

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2012-17278 *Resolución disponiendo la inscripción en el registro de publicaciones del Convenio Colectivo del Sector Portuario del Puerto de Santander (2012-2018).*

Código 39000484011985.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Portuario del Puerto de Santander, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2018, suscrito con fecha 22 de agosto de 2012, por la Comisión Negociadora del mismo, constituida por las empresas del sector y por los sindicatos Coordinadora, CC.OO y U.G.T, en representación del colectivo de trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de diciembre de 2012.

La directora general de Trabajo,
Rosa Maria Castrillo Fernández.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

PREÁMBULO AL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR PORTUARIO
DEL PUERTO DE SANTANDER 2012-2018

En relación con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto del contenido mínimo de todo Convenio Colectivo, y más concretamente con las PARTES que conciertan el mismo, se identifica a continuación las intervinientes y firmantes del presente acuerdo:

A. Por las empresas estibadoras del sector:

- Angel Yllera, S.A.
- Bergé Marítima, S.L.
- Cargas y descargas Velasco, S.A. (Cadevesa)
- Cisna
- Noatum Ports, S.L.
- Terminal de Graneles Agroalimentarios de Santander, S.A. (TASA)

B. Por la Sociedad para la Gestión de Estibadores Portuarios

- Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Santander, SAGEP

C. Por la representación sindical:

- Comisiones Obreras (CC.OO.)
- Organismo Unitario de Trabajadores Portuarios Cántabros (OUTC-Coordinadora)
- Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

ÍNDICE

- ARTÍCULO 1.- Ámbito Territorial
- ARTÍCULO 2.- Ámbito Personal
- ARTÍCULO 3.- Ámbito Funcional
- ARTÍCULO 4.- Ámbito Temporal
- ARTÍCULO 5.- Vinculación a la totalidad
- CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO: HORARIO Y JORNADAS
 - ARTÍCULO 6.- Jornada y horarios de Trabajo
 - ARTÍCULO 7.- Calendario Laboral
- CAPÍTULO III: ESTRUCTURA DE PERSONAL
 - ARTÍCULO 8.- Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación
 - ARTÍCULO 9.- Grupos Profesionales
 - ARTÍCULO 10.- Ingresos
- CAPÍTULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO
 - ARTÍCULO 11.- Organización del Trabajo
 - ARTÍCULO 12.- Contratación
 - ARTÍCULO 13.- Orden de operativas y de turnos horario
 - ARTÍCULO 14.- Distribución y asignación de trabajadores
 - ARTÍCULO 15.- Movilidad funcional y polivalencia
 - ARTÍCULO 16.- Situaciones Especiales
 - ARTÍCULO 17.- Remates de operativas
 - ARTÍCULO 18.- Intrusismo
- CAPÍTULO V: RÉGIMEN ECONÓMICO
 - ARTÍCULO 19.- Salarios
 - ARTÍCULO 20.- Complemento Personal no absorbible
 - ARTÍCULO 21.- Complemento personal variable de garantía salarial
 - ARTÍCULO 22.- Retribución por prestación de turno voluntario
 - ARTÍCULO 23.- Plus de disponibilidad
 - ARTÍCULO 24.- Plus horario
 - ARTÍCULO 25.- Plus de festivos
 - ARTÍCULO 26.- Descuentos diarios por falta, permiso sin sueldo y huelga
 - ARTÍCULO 27.- Pagas Extraordinarias
- CAPÍTULO VI: PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES
 - ARTÍCULO 28.- Permisos Reglamentarios
 - ARTÍCULO 29.- Permisos sin Sueldo
 - ARTÍCULO 30.- Licencias Retribuidas
 - ARTÍCULO 31.- Excedencias²³
 - ARTÍCULO 32.- Vacaciones

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 33.- Procedimiento, faltas y sanciones

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 34.- Cursos de Formación Profesional

ARTÍCULO 35.- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

ARTÍCULO 36.- Material de Trabajo y Seguridad

CAPÍTULO IX: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 37.- Derechos Sindicales

CAPÍTULO X: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 38.- Seguro de Accidentes y de Responsabilidad Civil

ARTÍCULO 39.- Complementos por Enfermedad común o accidente no laboral

ARTÍCULO 40.- Anticipos

ARTÍCULO 41.- Jubilación

CAPÍTULO XI: COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 42. Comisión Paritaria

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: CALIDAD DEL TRABAJO

SEGUNDA: TRABAJO EN CONDICIONES ATMOSFÉRICAS ADVERSAS

TERCERA: TRAFICOS ESPECIALES

CUARTA: COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL SISTEMA DE ASIGNACIÓN DEL PERSONAL

QUINTA: GARANTÍA DE EMPLEO

SEXTA: JUSTIFICACIÓN DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

SÉPTIMA.- JUBILACIÓN

OCTAVA.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

ANEXO.- LISTA DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- *Ámbito Territorial*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas estibadoras y trabajadores, incluidos ambos en su ámbito personal, en la zona de servicio del Puerto de Santander, desde la valla de cierre actual hacia la línea de muelle en los términos señalados a tal efecto en el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. También se incluye, a los mismos efectos, cualquier otro muelle actual o futuro que, vallado o no, se encuentre bajo la ordenación y competencia de la Autoridad Portuaria de Santander.

ARTÍCULO 2.- *Ámbito Personal*

- Afectará como empresas a:
 - Sestisan-Sagep, o sucesor legal, y a las Sociedades o Entidades de igual tipo que se constituyan al amparo de la legislación vigente, en el ámbito autonómico con igual función.
 - A las empresas estibadoras que realicen las labores de servicio de manipulación de mercancías y comerciales, conforme a lo establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, y en el Acuerdo Marco vigente para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.
- Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados en régimen de Relación Laboral Especial por Sestisan-Sagep, u otras sociedades similares de futura constitución, y a los estibadores portuarios contratados en régimen de Relación Laboral Común por las empresas estibadoras.
- Las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al de este Convenio que modifique el ámbito personal aquí pactado.

ARTÍCULO 3.- *Ámbito Funcional*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre empresas estibadoras y trabajadores portuarios que se originan con motivo de la realización de las labores portuarias que integran el servicio de manipulación de mercancías descrito en el R.D. Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (en adelante, Ley de Puertos) y las labores denominadas en dicho texto legal como servicios comerciales cuando son desarrolladas por empresa estibadora, dentro de la zona definida en el artículo 1 del presente Convenio.

Así, para mayor concreción, se detallan a continuación las funciones que integran el citado servicio de manipulación de mercancías:

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

a) Las actividades de carga y estiba comprenden:

- 1.º La recogida de la mercancía en la zona de almacenamiento o depósito del puerto y el transporte horizontal de la misma hasta el costado del buque en operaciones relacionadas con la carga del mismo.
- 2.º La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía directamente desde un medio de transporte terrestre, o desde el muelle, o pantalán, al costado del buque.
- 3.º El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque.
- 4.º La estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque, de acuerdo con los planes de estiba e indicaciones del capitán del buque o de los oficiales en quienes delegue esta responsabilidad.
- 5.º El embarque de la mercancía por medios rodantes en el buque.
- 6.º El trincaje o sujeción de la carga a bordo del buque para evitar su desplazamiento durante la navegación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.

b) Las actividades de desestiba y descarga comprenden:

- 1.º El destrincaje o suelta de las sujeciones de la carga a bordo para permitir su manipulación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.
- 2.º La desestiba de mercancías en la bodega o a bordo del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para su colocación al alcance de los medios de izada o transferencia.
- 3.º La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía.
- 4.º El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en un medio de transporte o en el muelle o pantalán al costado del buque.
- 5.º La descarga de la mercancía, bien sobre vehículos de transporte terrestre, bien sobre muelle o pantalán para su posterior recogida por vehículos o medios de transporte horizontal, y, en su caso, su traslado a la zona de almacenamiento o depósito dentro del puerto, y el depósito y apilado de la mercancía en dicha zona.
- 6.º El desembarque de la mercancía del buque por medios rodantes.

c) La actividad de trasbordo comprende el destrincaje o suelta, siempre que no se realice por la tripulación del buque y la desestiba en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro y la estiba en el segundo buque y posterior trincaje, siempre que no se realice por la tripulación del buque en el segundo buque.

ARTÍCULO 4.- *Ámbito Temporal*

El presente Convenio tendrá efectos a partir del 1 de julio de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2018. A su vencimiento se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

El tiempo de negociación del mismo no podrá superar los catorce meses a contar desde el momento de constitución de la mesa negociadora. Pasado dicho plazo, las partes se comprometen a someterse a las fórmulas de solución extrajudicial de conflictos interprofesionales, y en caso de desacuerdo, al sometimiento voluntario a un arbitraje que solucione el conflicto.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

Si no hubiese acuerdo en los sistemas de medicación y/o en el sometimiento al arbitraje, el marco normativo del convenio continuará vigente mientras no sea negociado uno nuevo.

ARTÍCULO 5.- Vinculación a la totalidad

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

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO: HORARIO Y JORNADAS

ARTÍCULO 6.- Jornada y horarios de Trabajo

La jornada de trabajo anual será de hasta 1.826 h., con la aplicación semanal concreta de 36 horas de trabajo, distribuida en una jornada de 6 horas de lunes a viernes laborables y otra jornada adicional de 6 horas a prestar en cualquiera de los días laborables de la misma, o incluso en los días laborables de otra semana distinta. En todo caso, siendo posible por ocupación y disponibilidad, deberán prestarse hasta cuatro jornadas adicionales al mes contra el salario base garantizado. Si pese a manifestar la disponibilidad necesaria no pudiese prestarse la totalidad de la jornada adicional en los términos manifestados, no procederá descuento por las jornadas que por imposibilidad de ocupación efectiva no pudieran prestarse. Dicha jornada adicional se retribuirá, además de los conceptos retributivos propios, con el plus de disponibilidad.

Conforme a la naturaleza de servicio público aplicable a las operaciones portuarias recogidas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se establecen, para todos los días operativos del año y con carácter general, los siguientes turnos horarios de trabajo:

08 h. a 14 h.
14 h. a 20 h.
20 h. a 2 h.
2 h. a 8 h.

No obstante lo anterior, la prestación de servicios de manipulación de mercancías y comerciales realizados en las "autopistas del mar" y en aquellos otros tráficos que estratégicamente se consideren oportunos, se adecuarán a la tarea concreta, conviniéndose la retribución a pagar en cada caso en función de la partición del horario a realizar.

Los trabajadores portuarios y las empresas estibadoras garantizan, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la prestación del servicio de manipulación de mercancías que se demande en el Puerto de Santander, conforme a la ordenación de la jornada de trabajo dispuesta en el artículo 10.2 del III Acuerdo Marco para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario y con las obligaciones de servicio público portuario recogidas en el artículo 110 de la Ley de Puertos. A efectos de nombramiento y asignación, el "día de trabajo" será el comprendido entre las 8 horas de cada día y las 8 horas del día siguiente.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

ARTÍCULO 7.- Calendario Laboral

Tendrán la consideración de festivos para cada año los que se establezcan para la ciudad de Santander por la autoridad laboral competente.

Serán inhábiles las festividades que a continuación se relacionan:

1 de Enero	Año Nuevo
6 de Enero	La Epifanía del Señor
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
16 de Julio	Nuestra Señora del Carmen
25 de Diciembre	Navidad

La jornada de trabajo para los días 24 y 31 de Diciembre será, únicamente, de 8 a 12 horas. Si fuese necesario, se podrá realizar un remate de 1 o 2 horas. No obstante lo anterior, los trabajadores portuarios realizarán, siempre que sea necesario, los trabajos que por su condición de obligación de servicio esencial se encuentre encuadrado en el RD 58/1994, de 21 de Enero.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA DE PERSONAL

ARTÍCULO 8.- Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación

En esta materia se estará, en cada momento, a lo dispuesto sobre el particular en los Acuerdos Marcos suscritos a nivel nacional.

ARTÍCULO 9.- Grupos Profesionales

En relación con las funciones, obligaciones y competencias de los distintos grupos profesionales, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco en vigor para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.

ARTÍCULO 10.- Ingresos

Los ingresos en Sestisan se ajustarán a lo dispuesto en la Ley de Puertos y en el Acuerdo Marco para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario vigente en cada momento.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

CAPÍTULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- Organización del Trabajo

Las **condiciones de trabajo** de los trabajadores portuarios del Puerto de Santander, se regirán por el presente Convenio, por la Ley de Puertos, por el Acuerdo Marco para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario vigente en cada momento, y demás normativa legal aplicable.

La **organización del trabajo** es competencia de las empresas Estibadoras y de Sestisan, cada una dentro de su ámbito, respetándose lo establecido en el presente Convenio y en toda la normativa vigente de aplicación.

Los trabajadores se comprometen a realizar las tareas que le sean asignadas en cualquiera de las empresas Estibadoras, cumpliendo las órdenes impartidas por éstas, siempre que dichas órdenes respeten lo establecido en el presente Convenio y demás normativas vigentes, especialmente las referentes a la prevención de riesgos laborales.

La transmisión y ejecución de las instrucciones de trabajo de las empresas estibadoras hacia los equipos de trabajadores portuarios se llevarán a cabo, obligatoriamente, a través de los capataces de la operativa. En los servicios comerciales, dado que no están obligadas a llevar capataces, las instrucciones se darán por los encargados de las empresas estibadoras al trabajador del mayor grupo profesional que esté designado en la operativa.

En el Puerto de Santander sólo existe una tabla del número de efectivos a nombrar, que es la que figura en la Disposición Final Tercera del presente Convenio, relativa a operativa de tráfico de automóviles.

ARTÍCULO 12.- Contratación

Las empresas Estibadoras solicitarán de Sestisan por escrito o por el sistema informático, los estibadores portuarios que precisen, con la debida antelación y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas, y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- Naturaleza de los servicios a prestar.
- Naturaleza de las mercancías a manipular.
- Tipo y características de la unidad de carga.
- Modalidad de turno a realizar.
- Medios Mecánicos a emplear.
- Adscripción de personal de relación laboral común.

Las empresas Estibadoras contratarán o utilizarán, como mínimo, un capataz para todas las operaciones de buques del servicio de manipulación de mercancías que estén operativas, incluido el servicio de ferry y el servicio de carga y descarga de vehículos nuevos sin matricular.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

El equipo de trabajo utilizado para efectuar una operación portuaria con los medios propios del buque (puntales, yumbos, grúas, grúas pórticos, etc.), llevará su correspondiente maquinillero, salvo que por razones de seguridad, experiencia en nuevas tecnologías etc., aconsejen que sea la tripulación del buque la que realice dicho trabajo. En tal supuesto, las empresas o Sestisan, enviarán a trabajadores portuarios cualificados para que adquieran experiencia en el manejo de los medios de a bordo. Se entiende como nuevas tecnologías el establecimiento de nuevos sistemas de trabajo en las operaciones portuarias.

Está prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de representantes de las Estibadoras, salvo a requerimiento expreso del personal de Sestisan encargado de la contratación. En el supuesto de que el conflicto afecte a una empresa estibadora y a los trabajadores, Sestisan dará audiencia a ambas partes.

Los representantes de las estibadoras deberán poseer la suficiente capacidad y autoridad para modificar "in situ" los contratos. Por las empresas estibadoras se notificará expresamente a Sestisan el personal autorizado para realizar la contratación.

Las empresas estibadoras presentarán los contratos de solicitud de personal hasta las 7 h. de cada día. Excepcionalmente, los contratos para los días inhábiles, sábados, domingos y festivos, se presentarán antes de las 12 horas del día anterior laborable.

No se admitirán los contratos que no se presenten a su hora, que no estén debidamente cumplimentados o que no se ajusten a la legislación vigente.

ARTÍCULO 13.- Orden de operativas y de turnos horarios

A. Orden de Operativas:

El orden de las operativas se determinará, en cada turno, con aplicación de los siguientes criterios:

1. Buques:
 - 1.1. Mercancías reflejadas en el código IMDG (IMCO)
 - 1.2. Ferry
 - 1.3. Frío
 - 1.4. Línea regular
 - 1.5. Resto de buques
2. Orden de atraques de los buques por fecha y hora según relación elaborada por la Autoridad Portuaria.
3. Labores comerciales (no buque): Por orden de entrega de la petición.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

B. Orden de turnos horarios:

Para todos los días:

1. buques 8 a 14 horas
2. buques 14 a 20 horas
3. buques de 20 a 2 horas
4. buques de 2 a 8 horas del día siguiente
5. servicio comercial de 8 a 14 horas
6. servicio comercial de 14 a 20 horas
7. servicio comercial de 20 a 2 horas
8. servicio comercial de 2 a 8 horas del día siguiente

ARTÍCULO 14.- Distribución y asignación de trabajadores

1.- Trabajadores de relación laboral común

Las empresas estibadoras, siempre que dispongan de ocupación para ellos, darán trabajo al personal de RLC, en cualquier turno del día comprendido entre las 8 y las 20 horas y en alguna especialidad de su grupo profesional. De no disponer ocupación para alguno de ellos en dichos turnos, podrán ser ocupados, si existiese operativa, en los tramos siguientes, adscribiéndoles siempre al primero de los posibles.

Si no resultase adscrito en alguna especialidad de su grupo profesional, ocupará cualquier otra especialidad para la que esté capacitado, una vez que se haya acreditado la no disponibilidad de personal de relación laboral especial para la misma.

Las empresas estibadoras comunicarán a Sestisan la situación diaria del personal de RLC, independientemente de que no solicite personal de RLE.

2.- Trabajadores de relación laboral especial y común

A.- Normas Generales:

1. Se establece una **asignación diaria** de personal, que será expuesta a las 7,45 h. de cada día.
2. Para los días inhábiles, sábados, domingos y festivos, la asignación se expondrá a las 14 horas del día laborable anterior.
3. Para efectuar la asignación de personal de rle existirá una sola lista, de carácter rotativo, con distribución del personal disponible por especialidades.
4. Todo trabajador está obligado a prestar una jornada de trabajo diaria en día laborable y a conocer la asignación en la que, en aplicación del sistema recogido en el presente Convenio Colectivo, pudiera resultar asignado. Para completar la jornada semanal obligatoria, el trabajador realizará una repetición de turno en los términos y condiciones señalados en el artículo 6 de este convenio.
5. El trabajador que por causa justificada no pudiera prestar su jornada obligatoria del día, deberá comunicarlo antes de las 6,30 h de cada día.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

6. Los trabajadores deberán manifestar su disposición para la realización de turno voluntario, como norma general, hasta las 20 h. del día anterior a la asignación diaria.
7. La disponibilidad para la prestación de turno voluntario en sábado y domingo se manifestará antes de las 12 h. del viernes.
8. La disponibilidad para la prestación de turno voluntario en festivo o inhábil se manifestará antes de las 12 h. del día hábil inmediatamente anterior.
9. La disponibilidad para la prestación de turno voluntario en el día siguiente al inhábil, domingo o festivo, se manifestará antes de las 20 h. del día inmediatamente anterior.
10. Cualquier modificación de la disponibilidad para la prestación de turno voluntario, deberá realizarse o comunicarse en Sestisan o en la empresa estibadora correspondiente, antes de las 6,30 h. del día en el que se modifica.
11. Cualquier situación que justificadamente impida prestar la jornada para la que se resultó asignado, sin comunicación a Sestisan en las horas y condiciones indicadas anteriormente, habilitará a la Empresa Estibadora para que resuelva la situación con arreglo a lo dispuesto en el apartado de situaciones especiales recogido en el presente convenio colectivo.
12. Si con las solicitudes presentadas, aplicado lo dispuesto en los puntos B y C siguientes, no fuese posible cubrir todas las especialidades básicas demandadas, se ofrecerá a las empresas estibadoras la posibilidad de modificar sus solicitudes en los diez minutos siguientes a la hora prevista para la asignación, tratando que todos los buques puedan operar. Si en el plazo anterior no existiese acuerdo, el responsable de la asignación de Sestisan tomará la decisión definitiva, sin que pueda cuestionarse la misma.
13. Las empresas notificarán antes de las 12 horas de cada día laborable la posible finalización de las operativas contratadas a fin de que pueda conocerse el personal que pudiera quedar franco de servicio para ser ocupado en las vacantes de turnos horarios siguientes.
14. El responsable de contratación de Sestisan proporcionará a un miembro del Comité de empresa la información que éste solicite sobre la asignación.
15. El transporte del personal desde la sala de asignación al punto de trabajo o viceversa, correrán a cargo de la empresa contratante.

B.- Orden de asignación

Se establece el siguiente orden de asignación del personal de relación laboral especial:

1. Capataz
2. Controlador
3. Garajista
4. Gruista
5. Maquinillero
6. Maffis
7. Conductor de Medios Mecánicos
8. Rampista
9. Tolvas automatizadas
10. Conductor de automóviles
11. Amantero
12. Especialista

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

Los efectivos que pueden asignarse a cada especialidad serán los que figuran en el Anexo "lista de asignación de personal". Dicho Anexo podrá ser modificado en función de la formación individual de cada trabajador. Además, en cada especialidad podrá existir una "lista complementaria" con efectivos de otro grupo profesional, cualificados y capacitados en esa especialidad. Para las especialidades de capataz y controlador, existirá una "lista extrema" que entrará en funcionamiento, por rotación, cuando las necesidades del servicio no hayan sido cubiertas con el personal de la "lista complementaria" de dichas especialidades. De cada modificación se dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

De las especialidades señaladas, se consideran "básicas" las de capataz, controlador, gruista y amantero.

C.- Criterios de asignación: Criterio General y Criterios Particulares

C.1.- Criterio general

C.1.1. Asignación obligatoria

1. Una vez ordenadas las operativas conforme a lo dispuesto en el artículo 13 anterior, se asignará al personal -en cada tramo horario y partiendo del siguiente al último asignado en el día anterior- por el orden de asignación de especialidades recogido en el apartado B anterior y por orden de rotación de la "lista de asignación de personal" de cada especialidad.

Si después de realizado el proceso anterior quedase por cubrir alguna de las especialidades consideradas básicas, se desplazará al primero de la "lista complementaria" correspondiente que esté en una especialidad no básica y por orden inverso al de asignación. Si fuese el caso, se utilizará la "lista extrema". Seguidamente se desplazará, en cada turno horario, al personal que pueda cubrir cualquier especialidad superior vacante, por orden inverso de asignación y directo de rotación de la lista de cada especialidad. Para las vacantes de "garajista", únicamente se desplazará al personal que ocupe puesto como "especialista" y/o "conductor de coches".

2. Realizado el proceso anterior en un determinado tramo horario, para los sucesivos pueden darse las situaciones siguientes:

a) Todo el personal está ocupado en algún tramo horario anterior:

a.1.) En este caso, el personal que manifestó disponibilidad, si continúa la operativa y especialidad en la que fue asignado anteriormente, permanece en dicho puesto.

a.2.) Si hay incremento de efectivos en las operativas en curso y/o nuevas operativas: Con el personal que quedó franco de servicio y manifestó disponibilidad se realizará un proceso de asignación con el criterio señalado en el punto 1 anterior.

b) Existe personal desempleado:

b.1.) En primer lugar, al personal que manifestó disponibilidad, si continúa la operativa y especialidad en la que fue ubicado anteriormente, se le asignará "provisionalmente".

b.2.) Seguidamente, al personal desempleado se le asignará a las vacantes generadas, bien por aumento de número de efectivos en las operativas en curso, bien por nuevas operativas o bien por las creadas al no manifestar disponibilidad el personal que las cubriría.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

b.3.) Finalmente, si continúa existiendo personal desempleado, éstos comenzarán a sustituir a los que se asignaron "provisionalmente" por el orden inverso de las especialidades y orden de operativas. En primer lugar se asignará por las listas complementarias y, si no se da la situación de pleno empleo, se continuará con la lista de titulares.

- c) Si, asignados todos los efectivos disponibles a las especialidades solicitadas, quedasen por cubrir en cualquier turno comprendido entre las 8 h. del lunes y las 8 h. del sábado, alguna de las consideradas "básicas" (capataz, control, gruista y amantero), se procederá de la siguiente forma:
- En primer lugar, se destinará, por orden inverso de asignación y por orden de rotación de lista, al personal que, en distinto turno horario de donde se requiere la vacante, **manifestó disponibilidad** y dispone de la especialidad requerida.
 - Si aún así no se cubriese la especialidad básica, se procederá de la misma forma con el personal que **no manifestó disponibilidad**.
 - Si, una vez realizado el proceso anterior, continúan existiendo especialidades básicas sin cubrir, se procederá conforme a lo establecido en el punto 11 de las Normas Generales de éste artículo.
- d) Para los **turnos de 20 a 2 horas y/o 2 a 8 horas**, también se cubrirán las especialidades "no básicas" con el personal que manifestó disponibilidad y que se encuentre, en ese nombramiento, repitiendo turno en una especialidad "no básica" en cualquier tramo horario de los comprendidos entre las 8 y las 20 horas. El criterio para cubrir estas especialidades en estos tramos será por orden inverso de asignación y por orden de rotación de lista de la especialidad requerida.
- e) Ningún trabajador podrá ser ocupado, por asignación, en más de dos turnos diarios. En los turnos comprendidos entre las 20 y las 8 horas, sólo podrá ser ocupado en uno de ellos.

C.1.2. Turno voluntario

La asignación del personal en turno voluntario seguirá los siguientes criterios:

- Seguirá el mismo **criterio general** de asignación establecido en este artículo.
- La **preferencia** para la realización de turno voluntario será para el personal de RLE. No obstante lo anterior, el personal de RLE podrá ser desplazado y ocupado en otra operativa y especialidad de cualquier empresa estibadora cuando el personal de RLC que manifieste su voluntad de realizar turno voluntario, pueda ser ocupado, por aquel desplazamiento, en alguna operativa de su empresa y dentro de sus especialidades reconocidas. Si el trabajador desplazado fuese asignado a servicios comerciales cuando podría haber mantenido su ocupación en buque sin dicho desplazamiento, percibirá el salario de actividad en buque.
- Cuando exista la posibilidad de ocupar a algún efectivo por desplazamiento de otro trabajador que ocupa especialidad para la que aquel está capacitado y esté puede ocupar otra no cubierta, ocupándose así a los dos, se procederá a dicho desplazamiento. Esta situación tendrá una duración de dos años desde la entrada en vigor del convenio.
- Turno voluntario por reajuste de asignación:** De lunes a viernes laborable, a las 12,30 h., se realizará un nombramiento de "reajuste de asignación" para distribuir al personal que manifestó disponibilidad en las vacantes de los turnos siguientes y que, por distintas circunstancias o por uso del crédito horario sindical, haya quedado

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

franco de servicio. Dicho personal será asignado a las operativas por el orden establecido como criterio general en este convenio.

5. **Limitación:** En el último trimestre de cada año natural, cada empresa, en función del tiempo efectivo de trabajo computado hasta la fecha y sobre la base de reservar el número de horas preciso para el cumplimiento de una jornada de trabajo por cada día laborable del trimestre, podrá limitar el número de turnos voluntarios a prestar por cada trabajador. Se ajustará la limitación en base al cumplimiento efectivo real que vaya produciéndose a lo largo del trimestre.

C.2.- Criterios particulares: capataz; gruista; sábados, domingos, festivos e inhábiles

C.2.1. Preferencias del Capataz:

- a) El Capataz que inicia un buque continuará en el mismo hasta que haya finalizado las operaciones. Si el capataz es personal de RLE, continuará incluso aunque el buque cambie de empresa.
- b) El capataz que estando asignado a un buque, opere en otro en festivo, continuará en este último hasta su finalización. Si éste finalizase la operativa en festivo, retomará, sí continua operativo, el buque primitivo.
- c) Una vez adquirida la preferencia, si el trabajador perdiese la ocupación en dicha operativa en jornada obligatoria por estar ausente por cualquier motivo, perderá la misma.
- d) Si la operativa en la que un capataz es preferente no presenta contrato en el primer turno del día laborable (8 a 14 h.), aquel perderá la misma.
- e) El capataz podrá ser desplazado por algún efectivo de las listas complementarias (voluntaria y extrema) cuando, realizando un turno voluntario, esta fuese la única ocupación posible para que el de la lista complementaria no quede en situación de desempleo.
- f) Cuando exista la posibilidad de que un capataz desempleado pueda ser asignado a una vacante de otra especialidad de la que éste dispone, no desplazará al capataz asignado para la repetición de turno en una operativa.

C.2.2.- Para la especialidad de gruista:

Cuando un gruista doble en tal especialidad, o trabaje en jornada de 20 a 2 y/o 2 a 8 horas, se nombrará, conforme a los apartados siguientes, otro efectivo denominado de "relevo", y siempre que dicho nombramiento no suponga la reducción de manos previstas o parar otras operativas.

1. El nombramiento de dicho relevo supondrá que las operativas no paran durante el horario de comida, salvo que no se nombren el número de relevos que figuran en la tabla abajo relacionada, o por decisión de la empresa estibadora, siempre que se respeten las condiciones de seguridad.
2. No alcanza el presente compromiso a las operativas que, por conocidas, tienen una duración efectiva de escaso tiempo de trabajo, como pueden ser actualmente, y a título de ejemplo, la operativa de IMCO desarrollada por Yllera, el maquinillero para introducir, cambiar o sacar maquinaria de las bodegas...etc.
3. Tampoco será de aplicación en los remates de las operativas.
4. En los días señalados como festivos en el calendario laboral, en sábados y en domingos, no será de aplicación el relevo, salvo que sea posible y lo permita el número de efectivos disponibles de dicha especialidad.
5. No será necesario el nombramiento de "relevo" cuando coincidan en una mano gruista y amantero con la especialidad de gruista.
6. Cuando una misma empresa realice operativas con un solo gruista en cada una de ellas, se nombrará un relevo para cada agrupación de dos operativas, atendiendo dicho relevo a ambas.
7. La tabla aplicable será la siguiente:

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

Nº grúas	Relevos	Nº grúas	Relevos
1	1	4	2
2	1	5	3
3	2	6	3

8. Se autoriza al responsable de contratación de Sestisan a realizar la modificación del número de efectivos de la especialidad de grúa solicitados en los contratos diarios para el cumplimiento de los puntos anteriores.

C.2.3. Asignación en **sábados, domingos, festivos e inhábiles:**

- Se aplicará, con el personal que manifestó disponibilidad para cada uno de los distintos turnos horarios, el **criterio general** establecido en el presente artículo.
- No obstante lo anterior, en la asignación para cada turno horario se computará como turno trabajado, tanto la ocupación efectiva, como la posible para quien no manifestó disponibilidad para dicho tramo horario.
- Cuando no fuese posible cubrir con el personal que voluntariamente prestó su disponibilidad las especialidades básicas demandadas en cualquier tramo horario de dichos días, se asignará personal a las mismas, con carácter obligatorio, de entre los que no manifestaron disponibilidad y por el orden de rotación de cada especialidad.
- La lista extrema no será de aplicación en los días festivos.

D.- Ordenación del personal en la jornada de trabajo

El Capataz es el que tiene la competencia para cambiar personal de bordo a tierra, o viceversa, siempre que, tanto unos como otros, paralicen momentáneamente la labor. El personal de RLE y RLC ocupado en una operativa en las especialidades de control, maquinillero, grúa, tolva automatizada y amantero, seguirá el orden de proa a popa.

F.- Exposición de los últimos números de asignación

El último número de cada especialidad es el que se desprende del nombramiento, sin considerar la repetición de turno. Se expondrá diariamente en el tablón una lista con los mismos.

G.- Reclamaciones de la asignación

El trabajador que considere lesionados sus derechos por la asignación realizada, dispondrá, con carácter general, de los cinco minutos siguientes a la hora señalada para la exposición de la misma, o de los cinco minutos siguientes al momento real de la exposición, para solicitar su posible rectificación.

Pasado dicho plazo, la asignación realizada se considerará correcta y definitiva.

Excepcionalmente, los errores de asignación con personal rebajado se resolverán en el momento. Para ello, se asignará personal desempleado o, si es el caso, se extenderá el oportuno certificado de personal no servido.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

H.- Rebajes

Cuando un trabajador presente un certificado médico expedido por la Autoridad Sanitaria, de que no puede realizar determinadas labores, la decisión y análisis de las labores portuarias de las que podrá ser "rebajado" durante un máximo de **tres meses**, serán determinadas por la Comisión de Prevención y Salud Laboral.

Mientras se reúne la citada Comisión, de forma provisional, las labores portuarias de las que será rebajado, a la vista del certificado médico, serán establecidas por el facultativo médico del servicio de botiquín.

El trabajador que sea rebajado, quedará obligado a renovar o presentar nuevo certificado médico, si fuese requerido para ello por la empresa. Asimismo, se someterá a las pruebas o revisiones que, sufragadas por la empresa, tengan como destino comprobar o verificar la situación descrita en el certificado médico antes citado.

El rebaje de una **determinada especialidad** no presupone el que no pueda ser asignado al resto de las especialidades de una determinada operativa.

El rebaje por una **determinada mercancía** presupone la inhabilitación para cualquier especialidad de una determinada operativa con dicho tipo de mercancía.

Si como consecuencia del rebaje (especialidad o mercancía) no fuese asignado, quedará apartado hasta la finalización de la asignación del día. Seguidamente, se le podrá destinar a la primera vacante compatible con su rebaje. Esta posible ubicación no altera el orden de ninguna lista. Al día siguiente se realizará el nombramiento normalmente.

Si un trabajador es asignado normalmente y la empresa aplica movilidad, no pudiendo realizar dicho trabajo como consecuencia de un rebaje, la empresa podrá trabajar con otro personal.

ARTÍCULO 15.- Movilidad funcional y polivalencia

A.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional de los trabajadores portuarios se ajustará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco vigente en cada momento o, en su defecto, a la normativa legal aplicable. La movilidad funcional no se aplicará en los días considerados festivos. En operativas de carga y/o descarga de automóviles sólo será posible la movilidad de los conductores de coches a operativas del mismo tipo de tráfico, sean estas en buques o en servicio comercial, y siempre que no se haya alcanzado el cupo de coches previsto en la tabla establecida para este tráfico en la disposición final tercera.

La movilidad de trabajadores a una determinada labor implicará necesariamente el fin o suspensión, durante la jornada, de la que anteriormente estuvieran realizando.

B.- Polivalencia

La polivalencia de los trabajadores portuarios se ajustará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco vigente en cada momento o, en su defecto, a la normativa legal aplicable.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

ARTÍCULO 16.- Situaciones Especiales

a.- Accidentes, bajas laborales y ausencias en la jornada de trabajo.

Todo accidente o baja laboral que se produzca durante la jornada de trabajo, será revisado por el Servicio Médico de la Sociedad, quién comunicará al responsable de contratación los datos pertinentes. El resto de las ausencias, por cualquier otro motivo, será comunicado al responsable de contratación.

El responsable de la contratación podrá autorizar, si lo considera oportuno, la sustitución del trabajador en cualquiera de las situaciones recogidas en este apartado por personal no portuario, excepto si fuese personal que ocupa especialidad "básica", en cuyo caso se aplicará el siguiente procedimiento:

- a. Será sustituido por el primer trabajador de esa especialidad básica ocupado en una especialidad no básica en la misma operativa.
- b. Si no se encontrase, será el primero de esa especialidad básica ocupado en una especialidad no básica en el mismo horario.
- c. Si tampoco se encontrase sustituto de esta forma, se continuará con el mismo criterio en distinto horario. Cuando se de esta circunstancia, el trabajador movilizado percibirá la diferencia retributiva de especialidad que corresponda.
- d. Si la operativa de la que fue movilizado rematase, el trabajador tendrá las preferencias reguladas en este convenio para el remate.
- e. Si rematase la operativa a la que fue desplazado, se considerará que el trabajador estaba asignado a la misma.
- f. Si rematasen ambas, se quedará en la operativa en la que ha sido desplazado.

b.- Autorización para trabajar en situaciones excepcionales.

El responsable de contratación tiene la competencia para poder autorizar el trabajo por causas excepcionales o especiales por seguridad e interés para el Puerto. Cuando en los casos anteriores no pueda ser nombrado personal, por causa justificada, la empresa abonará a la Sociedad el equivalente a la contratación que no se realizó.

Por el responsable de contratación se realizará, con posterioridad, el nombramiento al que hubiese dado lugar la inclusión de dicha operativa. Si del resultado de esta nueva asignación se originase alguna merma económica para algún efectivo, será compensado en dicha cantidad, abonando la empresa estibadora incurso en dicha situación especial el importe de las mermas salariales a que pudiera dar lugar esta nueva asignación resultante.

c.- Días de votaciones.

Los días en que se celebre una votación de carácter nacional o regional (elecciones), el trabajador que repita turno dispondrá de una hora de permiso para ejercer su derecho de voto. El trabajador deberá acreditar "a posteriori" mediante justificante de la mesa electoral dicha circunstancia. De no acreditarse, se considerará falta a todos los efectos.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

d.- Asambleas.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre la materia, se llega al siguiente acuerdo:

El Comité de empresa de la Sociedad Estatal preavisará de la celebración de una asamblea, tanto a Sestisan como a las empresas estibadoras, con una antelación mínima de 24 horas.

Se procurará que las asambleas se realicen fuera del horario normal de trabajo, a las 20,30 horas, en los locales de Sestisan, cuyo permiso se da tácitamente. Los días de Asamblea, a criterio de las empresas estibadoras, podrán contratarse jornadas de 20 h. a 02 h y/o de 02 a 08 h. No pudiéndose estimar la finalización de la Asamblea, la incorporación se realizará cuando finalice la misma.

En las asambleas que convoquen las Centrales Sindicales, se podrán contratar todo tipo de jornadas y se nombrará normalmente.

e.- Fallecimiento de un Trabajador Portuario por accidente dentro de la jornada laboral

El día en el que se celebren los actos fúnebres de un trabajador portuario fallecido por accidente mientras desarrollaba su trabajo en el Puerto, no se contratarán jornadas.

ARTÍCULO 17.- Remates de operativas

A.- El remate de una operativa se realizará con una o dos horas siguientes a la finalización de la jornada, a criterio de la empresa estibadora. La empresa comunicará la decisión de rematar la operativa con al capataz de la operativa (o al trabajador de mayor grupo profesional, si fuesen labores comerciales) y con, al menos, 15 minutos de antelación a la finalización de la jornada. Este, a continuación, deberá comunicar dicha circunstancia al resto del personal de la operativa.

Excepcionalmente, cuando una operativa haya demorado dos o más horas el comienzo efectivo de la misma respecto de la hora teórica de comienzo, o suspenda operativa por causa de fuerza mayor (la lluvia no se considera fuerza mayor) por igual periodo de tiempo, el remate, si fuere preciso, será siempre el turno siguiente al solicitado. En este caso, la retribución del remate será el correspondiente a dicho turno horario, con independencia de su duración.

B.- Criterio de ordenación y ocupación en remates:

- Personal que ofreció "disponibilidad":
 - Personal de la operativa, por especialidad y por orden de asignación.
 - De entre estos, el que tiene una jornada antes del que tenga dos jornadas.
 - Si es necesario sustituir personal, se acudirá a las dependencias de Sestisan al inicio del remate, con 10 minutos de cortesía respecto de la hora de comienzo del mismo. La preferencia será por orden de asignación y, de entre estos, por número de jornadas (primero los que menos tienen frente a los que más tienen).
 - En igualdad de condiciones, la preferencia la tiene el personal de RLE sobre el personal de RLC.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

- Personal que no ofreció "disponibilidad":
 - Personal de la operativa, por especialidad y por orden de asignación.
 - Si es necesario sustituir personal, se acudirá a las dependencias de Sestisan al inicio del remate, con 10 minutos de cortesía respecto de la hora de comienzo del mismo. La preferencia será por orden de asignación.
 - En igualdad de condiciones, la preferencia la tiene el personal de RLE sobre el personal de RLC.

C.- Las empresas determinarán, en función de las tareas que resten por realizar, el número y especialidades de los trabajadores que deberán realizar el remate del buque. En caso de discrepancia en este último aspecto, la decisión del Jefe de Operaciones de la Sociedad de Estiba será vinculante.

D.- Cuando un trabajador está asignado para dos turnos seguidos en trabajos diferentes, y el primer trabajo precisase remate, acudirá al segundo. La empresa podrá sustituir este trabajador con el siguiente orden: con personal portuario que permanece en el buque; con un trabajador portuario; con trabajadores no portuarios en especialidades no básicas.

E.- Los trabajadores que no hayan prestado su disponibilidad, y se encuentren realizando alguna especialidad considerada básica, realizarán obligatoriamente el remate cuando no existan otros disponibles para cubrir dicha especialidad.

F.- Cuando una operativa precise remate, y los trabajadores asignados a la misma tuviesen ocupación en otra operativa del siguiente tramo horario, dejando vacante alguna especialidad básica y que no fuese posible cubrirla con el procedimiento general regulado en el presente artículo, podrá moverse, por orden de rotación de asignación, al trabajador de dicha especialidad básica asignado en otra operativa en especialidad no básica, siempre que el remate se haya conocido y anunciado con 90 minutos de antelación al comienzo del mismo. El trabajador desplazado para cubrir la básica citada percibirá, además de retribución de la jornada en la que estaba asignado, el importe correspondiente al remate que realiza. Su puesto será cubierto con aplicación del criterio general establecido en el presente artículo.

ARTICULO 18.- Intrusismo

Las situaciones de posible intrusismo serán puestas en conocimiento de la Dirección de Sestisan para su traslado al Consejo de Administración de la misma, con la urgencia necesaria en cada momento. No obstante lo anterior, la Dirección de la sociedad, analizada la presunta irregularidad, tratará de mediar para la resolución amistosa de la denuncia presentada. Si la misma tuviese éxito, procederá, sin más trámite, el archivo de actuaciones. Además de lo anterior, podrán trasladarse dichas situaciones a conocimiento de la Comisión competente que se determine en el Acuerdo Marco.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 19.- Salarios

Los salarios correspondientes a cada grupo profesional, para el ejercicio 2012, son los que se recogen en las tablas retributivas anexas. Los correspondientes a los ejercicios siguientes serán los pactados en el cierre de la negociación del presente Convenio.

Se establecen y distinguen los siguientes conceptos:

1. **Salario base mensual:** Es el que se abona mensualmente en función del grupo profesional del trabajador, con independencia de la ocupación efectiva.
2. **Salario de actividad:** Es el que se abona por cada turno en el que tiene lugar prestación efectiva de trabajo, excepto en el denominado de "remate". Será de distinto importe en función de que la prestación se realice en operativa de buque o en otra operativa distinta de la anterior.

ARTÍCULO 20.- Complemento Personal no absorbible

Para este concepto se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco vigente en cada momento. A la firma del presente convenio, en tanto en cuanto no exista cambio normativo para dicho concepto por nuevo Acuerdo Marco de aplicación nacional, será de aplicación todo lo recogido y dispuesto en el III Acuerdo Marco de regulación de las relaciones laborales en el sector portuario sobre el mismo.

El valor de cada **quinquenio**, denominado ahora "complemento personal no absorbible", es el recogido en las tablas retributivas anexas.

Se abonará mensualmente junto con la nómina, estimándose a estos efectos como fecha de ingreso en la empresa la que figura en la nómina.

El trabajador portuario que suspenda la Relación Laboral Especial para iniciar una Relación Laboral Común, o viceversa, conservará el "complemento personal no absorbible" y los derechos económicos que, personalmente, tenga acreditados en la fecha de suspensión de la relación laboral correspondiente.

ARTÍCULO 21.- Complemento personal variable de garantía salarial

En todo caso, independientemente de la ocupación efectiva, a los trabajadores portuarios del censo existente a la entrada en vigor del presente Convenio, se les garantiza, hasta su jubilación reglamentaria y sin perjuicio de lo previsto en el párrafo último de este artículo, la obtención del importe mensual equivalente a 20 días de salario de actividad en operativa de buque, revisable anualmente en igual porcentaje que el salario base.

Cuando no se alcance dicho importe con la prestación efectiva de jornada obligatoria mensual realizada, se abonará cada mes como complemento personal variable, la diferencia entre lo obtenido por el salario de actividad y la garantía

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

aquí establecida. Esta garantía se reducirá proporcionalmente al número de días que, durante el mes (30 días) un trabajador se encuentre con el contrato suspendido por cualquier causa.

Si en el futuro desapareciese el concepto de "salario de actividad", se mantendrá como garantía para el trabajador afecto por lo dispuesto en este artículo, el importe mensual - con las actualizaciones correspondientes - ahora garantizado. Para ello, deberá vincularse dicha garantía económica, de forma obligatoria, al concepto retributivo que sustituya al que ahora se une, o a cualquier otro concepto, existente o nuevo, que se estime oportuno.

Esta garantía personal reconocida a los trabajadores de relación laboral común y especial existentes a la entrada en vigor del presente convenio, se mantendrá hasta el momento en que cumplan todos los requisitos legalmente establecidos para acceder a la pensión de jubilación con el 100% de su Base Reguladora.

ARTÍCULO 22.- Retribución por prestación de turno voluntario

Dada la distribución irregular de la jornada de trabajo anual en el puerto, cuando un trabajador realice una segunda prestación (turno) del servicio en día laborable, o cualquier prestación (turno) en festivo, percibirá una retribución conforme al grupo profesional desempeñado y por el importe que figura en las tablas retributivas anexas del presente Convenio para dicho concepto.

ARTÍCULO 23.- Plus de disponibilidad

Con objeto de facilitar la organización del servicio, se abonará un plus de disponibilidad a los trabajadores portuarios de R.L.C. y R.L.E. que, manifestando su disposición para prestar turno voluntario, obtengan dicha colocación efectiva, y por el importe que detalla en las tablas retributivas anexas del presente Convenio para dicho concepto.

ARTÍCULO 24.- Plus horario

Cuando un trabajador desempeñe la prestación del servicio, tanto obligatorio como por turno voluntario, en horarios comprendidos entre las 20 y las 2 horas y de 2 a 8 horas, percibirá el importe del plus horario que, conforme al grupo profesional desarrollado, se señala para cada uno de dichos horarios en las tablas retributivas anexas del presente Convenio para dicho concepto.

ARTÍCULO 25.- Plus de festivos

Cuando un trabajador desempeñe la prestación del servicio en día señalado como festivo por las autoridades competentes, sábado, domingo o día inhábil pactado en convenio, percibirá, conforme al grupo profesional desempeñado, el importe del plus que para este concepto se establece en las tablas retributivas anexas del presente Convenio para dicho concepto. Este plus se abona por cada turno prestado en los citados días.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

ARTÍCULO 26.- Descuentos diarios por falta, permiso sin sueldo y huelga

En las tablas retributivas anexas del Convenio se recogen los descuentos diarios por falta de asistencia al trabajo, permiso sin sueldo y huelga.

ARTÍCULO 27.- Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores de Relación Laboral Común y Especial percibirán dos pagas extraordinarias, una el 15 de Junio y otra el 15 de Diciembre, de devengo semestral, equivalentes a la retribución del salario base mensual más, en su caso, el complemento personal no absorbible. Los trabajadores portuarios del censo existentes a la entrada en vigor del presente convenio, disfrutarán, además, del importe de la garantía señalada en el artículo 21.

CAPITULO VI

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 28.- Permisos Reglamentarios

Los trabajadores tendrán derecho a "permisos reglamentarios", siempre que lo justifiquen documentalmente, para acudir a:

1. Consulta médica a especialista y Citaciones judiciales, en ambos casos con citación. No se producirán descuentos retributivos y no podrá realizarse en dicho día ningún turno voluntario.
2. Consulta médica a médico de cabecera: Existirá 4 días al año de franquicia en el que el tratamiento será idéntico al de consulta a especialista. A partir del 5º día de dicho permiso, sufrirá un descuento de 1/30 de su salario base. Si prestase su jornada obligatoria en algún otro turno del día, no sufrirá el citado descuento. Para dicha asignación solo podrá ocuparse en las vacantes destinadas a personal eventual.

ARTÍCULO 29.- Permisos sin Sueldo

Los trabajadores portuarios dispondrán de hasta seis días naturales al año de permiso sin retribución, que deberán solicitar antes de la asignación del día. El importe a descontar es el que figura en las tablas retributivas anexas del presente Convenio para dicho concepto. El permiso será concedido, salvo imposibilidad derivada de las necesidades de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 30.- Licencias Retribuidas

El trabajador, previo aviso y por causa justificada, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y el tiempo que se indica a continuación:

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

- ◆ Por matrimonio propio, 25 días naturales.
- ◆ Por matrimonio de sus hijos/as o padres un día, y tres si fuera necesario desplazamiento fuera de la Comunidad.
- ◆ Nacimiento de hijos/as, tres días. Si fuera necesario desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.
- ◆ Por enfermedad grave del cónyuge cinco días. Si fuera necesario desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.
- ◆ Por enfermedad grave de ascendiente o descendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si fuera necesario desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.
- ◆ En caso de fallecimiento de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si fuese necesario el desplazamiento a otra Comunidad, se añadirán dos días.
- ◆ Por cambio de domicilio, un día. Ejecutable solo cada seis meses.

A efectos de definir quienes son los familiares de primer o segundo grado, se estará a lo previsto en el Código Civil según el cuadro siguiente:

PRIMER GRADO				
Cónyuge	Padres	Hijos	Padres Políticos	Hijos Políticos
SEGUNDO GRADO				
Abuelos	Abuelos Políticos	Hermanos	Hermanos Políticos	Nietos Políticos

ARTÍCULO 31.- Excedencias

a) excedencia voluntaria

Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores con una antigüedad de dos años como mínimo.

Las peticiones se dirigirán a Sestisan, por el personal de Relación Laboral Especial y a su empresa estibadora por los de Relación Laboral Común.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia hasta pasado dos años desde su última incorporación a la empresa.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

La excedencia se considerará prorrogada de año en año, previa comunicación del interesado, por escrito y presencia personal treinta días antes de la finalización de la excedencia o de cualquiera de sus prórrogas, siempre que éstas no excedan en cinco años.

Todo trabajador en régimen de excedencia que solicite el reingreso en la Sociedad o empresa estibadora, tendrá preferencia para incorporarse al finalizar la misma.

Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de su puesto de trabajo en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el artículo 48 de dicho texto legal.

b) excedencia forzosa

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa las causas previstas en la legislación vigente.

En ambos tipos de excedencia, a la fecha de término de la de la misma se producirá el reingreso del trabajador de forma inmediata. Si no se utilizase en ese mismo momento, se perderá dicho derecho.

ARTÍCULO 32.- Vacaciones

Todos y cada uno de los trabajadores portuarios vinculados al presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales remuneradas y se disfrutarán preferentemente dentro del período estival, con las siguientes estipulaciones:

- A. El disfrute de las vacaciones podrá realizarse en los siguientes períodos de días naturales: un período de treinta días; en dos períodos de quince días; en uno de siete días y otro de veintitrés días; y en dos períodos de siete días y dos períodos de ocho días.
- B. En el mes de noviembre de cada año, Sestisan solicitará de los trabajadores portuarios sus preferencias de disfrute de vacaciones para el año natural siguiente. Sobre la base de dichas preferencias y vistas las propuestas de las empresas portuarias sobre la distribución de vacaciones del personal de RLC, Sestisan elaborará un plan de disfrute de vacaciones de todo el personal portuario.
- C. El período de vacaciones será proporcional a los días en situación de alta en la empresa en cada año natural.
- D. La retribución del período de vacaciones será equivalente al salario base mensual y complemento personal no absorbible, salvo para los trabajadores portuarios del censo existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, que percibirán, además, el complemento personal variable recogido en el art. 21 de este convenio.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

CAPÍTULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 33.- Procedimiento, faltas y sanciones

En relación con el procedimiento, con las faltas y sanciones laborales, se estará a lo dispuesto sobre el particular en el Acuerdo Marco para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario sectorial vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII
FORMACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 34.- Cursos de Formación Profesional

Los firmantes del presente Convenio convienen que Sestisan programará los diferentes cursos de capacitación profesional que sean necesarios, según los acuerdos adoptados en el seno de la "Comisión de Formación" de ámbito local, y con respeto a lo previsto sobre el particular en el Acuerdo Marco para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario vigente en cada momento.

Las empresas estibadoras deberán informar a Sestisan de la introducción de nuevas tecnologías y de la capacitación exigible para la manipulación de las mismas.

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

ARTÍCULO 35.- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

Sestisan y las empresas estibadoras concertarán un servicio de Prevención de Riesgos Laborales. En virtud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participará en las labores preventivas previstas en la misma, coordinando y participando, a través de facultativo contratado por Sestisan, con y en los Comités y/o servicios creados al efecto, y sin perjuicio de continuar efectuando las funciones propias de vigilancia del estado de salud de los trabajadores y cubriendo la asistencia médica durante la jornada normal de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por:

- ◆ El gerente de Sestisan, en quien recaerá la Presidencia.
- ◆ Dos representantes de las empresas estibadoras.
- ◆ Tres delegados de prevención de los trabajadores portuarios.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

La Secretaría del Comité recaerá en el responsable de operaciones portuarias de Sestisan, que actuará con voz, pero sin voto.

Podrá asistir a las reuniones el personal que, por su función o conocimiento específico, deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar, y sea convocado para ello.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 y 39 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y a lo recogido en el artículo 14 del III Acuerdo Marco para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.

Las reuniones ordinarias tendrán periodicidad trimestral.

Las de carácter extraordinario podrán convocarse con veinticuatro horas de antelación cuando, por la importancia o urgencia del asunto, así se lo considere alguna de las partes.

Los acuerdos adoptados por unanimidad de las partes tendrán carácter vinculante.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral recibirá información periódica sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales y resultados estadísticos de los mismos.

ARTÍCULO 36.- Material de Trabajo y Seguridad

Todos los trabajadores que realicen labores portuarias deberán utilizar la totalidad del material de protección y de seguridad entregadas por su empresa. No se permitirá el uso de otro material diferente para los trabajos en el Puerto.

Las empresas estibadoras y Sestisan suministrarán:

A. Para todo el personal

A.1. con carácter anual:

- Un par de botas de seguridad
- Guantes de cuero (seis pares)
- Guantes de goma (dos pares)
- Un buzo de trabajo
- Un pantalón de trabajo
- Una camisa
- Un par de zapatos de seguridad
- Un chaleco de seguridad
- Chaquetilla azul
- Pantalón de agua

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

A.2. con carácter bianual:

- Una cazadora de invierno
- Una chaleco
- Un jersey

B. Conductores de coches

- Un par de zapatos
- Un pantalón de trabajo blanco
- Chaquetilla blanca
- Una camisa blanca
- Un buzo blanco

C. Material de protección

Cuando se requiera por el tipo de operativa, se entregará:

- Gafas de protección
- Mascarilla de papel
- Auriculares para conductores de medios mecánicos y maquinilleros
- Tapones de oídos
- Cascos
- Fajas de protección lumbar

D. Material para tráficos en buques de frío

- En cada caso, el material que se precise

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 37.- Derechos Sindicales

En esta materia se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación aplicable, siendo prioritaria y trasladada automáticamente al presente Convenio la que se establezca en el Acuerdo Marco de regulación de las relaciones laborales del sector portuario vigente en cada momento.

Cuando se utilice el crédito sindical en jornada de 14 horas en adelante, se podrá prestar un turno voluntario en la jornada anterior. Se advertirá de dicha situación, antes del nombramiento diario, al responsable de asignación.

La retribución del crédito sindical será:

1. En uso del crédito sindical: Se devengará el salario base, el salario de actividad correspondiente y, si fuese el caso, el complemento personal no absorbible. Si se hubiese manifestado disponibilidad, se le asignará para el

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

turno voluntario únicamente con preferencia sobre el personal no servido. El trabajador señalará a Sestisan el turno en el que, habiendo manifestado disponibilidad, es posible su asignación.

2. En reuniones debidas a citación o convocatoria por parte de la empresa: Se devengará el salario base, el salario de actividad correspondiente y, si fuese el caso, el complemento personal no absorbible.

Si hubiese manifestado disponibilidad, y no pudiese asignársele puesto de trabajo en vacantes o nuevas necesidades como consecuencia de la citación, se le abonará también el importe del grupo profesional de la repetición de turno que hubiese realizado de no existir dicha convocatoria.

CAPÍTULO X

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 38.- Seguro de Accidentes y de Responsabilidad Civil

Se mantiene el vigente seguro de accidentes para el personal de Relación Laboral Común y Especial existente a la entrada en vigor del presente convenio, del que se entregará una copia de las condiciones a los representantes legales del citado personal. No obstante, su mantenimiento queda condicionado a que la prima resultante mantenga sus cuantías, en términos homogéneos, respecto de las anteriores, y hasta un incremento máximo del 150% del IPC general del año anterior. En otro caso, las garantías serán acomodadas a las que se ofrezcan con dicho incremento máximo.

Asimismo, estará en vigor un seguro de Responsabilidad Civil que de cobertura, cuando menos, a los riesgos derivados de la actividad.

ARTÍCULO 39.- Complementos por Enfermedad común o accidente no laboral

Como mejora voluntaria de las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, en enfermedad común o accidente no laboral, Sestisan y las empresas Estibadoras se comprometen al pago de un complemento hasta alcanzar los siguientes porcentajes sobre la base de cotización del mes anterior a la baja:

- el 50% durante los tres primeros días de baja.
- El 75% entre el cuarto y el vigésimo octavo día de baja consecutivo.
- El 95% el vigésimo noveno y trigésimo día de baja consecutivo.
- A partir del trigésimo primer día de baja consecutiva, se garantizará la percepción del 100% de la retribución básica mensual del trabajador, hasta un máximo de dieciocho meses consecutivos.

Si se produjera hospitalización desde el primer día de baja, se garantizará la percepción del 100 % de la retribución básica mensual, hasta un máximo de dieciocho meses consecutivos.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

ARTÍCULO 40.- Anticipos

Se establece, con carácter general para aquellos que lo soliciten, un anticipo de seiscientos euros sobre las retribuciones mensuales, abonable en el día 15 de cada mes, o en el siguiente hábil al anterior. Se compensará con la liquidación mensual.

ARTÍCULO 41.- Jubilación

Se establece, con carácter de "a amortizar" y como condición más beneficiosa para el personal de RLC y RLE existente a la entrada en vigor del presente Convenio, un premio en todos los casos de jubilación de una mensualidad del salario base, más el complemento personal no absorbible y el importe de la garantía establecida en el artículo 21 del presente convenio.

CAPÍTULO XI

COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 42. Comisión Paritaria

Será objeto de la Comisión Paritaria resolver cuantas cuestiones afecten a problemas de interpretación del presente Convenio.

Estará integrada por un representante de Sestisan, dos representantes de las empresas estibadoras y por tres representantes de los trabajadores.

Las reuniones de la citada Comisión tendrán carácter ordinario o extraordinario. Las convocatorias ordinarias se realizarán en un plazo máximo de doce días desde que lo solicite alguna de las partes. Las extraordinarias se desarrollarán en un máximo de tres días.

Las convocatorias se realizarán desde SESTISAN, adjuntando en la convocatoria el escrito motivado de la parte que solicita la convocatoria.

En esta Comisión actuará como Secretario el responsable de operaciones, con voz pero sin voto.

Las discrepancias surgidas en el seno de esta Comisión serán sometidas a los sistemas de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: CALIDAD DEL TRABAJO

Convencidas las partes de la necesidad de conseguir la máxima calidad en la operativa portuaria, como compromiso y garantía hacia los usuarios del Puerto, acuerdan fomentar todas las medidas tendentes a alcanzar este objetivo, tanto en el terreno de la formación, como en el del control del trabajo. En este sentido, la parte empresarial realizará la importancia de la figura del controlador (Grupo profesional III), respetando todo lo establecido sobre las funciones y competencias del mismo. Por su parte, los trabajadores de este Grupo Profesional desempeñarán sus funciones laborales con la máxima dedicación al objetivo referido.

SEGUNDA: TRABAJO EN CONDICIONES ATMOSFÉRICAS ADVERSAS

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes y a lo previsto en el acta pactada el 17 de Febrero de 1992, en su apartado segundo.

TERCERA: TRAFICOS ESPECIALES

a.- cargas nuevas o buques de nuevas tecnologías

Siempre que se prevea la introducción de nuevas tecnologías en las labores portuarias, bien por la incorporación de nuevos buques o bien por otras circunstancias, la empresa estibadora comunicará a la Comisión Paritaria, en el menor plazo posible, la introducción de las mismas.

La Comisión Paritaria propondrá, con la mayor brevedad, las medidas necesarias para fijar los criterios de la nueva actividad y, especialmente, las precisas para la formación y adecuación de los trabajadores a la misma, diseñándose la formación necesaria.

Cuando por la premura del tiempo no se pueda prever la introducción de las nuevas tecnologías, la empresa estibadora podrá tomar las decisiones urgentes que considere oportunas para la realización de la operación, trasladándose la Comisión Paritaria.

Cuando en la Comisión Paritaria las medidas tomadas por la empresa estibadora no fueran ratificadas por existir discrepancias, las partes firmantes del Convenio Colectivo tienen libertad de tomar las medidas legales que consideren oportunas.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

b.- tráfico de automóviles

Nº conductores	Jornada de 6 horas	Nº conductores	Jornada de 6 horas	Nº conductores	Jornada de 6 horas
1	hasta 60	11	601-660	21	1201-1260
2	61-120	12	661-720	22	1261-1320
3	121-180	13	721-780	23	1321-1380
4	181-240	14	781-840	24	1381-1440
5	241-300	15	841-900	25	1441-1500
6	301-360	16	901-960	26	1501-1560
7	361-420	17	961-1020	27	1561-1620
8	421-480	18	1021-1080	28	1621-1680
9	481-540	19	1081-1140	29	1681-1740
10	541-600	20	1141-1200	30	1741-1800

1. Los mecánicos no se consideran personal portuario.
2. El controlador, como consecuencia de las necesidades de adaptación de este tipo de tráfico a los sistemas de calidad requeridos, pasará a efectuar, además de control numérico de los vehículos, el de calidad de estiba y trincaje, según instrucciones de trabajo que se facilitarán en cada caso por el estibador responsable de la operación.
3. Personal de campa para revisiones e inspecciones de daños: Para las mencionadas labores de inspección y revisión de daños en los automóviles, las empresas tendrán libertad en el número de personas a ocupar en dichas funciones.
4. Se acuerda el establecimiento de una reunión trimestral ordinaria para el seguimiento de las cuestiones que pudieran derivarse de este tipo de tráfico. Asimismo, cuando alguna de las partes lo solicite, podrán existir reuniones extraordinarias. Para estas reuniones, el Comité de Empresa designará su representante.
5. Cuando en la operativa de un barco de automóviles no pudiese asignarse un capataz o un controlador, tareas imprescindibles a realizar en este tipo de tráfico, el controlador o el capataz designado realizará la función del otro, siendo retribuido también por dicha especialidad.
6. Remociones no avisadas por armadores: Cuando un buque precise una remoción no conocida con antelación, se realizará la misma, regularizándose al día siguiente la anomalía, facturándose el personal que debiera haber sido

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

asignado para dicha operación. El importe de los salarios correspondientes a la misma se distribuirán con los mismos criterios que los recogidos para situaciones de "remate" del presente acuerdo.

7. Garajistas: En operativas de embarque no superiores a 32 vehículos, no se precisará garajista, asumiendo el controlador ambas funciones. Las partes coinciden en que los denominados "garajistas" están incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, a efectos de que no se produzcan supuestos de intrusismo. Asimismo coinciden en que la decisión acerca de su incorporación a cada una de las operaciones corresponde en todo momento a las empresas.
8. Trincaje y destrincaje: En operativa de carga, la relación será de un trincador por cada conductor. Para el destrincaje, la relación será de un destrincador por cada tres conductores. En ambos casos, no se tendrán en cuenta los taxistas que requiera la operativa. Para determinar el número necesario de trincadores se utilizará el número de vehículos a trincar o destrincar en la operativa.
9. En operaciones que alternen carga y descarga, se aplicará la relación de un trincador/destrincador por conductor, en función del número de vehículos a trincar/destrincar.
10. Taxistas: Dentro de los conductores que vayan a realizar la operativa, ocuparán la función de taxista los asignados en último lugar.
11. Cuando se realicen traslados de campa a campa, se utilizará personal de RLC, RLE y/o personal no portuario.
12. Si el trincaje o destrincaje se realiza por la tripulación del buque, conforme a lo dispuesto en la Ley 48/2003 (Ley de Puertos), no se precisará personal portuario.

c.- trabajos en ferries

c.1.- Horario:

Su jornada es de 8 h. a 22 h., adaptándose el horario de trabajo a la llegada y salida del mismo.

c.2.- Retribución:

- Los trabajadores asignados a esta operativa percibirán el plus de ferry detallado en las tablas retributivas anexas para dicho concepto.
- Si son empleados para el traslado de la mercancía desde el depósito exterior del Puerto hasta la terminal del ferry o bodega del barco, y/o viceversa, siempre que el horario no se solape con el siguiente más de treinta minutos para finalizar la operación del buque, 8 h. a 14 h. con 14 h. a 20 h. y 14 h. a 20 h. con 20 h. a 02 h., su percepción será igual que la anterior.
- Si son empleados para el traslado de la mercancía desde el depósito exterior del Puerto hasta la terminal del ferry o bodega del barco, y/o viceversa, siempre que el horario se solape con el siguiente más de treinta minutos para finalizar la operación del buque, 8 h. a 14 h. con 14 h. a 20 h. y 14 h. a 20 h. con 20 h. a 02 h., se entenderá como repetición de turno, percibiendo en este caso el importe de dos jornadas, sin plus.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

- El personal asignado a este servicio y que pudiera quedar franco de servicio con anterioridad al comienzo de cualquier otra jornada, podrá incorporarse a la misma si manifestó disponibilidad. También podrá incorporarse, en éste mismo caso, en los procesos de "remate".

d.- trabajos en buque de frío

En este tipo de mercancía se organizarán dos equipos de trabajo para aquellos trabajadores sometidos a las condiciones de frío (bodega).

Se establece un plus de frío único para todas las especialidades que intervengan en la operación y jornada, cuya cuantía será la especificada en las tablas retributivas.

e.- trabajos en buques de cemento

Silos de Cemento

Cuando por motivos de organización del trabajo, no fuese asignado el capataz del buque en una jornada, trabajará normalmente, y en la siguiente asignación nombrará, además del capataz, un estibador especialista.

Si la operación comienza antes de las 8 h. sin capataz, el asignado a las 8 h. trabajará en jornada intensiva y percibirá el "plus de cemento" que se especifica en las tablas retributivas anexas para dicho concepto.

Los buques que operen en sábado, domingo y/o festivos, seguirán la asignación general de personal.

CUARTA: COMISION DE VIGILANCIA DEL SISTEMA DE ASIGNACION DEL PERSONAL

Se establece una Comisión de Vigilancia que tendrá la duración del ámbito temporal del Convenio Colectivo.

Será competente para proponer y acordar, dentro del citado periodo de duración, los cambios que, para una mejor prestación del servicio, pudieran derivarse de la aplicación práctica del nuevo sistema de asignación de personal. Dicha Comisión coincidirá con los miembros de la Mesa Negociadora.

QUINTA: GARANTÍA DE EMPLEO

En el supuesto de que la empresa tuviese que recurrir a la formulación de un expediente de extinción de la relación laboral, se conviene que el contingente a incluir en el mismo lo sea con respecto al orden de antigüedad en la misma, incluyendo primero a los más nuevos.

SEXTA: JUSTIFICACIÓN DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

La nueva estructura salarial pactada en el presente Convenio Colectivo, por la que se reduce el salario base y se establece un complemento de actividad, se configura como el mecanismo más eficaz, para garantizar la viabilidad del sector y, por ende, de los puestos de trabajo, a la vez que vincula la actividad y la productividad a la retribución.

MIÉRCOLES, 26 DE DICIEMBRE DE 2012 - BOC NÚM. 248

Este nuevo régimen retributivo, no sólo permitirá garantizar el presente del sector en condiciones tan adversas sino, lo que es más importante, se pacta con el propósito de garantiza su futuro, al incorporarse mecanismos que incrementen la eficiencia y, por ende, la competitividad de las empresas afectadas por el presente convenio, y ello permitirá a medio plazo y, a buen seguro, dentro de la vigencia del presente Convenio, la contratación de nuevo personal, al que se dotará de un empleo estable y de calidad.

Sin embargo y teniendo en cuenta que la retribución del personal que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tenía garantizada una retribución fija muy superior a la ahora establecida, se ha reconocido la garantía personal regulada en el art. 21 del convenio Colectivo, como garantía personal y de respeto a los derechos adquiridos hasta la fecha.

SÉPTIMA.- JUBILACIÓN

Durante la vigencia de este acuerdo, los estibadores portuarios incluidos en el ámbito personal señalado en el mismo, causarán baja obligatoriamente cuando cumplan la edad de jubilación que les corresponda de acuerdo con el régimen de seguridad social aplicable, siempre y cuando el trabajadores hubiese completado los período de carencia necesarios para percibir el 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación.

OCTAVA.- MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En los casos en que se pretenda una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, a los efectos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la misma deberá ir precedida obligatoriamente de un período de negociación con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o a los representantes elegidos al efecto, que tendrá una duración máxima de 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos. Finalizado dicho periodo de negociación, se procederá conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para estas situaciones de modificación.

