación de los costes de inactividad, se establece que el resto de los fondos correspondientes a pagas extras, a cobrar por los Manipuladores de Pesca Congelada, se destinarán a crear un fondo en beneficio de Sestiba.

— A partir del año 2002, cada 15 de enero, y en caso de ser inhábil, el día siguiente hábil se reunirá la subcomisión económica de la Comisión paritaria para proponer a la misma, en atención a la actividad de los MPC del año anterior, el porcentaje y/o cantidad que deba percibir cada Manipulante de Pesca en las retribuciones de las pagas extras y del Salario mensual Mínimo Garantizado durante el año.

En el caso de que la actividad estimada hubiese sido inferior a la realizada en dicho año, la diferencia económica entre lo abonado y la que hubiese tenido que abonarse por la actividad realmente realizada se pagará antes del 15 de marzo del año siguiente.

- La participación en el fondo colectivo de pagas extras (cinco pagas) se recuperará con arreglo al siguiente índice de ocupación.

	Hasta el % de actividad	Hasta el % de actividad						
		50	55	60	65	70	75	80
Pagas	40							
Marzo	30	40	50	70	75	80	90	100
Vacaciones	30	40	50	70	75	80	90	100
Junio	100	100	100	100	100	100	100	100
Septiembre	30	40	50	70	75	80	90	100
Diciembre	100	100	100	100	100	100	100	100

El índice de recuperación indica el porcentaje de la cantidad establecida en el convenio con carácter general a percibir, en concepto de pagas extraordinarias, si no se hubiera establecido la reducción temporal

3. En el supuesto de que los costes de inactividad de los MPC se redujera hasta índices asimilables al resto de los grupos profesionales, la Comisión Paritaria, estudiará las medidas que puedan aplicarse en relación con el índice de recuperación de las pagas extraordinarias previstas en la anterior tabla, así como del Salario Mínimo Garantizado.

4. Salario base para operaciones especiales. Con carácter transitorio y atendiendo a las circunstancias excepcionales habidas en el Puerto, se establece para los MPC que no tuvieran ocupación en las empresas estibadoras, la obligación de trabajar en las labores complementarias a ofertar a empresas aunque no sean estibadoras y realicen su actividad en el Puerto, en las siguientes condiciones:

4.1 Las labores concretas a las que se les aplique este régimen, habrán de ser acordadas de un modo expreso y para cada caso concreto, por la comisión paritaria que fijará el tiempo de duración de este régimen, salarial.

4.2 El salario base a percibir para los MPC es 5.329 pesetas/turno/hombre. Y para los Capataces y Apuntadores de 15.000 Ptas. y para el Grupo II de 5.329 Ptas.

4.3 La Hora Extra: 1.000 Ptas.

4.4 A los anteriores conceptos se les aplicará un recargo del 36% a aportar por la empresa con destino a los fondos de pagas extras en beneficio del colectivo.

Tercera. Modificaciones económicas de carácter transitorio.— 1. Acuerdo de Transbordo Internacional de Contenedores de 13 de abril de 1999. Se suspende su aplicación a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

En el caso de reducción del tráfico internacional de contenedores por debajo de un 25%, entrará nuevamente en vigor, por el tiempo que reste con arreglo a los plazos y fechas previstos en dicho Acuerdo, debiendo reintegrarse por las Terminales de Contenedores, las 250 ptas. por movimiento previsto en el apartado 9 del artículo II del Acuerdo, que en su caso hubieren retenido durante el tiempo de suspensión.

2. Plan de Prejubilación anticipada.

1.º Alcance y condiciones del plan de prejubilación anticipada. Al objeto de favorecer la mejor ocupación y estabilidad de la plantilla de Sestiba, sobre todo en aquellas labores de actividad cíclica, se establece un plan de prejubilación que afecta a aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio le falten menos de 25 meses para su jubilación y, a partir del 1 de enero de 2002, para aquellos que le reste un plazo máximo de 36 meses, siempre que en ambos casos fuesen a percibir el 100% de su base reguladora, en las siguientes condiciones:

A) Durante los 24 primeros meses, a contar desde su baja como estibador portuario, percibirá de Sestiba, S.A., la cantidad 300.000 Ptas. mensuales más otras 300.000 Ptas. cada uno en los meses de julio y diciembre, como indemnización diferida, además de aquellas otras que pudieran corresponderle.

B) A partir del mes 25 percibirá de Sestiba, la cantidad de 350.000 ptas. mensuales más 350.000 Ptas. en cada uno de los meses de julio y diciembre, como indemnización diferida, además de aquellas otras que pudieran corresponderle.

C) Sestiba gestionará un convenio especial con el ISM por la base máxima, y pagará la cotización correspondiente, de forma que ésta continúe sin solución de continuidad desde que el INEM dejare de cotizar por desempleo.

2.º Financiación del plan de prejubilación anticipada.

1. El montante de las presentes prejubilaciones, se establece y cierra de mutuo acuerdo en 530 Millones de Pesetas asumiendo Sestiba las diferencias o exceso que resultare.

2. El colectivo de trabajadores en activo aporta del fondo de Complemento de Profesionalidad el sobrante del mismo una vez abonada las cantidades correspondientes que por punto perciban los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 33.2.a).

3. Sestiba, S.A., comunicará mensualmente a la representación social, la recaudación efectuada por la aplicación del Complemento de Profesionalidad.

3. Minoración transitoria de los salarios del colectivo de trabajadores. Para paliar el déficit

generado durante los ejercicios 1999 y 2000, se establece que los salarios de todos los trabajadores, tanto de RLC como de RLE se verán minorados en quinientas pesetas (500) por turno realizado, hasta el día 31 de diciembre de 2000, realizándose mediante un descuento en la nómina bajo el título "aportación al déficit de 99-00". A partir de dicha fecha no se procederá a tal minoración. En todo caso, queda garantizado la percepción del Salario Mínimo Garantizado Mensual para cada grupo profesional y especialidad.

Cuarta. Conversión a euros.— La Subcomisión Económica presentará, en el plazo máximo de cuatro meses desde la firma del presente Convenio, a la Comisión Paritaria para su aprobación, la conversión de las cantidades reseñadas en pesetas en el presente convenio a Euros, aplicando los criterios de conversión legalmente establecidos.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS

Cdo.	Categorías profesionales	Salario	B. Temper.	H. extra	T. complm.
100	Capataz	6.673	5.489	3.300	15.000
110	Cap. General	7.784	6.411	3.848	15.000
200	Apuntador	5.560	5.699	2.750	15.000
300	Motores	6.245	6.641	2.474	5.329
400	Maquinilleros	5.768	6.641	2.474	5.329
500	Especialista	4.448	6.252	2.200	5.329
	Oper. tierra	15.000	0	2.916	0

TABLA DE SALARIOS SEGUN JORNADA

Cdo.	Categorías profesionales	Salario	L.N. 20	L.N. 02	F.D	F.N. 20	F.N. 02	Sab.
100	Capataz	6.673	9.175	11.010	8.675	11.344	12.011	7.674
110	Cap. general	7.783	10.702	12.842	10.118	13.231	14.009	8.950

200	Apuntador	5.560	7.645	9.174	7.228	9.452	10.008	6.394
300	Motores	6.243	8.584	10.301	8.116	10.613	11.237	7.179
400	Maquinilleros	5.767	7.930	9.516	7.497	9.804	10.381	6.632
500	Especialista	4.448	6.116	7.339	5.782	7.562	8.006	5.115
	Oper. tierra	15.000	21.249	21.249	19.983	28.729	28.729	16.671

ANEXO II
TABLAS DE PRIMAS

Cod	Descripción	U/Tm	Prima Ptas.
1	Mercancía general	T	84
2	Sacos y fardos	U	2,19
3	Graneles	T	8,47
4	Bobinas y preeslingado	T	34
5	Atados de madera	T	47
6	Atados de hierro	T	38
7	Chatarra	T	38
8	Desperdicios de papel	T	43
9	Harina de pescado	T	31
10	Pal. lateral < 100 Tm	T	23

11	Pal. lateral > 100 Tm	T	23
12	Pal. escotilla < 70 Tm	T	32
13	Pal. escotilla > 70 Tm	T	32
20	Term. rod. cab. interinsular	U	84
21	Term. rod. cab. int. automov.	U	66
22	Ter. rod. operación tierra	T	0
23	Rodantes	U	104
24	Roro-mixto < 200 Tm	T	33
25	Roro-mixto > 200 Tm	T	33
26	Car-carrier	U	34
28	Trincaje		0
30	Term. contenedores	U	63
31	Ter. conten. oper. tierra	U	0
32	Conten. gancho en termin.	U	144
33	Contenedores gancho	U	144
71	Carnada 30 Tm	T/Plus	186
72	Carnada 60 Tm	T/Plus	98

73	Carnada 85 Tm	T/Plus	83
75	Pertechos 10 Tm	T	361
76	Pertechos 30 Tm	T	186
77	Pertechos 60 Tm	T	98
40	Transbordo piezas 40 Tm	T	186
41	Transbordo piezas 62 Tm	T	112
45	Transbordo cajas 45 Tm	T	186
46	Transbordo cajas 60 Tm	T	90
47	Transbordo cajas 116 Tm	T	57
58	Descarga piezas a tierra	T/Plus	78
70	Carnada 10 Tm	T/Plus	361
78	Pertechos 85 Tm	T	83
80	Baja temperatura	T/Plus	78
81	Baja temperatura atún a granel	T	0
90	Rec. y entr. general	T	34
91	Rec. y entr. fruto	T	34
92	Rec. y entr. bobina y prelin.	T	34

93	Rec. y entr. coches	T	34
----	---------------------	---	----

ANEXO III**TABLA DE PLUSES (*)**

Concepto mercancías	Ptas./Tm.
Grupo 1	55
Grupo 2	77
Grupo 3	110
Grupo 4	151
Grupo 5	389
Grupo 6	450
Grupo 7	144
Grupo 8	202

ESPECIFICACIONES DE LOS GRUPOS DE PLUSES

Grupo 1. Cuando se manipulen las mercancías de azufre, clorato de potasa cloruro de cal hidráulica, cemento, escayola, guano (abono), sulfato de cobre, harina de pescado, materias orgánicas en estado de descomposición, nitratos, sal nitro, sales de amoníaco, sosa cáustica, yeso, y granito en polvo

Grupo 2. Por la manipulación de chatarra a granel, dinamita, explosivos, municiones, palés sin curtir y pólvora.

Grupo 3. Por la manipulación de mercancías incendiadas, mojadas, grandes averías o en bodegas inundadas. Mercancías que se manipulen en espacios refrigerados a temperatura de hasta 10 grados sobre cero.

Grupo 4. En las operaciones de recepción y entrega con clasificación, y en las operaciones con clasificación de carne.

Grupo 5. En las operaciones de transbordo de pescado en cajas de barco a barco (abarloados) y en piezas sueltas para el barco que descarga, así como las operaciones de carga o descarga de pescado en cajas o piezas. Este plus no se aplicará a las operaciones de pesca cuyas condiciones económicas se regulan en el Anexo IV.

Grupo 6. En todas las operaciones de carga y descarga de carne congelada en cajas o en piezas.

Grupo 7. Cuando en las operaciones de carga y descarga de carne fuese necesario clasificar la mercancía.

Grupo 8. En operaciones de mercancía general con clasificación.

PALEO/PICADO

Categoría	Pesetas
Capataz general	2.213
Capataz	1.897
Apuntador	1.581
Oficial motor	1.422
Oficial máquina	1.422
Especialista	1.265

(*) Estos pluses tendrán los incrementos por jornada y horas extras establecidos para la prima en el Anexo I.

ANEXO IV RETRIBUCIONES Y CONDICIONES LABORALES EN LAS OPERACIONES DE PESCA CONGELADA Y PERTRECHOS PELÁGICOS

En las operaciones de Pesca Congelada y pertrechos serán de aplicación las siguientes retribuciones y condiciones laborales que se pactan especialmente para la pesca; en lo no previsto se aplicará lo que se establece, con carácter general, en el presente convenio

colectivo, quedando derogado expresamente el acuerdo de modificación de las condiciones de trabajo de los estibadores portuarios en las operaciones de pesca de fecha 2 de enero de 1999.

Según la mercancía manipulada hay que distinguir entre:

A) Manipulación de pertrechos en los buques de pesca pelágica.

A.1) Labores exclusivas de pertrechos: En aquellas operativas de pesca pelágica, en las que se realicen labores de carga, descarga, estiba, y desestiba, recepción y entrega de pertrechos, exclusivamente, se aplicará el siguiente régimen salarial:

— Se devengará por turno/hombre a resultante de dividir el salario mensual mínimo garantizado, establecido en el artículo 33.3 del presente Convenio Colectivo, entre 30, y que como mínimo para los Manipuladores de Pesca Congelada será de 5.329 Ptas.

— Los diferidos se establecen en un 36%; sobre la cantidad resultante del apartado anterior. No se devengará ningún otro concepto retributivo-salarial o extrasalarial distinto a éstos, sin perjuicio de los incrementos que procedan en jornadas nocturnas, festivas y horas de remate y/o extraordinarias.

A.2) Labores mixtas de pertrechos y cajas de pescado. Cuando en una operativa de pesca pelágica, se carguen, estiben, descarguen, desestiben, recepcionen y entreguen en un mismo turno cajas de pescado y pertrechos, la retribución será la resultante de la suma de las siguientes cantidades:

— El pertrecho se retribuirá en la parte proporcional correspondiente del salario estipulado en el apartado anterior según el tiempo efectivo (que se especifique en el parte de operaciones) que se dedique a la manipulación de pertrechos;

— Las cajas de pescado congelado se retribuirán de acuerdo con lo establecido en el apartado B) siguiente.

A.3) En el resto de operativas, distintas de las de pesca pelágica en que se carguen, estiben, descarguen, desestiben, recepcionen y entreguen pertrechos, se aplicarán las condiciones salariales establecidas con carácter general en el presente Convenio Colectivo para la manipulación de pertrechos.

B) Manipulación de cajas de pescado congelado. Se subdividen en:

1. Operativas en Buques Pesqueros Tradicionales y en Buques Nodriza.
2. Operativas de Pesca Pelágica.

En ambos grupos de operativas, se aplicarán las condiciones laborales recogidas con carácter general en el convenio colectivo con las siguientes especificidades:

— Se devengará en cada turno el salario por turno establecido en el convenio.

1. Operativas en Pesqueros Tradicionales y en Buques Nodriza.

— En las operativas en que se manipulen hasta 1.800 cajas de pesca congelada no se nombrará Capataz, asumiendo la realización de sus funciones el apuntador que deberá ser polivalente y estar acreditado profesionalmente. Si terminada la operativa resultare la manipulación de un número superior de cajas, la empresa estibadora estará obligada a liquidar a Sestiba un capataz, con todos sus conceptos recogidos en el presente, convenio. La suma de todos estos conceptos será ingresada en el fondo de vacaciones del colectivo, salvo el porcentaje correspondiente a los salarios diferidos que serán ingresados en este fondo. En estos casos, Sestiba deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores las liquidaciones extraordinarias realizadas por la empresa estibadora, en el momento de practicarse la liquidación.

— Salvo la excepción prevista en el apartado anterior, en este tipo de operativas se nombrará como mínimo un Capataz, un Apuntador, tres oficiales (dos en el supuesto de que no se requiera manipulación con medios mecánicos en tierra) y ocho Manipuladores de Pesca Congelada.

— Se establece una prima a la producción de treinta (30) pesetas por tonelada manipulada.

2. Operativas de Pesca Pelágica.

2.1 En los buques cargueros y pesqueros convencionales: Según se trate de un buque carguero, pesquero convencional o pesquero paletizado y dependiendo de las variables que se establecen a continuación motor a bordo y número de Manipuladores de Pesca Congelada (en adelante MPC), se devengarán, además del salario las siguientes primas a la producción cuando se alcancen o superen los rendimientos establecidos por turno:

CUADRO DE PRIMAS

	Rendimientos	Prima	Prima
Equipos o manos de trabajo	Turno (cajas)	Hora (cajas)	(Ptas./hombre/turno)
Sin motor a bordo y con 8 MPC	5.000	833	—
Sin motor a bordo y con 10 MPC	6.000	1.000	1.000
Sin motor a bordo y con 12 MPC	7.000	1.167	1.500
Con motor a bordo y con 8 MPC	5.000	1.000	—
Con motor a bordo y con 10 MPC	6.000	1.167	1.000

Con motor a bordo y con 12 MPC	7.000	1.333	2.000
--------------------------------	-------	-------	-------

Alcanzado el rendimiento estipulado por turno cada estibador percibirá además de la prima determinada en el cuadro de primas la cantidad de una (1) peseta por cada caja manipulada por encima del rendimiento por turno.

Si habiendo obtenido el rendimiento por hora no se trabajara un total de seis horas en un turno por no haber más mercancía, se devengará además del salario, exclusivamente la prima/hombre/turno, estipulada en el cuadro de primas.

2.2 En los buques Pesquero Paletizado.

— Se establece como equipo mínimo de trabajo para los buques pesqueros paletizados escotilla: 1 Capataz, 1 Apuntador, 5 Oficiales y 6 Manipuladores de Pesca Congelada, y para los pesqueros paletizados lateral: 1 Capataz, 1 Apuntador, 4 Oficiales y 2 MPC.

— El rendimiento mínimo por turno es de 12.000 cajas.

— Además del salario correspondiente según el convenio colectivo, se retribuirá por cada caja que se manipule por encima de 12.000 una prima de producción de una (1) peseta por caja/hombre.

— Cuando se realicen horas extraordinarias, para determinar si se ha alcanzado el rendimiento por turno se aplicará la siguiente fórmula para calcular las cajas manipuladas en el turno:

$(N.^{\circ} \text{ total de cajas manipuladas} / N.^{\circ} \text{ total de horas}) \times \text{seis}$

1 Del n.º total de horas se descontará el tiempo de paralización del equipo de trabajo por falta de mercancía procedente de frigorífico.

El resultado de esta operación se comparará con el rendimiento establecido por turno en el cuadro de primas a efectos del devengo de las mismas.

ANEXO V TABLA DE INCREMENTO DE HORAS EXTRAS Y DE REMATES

	0 H.E.	1 H.E.	2 H.E.	3 H.E.	4 H.E.	5 H.E.	6 H.E.
Lab. D 08 H	1.0000	1.0714	1.1250	1.1666	1.2000	1.2272	1.2500
Lab. D 14 H	1.0000	1.1785	1.3125	1.4166	1.5000	1.5681	1.6250
Lab. D 20 H	1.5000	1.6071	1.6875	1.7500	1.8000	1.8409	1.8750

Lab. D 02 H							
Fest. 08 H	1.4000	1.5000	1.5750	1.6333	1.6800	1.7185	1.7500
Fest. 14 H	1.4000	1.6500	1.8375	1.9833	2.1000	2.1954	2.2750
Fest. 20 H	2.1000	2.2500	2.3600	2.4500	2.5200	2.5771	2.6250
Fest. 02 H							
Sab. 38 H	1.1333	1.2713	1.3750	1.6333	1.6800	1.7185	1.7500