

Convenio Colectivo Sector Portuario de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08012095012001	ACTUALIZACIÓN	2013/07/11
VIGENCIA	2013/05/17 — 2018/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-sector-portuario-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Sector Portuario. Última actualización a: 11-07-2013 Vigencia de: 17-05-2013 a 31-12-2018. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Dijous, 11 de juliol de 2013)

RESOLUCIÓ de 19 de juny de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona per al període 17.5.2013-31.12.2018.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona, subscrit per l'Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona, Estibarna i per l'Organització d'Estibadors Portuaris de Barcelona el dia 17 de maig de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació, Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona per al període 17.5.2013-31.12.2018 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.



-2 Disponer que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PORTUARIO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA EL PERIODO 17.5.2013-31.12.2018.

TITULO I. DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERALIZADA A LAS PARTES AFECTADAS POR ESTE CONVENIO.

CAPÍTULO I. Ámbito - Prelación y concurrencia de normas -vinculación a la totalidad y Comisión Paritaria.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas estibadoras y los estibadores portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio portuario de manipulación de mercancías y complementarias que se relacionan.

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

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

1.1.1. 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 trasbordo 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.



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

1.1.3. 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.

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

1.1.5. La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones).

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

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

1.1.8. El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquellos. Así mismo, el embarque o desembarque de los vehículos a motor sin matricular, en los términos previstos en el Art. 155 del RDL 2/2011.

1.1.9. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa.

1.1.10. 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 gruas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.



1.2. Las labores complementarias (servicios comerciales), sin el carácter de servicio de manipulación de mercancías a que se refiere el artículo el Art. 141 del RDL 2/2011, y el artículo 3.4 del Tercer Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (RCL 1999, 3046), a cuyo efecto las empresas estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona de servicio del puerto comercial, tales como la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio de manipulación de mercancías, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores.

Artículo 2. Ámbito personal.

2.1. El presente Convenio afectara a la Sagep del Puerto de Barcelona, y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio portuario de manipulación de mercancías y las complementarias que se describen en el artículo anterior.

2.2. Como trabajadores, afectara a la totalidad de los estibadoras portuarios contratados por las sociedades anonimas de gestión de estibadores portuarios, en regimen de relación laboral especial, o por las empresas estibadoras, en regimen de relación laboral comun, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/1986 cuya circunstancia se recoge igualmente en el Art. 154.2.b del RDL 2/2011.

2.3. Asimismo afectara a las entidades que se puedan crear al amparo de lo previsto en el Art. 142.1 del RDL 2/2011 y a sus trabajadores que realicen labores portuarias, o las Entidades de cualquier naturaleza que se constituyan en los puertos de interes general o de cualquier regimen de la Administración General del Estado o Autonómica en sustitución de las mismas o para realizar iguales o similares funciones de organización y gestión de los profesionales de la estiba portuaria.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrara en vigor el día de su firma y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2018. Al haberse suscrito este nuevo Convenio estando aun vigente el anterior Convenio de sector, se deja constancia de que el nuevo Convenio sucede y sustituye en su integridad al anterior Convenio, firmado en fecha 19 de octubre de 2010 y con una vigencia prevista hasta 31 de diciembre de 2014.

A su vencimiento, si no fuera denunciado, se prorrogara, en la totalidad de sus cláusulas, por años naturales sucesivos, sin que la prorroga tacita implique la ultractividad de los pactos de revalorización retributiva convenidos en el artículo 23 de este Convenio, los cuales quedaran consolidados al 31 de diciembre de 2018.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prorrogas. No obstante lo anterior, continuara vigente en su totalidad, aun denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio Colectivo del mismo ámbito territorial, en las condiciones consolidadas al momento del vencimiento.



Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación a todos los Puertos de la Provincia de Barcelona o a los que en el futuro pudieran crearse o habilitarse, en los que se realicen actividades descritas en el artículo 1, y en función de la presencia que tengan en dichos Puertos las partes afectadas por este Convenio según su ámbito personal.

Se entenderá por zona portuaria la definida como tal por el Órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del respectivo Puerto, de acuerdo con lo previsto en el RDL 2/2011.

Artículo 5. Fuentes de Derecho.

5.1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en armonía con lo que dispone el artículo 5 del III Acuerdo Sectorial, ningún otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio, mientras este se halle en vigor.

Las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 2, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores de los puertos determinados en el ámbito descrito en el artículo 4 del presente Convenio.

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. A este respecto, lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio Colectivo es materia reservada al ámbito estatal del III Acuerdo Nacional de la Estiba.

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 Nacional de la Estiba y del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por 4 miembros, en representación de los trabajadores, y otros 4, en representación de las Empresas, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio.



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

Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se le asignan específicamente en el texto del Convenio, las siguientes:

1. La interpretación auténtica de este Convenio.
2. La mediación entre las partes, interviniendo, con carácter preceptivo y previo, en todos los asuntos colectivos y en los conflictos que puedan surgir. Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar acciones, la convocatoria de la Comisión Paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros, para la solución de cualquier conflicto, por la vía del arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo el ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

La Comisión Paritaria, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo o vengán así establecidas en el presente convenio.

La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes siempre por común acuerdo. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 se adaptará en cada momento en lo que establezca expresamente el Acuerdo Marco Sectorial vigente.

Cualquiera de las partes formantes de la Comisión Paritaria podrá solicitar que sea la Comisión Paritaria del Acuerdo Marco estatal la que intervenga a través de los mecanismos no judiciales de resolución de conflictos en la resolución de aquellas materias que pueda ser competente la presente Paritaria.

3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial, cuando así se le solicite por la misma.
4. La convalidación o revocación de acuerdos particulares entre empresas estibadoras y los estibadores portuarios, manteniéndoles su carácter específico o bien otorgándoles eficacia general. Todo ello en



congruencia con lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1. del artículo 5 y del apartado 2. del mismo artículo y del Art. 54 del presente Convenio. Al margen quedaran las responsabilidades contractuales o disciplinarias en que aquellos hubieran podido incurrir.

Por ello, las partes asumen que para su aplicación los acuerdos particulares que empresas y Comité puedan concertar, deben ser previamente ratificados por la Comisión Paritaria. Esta, solo podrá vetarlos en el supuesto que vayan contra Convenio o se pueda acreditar que perjudican la igualdad de condiciones con otra empresa estibadora. El criterio de veto será restrictivo y la Comisión procurara respetar el ámbito de autonomía de las empresas y la conservación de los acuerdos adoptados.

5. Seguimiento y control de los niveles de ocupación y empleo, así como el impulso, seguimiento y control de los compromisos de selección y contratación de personal a nivel de puerto, a tenor de lo dispuesto en el artículo 6.3.c del III Acuerdo Marco Sectorial.

6. Todas aquellas que le sean específicamente atribuidas por el presente convenio o normas de superior rango.

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

CAPÍTULO II. Estructura de personal e ingresos.

Artículo 8. Estructura de Personal.

8.1. Nivel Óptimo de Empleo y Nivel de Ocupación.

Los ingresos de personal en la Sociedad de Estiba se ajustaran a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Sectorial vigente en cada momento, en su aplicación normativa y en la fijación de los jornales computables para determinar el nivel de empleo, y, en su materialización se ajustaran a los presupuestos que se han aplicado en Estibarna en las promociones de ingresos de los años 2003, 2004 y 2005.

8.2. Nivel Óptimo de Empleo y de Ocupación del Grupo 0.

Se mandata a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, para determinar, atendiendo a las tareas asignadas al grupo 0, así como al Plan de Formación del Puerto, acordado en el seno de la Comisión Tripartita de Formación, la determinación del Nivel Óptimo de Empleo, así como del Nivel de Ocupación, con detalle, en este último caso, de los turnos de formación a realizar por dicho grupo profesional, de conformidad a los acuerdos que se tomen en la Comisión Tripartita de Formación.

Artículo 9. 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. Deberá adecuarse igualmente a las exigencias y excepciones previstas en los artículos 153 y 154 del RDL 2/2011.



1. Convocatoria.

La oferta de puestos de trabajo se publicara en los tabloneros de anuncios de la Sagep, asi como en los dos diarios de mayor difusion de la provincia, dando un plazo de, al menos, 15 dias para el recibimiento de las solicitudes.

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

Los requisitos minimos imprescindibles para examinar las candidaturas que se presenten seran:

Ser mayor de edad.

Estar en posesion del Titulo de la Eso o equivalente.

Permiso de conducir C1.

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

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

Permiso de conducir C.

El incumplimiento de alguno de los requisitos sera causa de exclusion del proceso de seleccion.

La Sociedad de Estiba, previo acuerdo de la Comision Paritaria, podra establecer otros requisitos y/o meritos que considere oportunos, siempre que no vulnere los principios generales de igualdad, merito y capacidad.

2. Pruebas de seleccion.

Las pruebas de seleccion para la contratacion de personal portuario seran eliminatorias. Es decir, el aspirante debera superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada.

Pruebas fisicas.

Estas pruebas permitiran la apreciacion de las habilidades y destrezas de tipo motorico (agilidad, rapidez, coordinacion) que se consideran indispensables para el desempeno de los puestos de trabajo que se deben cubrir.

Pruebas psicotecnicas.

La realizacion de estas pruebas permitira la apreciacion de los rasgos de aptitud y de caracter considerados basicos para el desempeno de los puestos de trabajo que se desea cubrir.

Para la realizacion de esta prueba se aplicaran test de: Inteligencia general, Aptitudes especializadas, Personalidad.

Pruebas medicas.

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

Estas pruebas consistiran como minimo en: Analisis de sangre y orina, Visual, Auditivo, Cardiovascular, Vertigo. Concluido este proceso, se procedera a la ordenacion de la lista de candidatos que hayan superado las pruebas



y con los meritos valorados, comenzando por el que haya obtenido la mayor puntuación y solo en el numero que corresponda a las plazas convocadas.

En el supuesto de que las pruebas hayan sido superadas por un numero 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 entregara los resultados del proceso anteriormente descrito a la Sociedad de Estiba, a los efectos de proceder a las correspondientes contrataciones.

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

CAPÍTULO III. Contratación de trabajadores portuarios por empresas estibadoras.

Artículo 10. Procedimiento de contratación.

Las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba efectuaran 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 comunicara de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En caso de que la oferta fuese innominada, la publicara en el tablon de anuncios para general conocimiento y por termino de seis dias habiles.

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

De no existir voluntarios, la Sociedad de Estiba lo comunicara de forma inmediata a la empresa estibadora interesada, remitiendole 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, asi como su capacitación y experiencia profesional.

La empresa estibadora, en el plazo de dos dias habiles desde que reciba esta documentación remitira a la Sociedad de Estiba oferta nominativa de empleo, quien debera 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. El periodo de suspensión no podrá ser inferior a tres años o



periodos que se establezcan en el Convenio del sector portuario estatal. 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 de que una empresa estibadora no tenga contratados como personal de Relación Laboral Comun 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 al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio de manipulación de mercancías (Art. 150.4 del RDL 2/2011), 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 periodo no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional, sin perjuicio de que también pueda completarlo en la forma prevista en el apartado 6. del mismo artículo 150 del RDL 2/2011.

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

La contratación se efectuará mediante el modelo de contrato que se establece en el Anexo IV del presente Convenio.

Los contratos reflejarán en sus cláusulas, el respeto, como mínimo a las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en Estibarna los trabajadores de la misma categoría.

Artículo 11. Efectos de la contratación.

Los trabajadores portuarios contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijos de plantilla, o con cualquier otra modalidad contractual prevista en la legislación vigente (ET, RDL 2/2011, etc.).

La contratación por una empresa estibadora de un trabajador portuario vinculado a ESTIBARNA, producirá la suspensión de la relación laboral especial que las unía, la cual quedará restablecida, en el supuesto de que se produzca la extinción de su contrato con la empresa estibadora por las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores con las excepciones que establece el artículo 150.2 del RDL 2/2011. A estos efectos, se tendrá en consideración el futuro desarrollo de lo que se regula en el artículo 12.2 a) del III Acuerdo Sectorial, respecto a la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores portuarios para acceder a las promociones y ascensos que se produzcan, y la valoración que pueda merecer esta circunstancia como causa rescisoria del contrato con la empresa estibadora.

En todos los supuestos indicados, tanto la empresa estibadora contratante, como ESTIBARNA, al reanudar la relación laboral suspendida, deberán reconocer a todos los efectos la antigüedad que personalmente haya



acreditado el trabajador portuario.

Cuando el trabajador portuario reanude la relación con Estibarna, le serán de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de su mismo grupo profesional.

Artículo 12. Contratación de fijos de plantilla.

Durante la vigencia de este Convenio las empresas estibadoras ocuparan globalmente, como fijos de sus plantillas, a un cupo de trabajadores portuarios equivalente a los necesarios para atender el 25% del total de los turnos trabajados en el Puerto en labores portuarias de servicio publico.

Artículo 13. Control y seguimiento de los compromisos de contratación.

El control del exacto cumplimiento de este compromiso y su adecuación constante a las variaciones que experimente la actividad portuaria, se ejercera por la Comisión Paritaria.

Artículo 14. Suspensión de la Relación Laboral Especial.

14.1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación Laboral Comun con una Empresa afectada por el presente Acuerdo, conservara los derechos económicos de antigüedad en la Sagep 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 artículo 150.2 del RDL 2/2011, el trabajador no percibira indemnización alguna de la empresa estibadora reintegrándose en la Sagep con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de esta correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

14.2. El tiempo de trabajo prestado bajo el regimen de Relación Laboral Comun con suspensión de la especialidad, se computara a efectos de antigüedad por la Sagep.

CAPÍTULO IV. Solicitud de trabajadores portuarios.

Artículo 15. Procedimiento.

Las empresas estibadoras solicitaran de Estibarna los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y esta debera proporcionarselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación, y en el supuesto de que no haya ningun estibador portuario del censo que pueda realizar el trabajo de la especialidad solicitada aplicando la polivalencia y movilidad funcional, emitir un certificado de no disponibilidad.



15.1. Las Empresas formularan la solicitud por escrito, o por cualquier sistema informatico que se implante con determinación del numero de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de los siguientes particulares, entre otras que fije el impreso, o los programas informaticos:

Identificación del lugar de prestación de los servicios.

Naturaleza de los servicios a prestar.

Tipo de medio de transporte empleado.

Naturaleza de las mercancías a manipular.

Tipo y características de la unidad de carga.

Medios mecanicos a utilizar.

Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución en las tareas.

Modalidad de jornada a realizar.

Codificación informatica de los equipos.

Para garantizar la maxima funcionalidad de la solicitud y adscripción de los trabajadores, se acompañan como Anexo I las normas para la petición, distribución y asignación de los trabajadores portuarios de Estibarna.

15.2. Sin perjuicio de dicha normativa, las empresas estibadoras presentaran los pedidos con la antelación estipulada en el presente Convenio, y con las formalidades, contenidos y requisitos siguientes:

15.2.1. Indicación de la operativa o, en su caso, operativas a realizar; su localización en el Puerto; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y características de la unidad de carga, así como el resto de particularidades detalladas anteriormente.

15.2.2. Trabajadores de Relación Laboral Especial pedidos, con indicación del Grupo Profesional y especialidad.

15.2.3. Trabajadores de Relación Laboral Comun que se integraran en el equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñaran.

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

Estos procedimientos quedaran sometidos a los acuerdos que adopte la Comisión Mixta en materia de Calidad, y en todo caso, a los que se aprueben con la normativa ISO-9002 en cada Puerto.

CAPÍTULO V. Jornada - horarios - fiestas - vacaciones - permisos.

Artículo 16. Jornada.

La duración de la jornada completa se conviene en 40 horas semanales. La jornada intensiva será considerada, a todos los efectos, como jornada ordinaria completa.



Artículo 17. Horario.

El horario de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, con las siguientes modalidades:

Lunes a viernes no festivos

Jornada normal:

M1 (05) de 08 a 12 y de 14 a 18 horas.

Jornada intensiva diurna:

M1 (02) de 08 a 14 horas.

T1 (03) de 14 a 20 horas.

Jornada intensiva nocturna:

N1 (04) de las 20 a las 02 horas.

N2 (01) de las 02 a las 08 horas.

Sabados - domingos - festivos

Jornada normal:

No existe jornada normal en Festivos.

Jornada intensiva diurna:

S2, D2, F2 de 08 a 14 horas.

S3, D3, F3 de 14 a 20 horas.

Jornada intensiva nocturna:

S4, D4, F4 de 20 a 02 horas.

D1, F1, L1 de 02 a 08 horas.

Cualquier otra jornada u horario, deberá ser acordada por la Comisión Paritaria del Convenio.

El trabajo en sabados, domingos y festivos, debido al carácter de servicio público de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio. Igualmente en estos días solo podrá realizarse en jornada intensiva, en las cuatro modalidades previstas tanto diurnas como nocturnas.

Atendida la menor duración de la jornada intensiva, se conviene que esta no quedara interrumpida por el descanso intermedio de 15 minutos, y, en compensación, las empresas estibadoras realizaran la aportación social que se establece en el artículo 56.

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

Dada la irregularidad en la prestación del trabajo en el Puerto, el control y computo de la jornada o turnos se realizara anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada, se salvaguardaran los límites de



duración máxima y los descansos legales entre jornadas y el semanal. A estos efectos se computarán como jornadas cumplimentadas, aunque se permanezca inactivo o no se preste servicio efectivamente durante la totalidad de la jornada, las siguientes situaciones:

17.1. Cuando el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no sea nombrado para realizar tarea (jornada de presencia).

17.2. Cuando habiendo sido nombrado, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.6.

17.3. Cuando las operaciones a las que han sido destinados no se inicien o finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.6.

Se establece igualmente una prestación mínima del estibador (para los grupos I al IV en rotación) que combina la presencia del trabajador en las jornadas laborables obligatorias con la realización, además, de dos jornadas extras efectivas de trabajo al mes (veintidos anuales). Los detalles de este compromiso y su seguimiento se detallan en el Anexo VIII del presente Convenio. El incumplimiento no justificado de este compromiso podrá comportar responsabilidad disciplinaria.

Artículo 18. Remate buques.

Para finalizar la operación del buque, cuando esta se realice por medio de jornada intensiva, las empresas estibadoras podrán disponer de una prolongación de una hora (remate) que se retribuirá de acuerdo con los sistemas de rendimiento, remuneración y trabajo en vigor, y según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva).

Artículo 19. Fiestas.

Las fiestas que cada año disfrutaran los trabajadores, serán las que establezca la Autoridad Laboral en el Calendario correspondiente, y la festividad de Nuestra Señora del Carmen, sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario, y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios y las compensaciones económicas estipuladas.

Las jornadas que se fijan como inhábiles a todos los efectos son:

1 de mayo. Desde 02 horas del día 1 hasta 08 horas del día 2.

24 de diciembre. Desde las 20 horas del día 24 hasta las 8 horas del día 26.

31 de diciembre. Desde 20 horas del día 31 hasta las 8 horas del día 2.

23 de junio. Desde las 20 horas del día 23 hasta las 8 horas del día 24.

Se exceptúan los buques regulares diarios y los horarios especiales de recepción y entrega, para los que se pactarán una solución al servicio.

La contratación en las jornadas inhábiles se realizará con personal voluntario.



A efectos de contratación, el comienzo de las mismas será desde las 02 h de dicho día, hasta las 02 h del día posterior.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutaran de 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas en la forma que se indica en el artículo 27.3. Antes de que finalice el mes de noviembre del año anterior, Estibarna tras estudio en la Comisión Paritaria del Convenio, confeccionara y publicara antes del día 15 de enero de cada año, un Plan de disfrute de Vacaciones del Puerto, con los diversos turnos por grupos de categorías, a los que podrán optar todos los trabajadores afectados por este Convenio.

La relación de las vacaciones asignadas se publicara en el Tablon de Avisos de Estibarna y en los de todas las empresas estibadoras, para conocimiento de los trabajadores.

Se establecen 22 turnos de vacaciones que en periodos de 7 días se corresponden con Semana Santa, y los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, cuyas fechas de comienzo y finalización de los diferentes periodos se determinaran de antemano por las partes. Estos turnos tendran unos topes en función de la plantilla y los niveles de absentismo en cada momento. Del mismo modo se dispondran topes en los periodos fuera turnos corregidos en mas o en menos en función del historico de actividad de los años anteriores. El reparto de los turnos y los topes afectara al conjunto de los estibadores sean de relación laboral especial o común, salvo cuando una empresa estibadora paralice sus actividades en un periodo determinado y no se deban cubrir las vacantes por motivo de las vacaciones con personal de rotación.

Todos los turnos de vacaciones son de siete días (cuatro turnos). De lunes a domingo independientemente de que el lunes sea festivo. Los dos días de vacaciones restantes se disfrutaran en lunes y martes en los turnos y con los topes que se establezcan. A estos dos días se anadiran tres de permiso sin sueldo correlativos (miercoles, jueves y viernes).

Independientemente de que el lunes sea festivo. Opcionalmente si se renuncia a los tres días adicionales, los dos días de vacaciones se podrán coger jueves y viernes.

Se escogera en 2a vuelta estos cinco días (2 de vacaciones + 3 de permiso) que compensaran hasta seis puentes anuales (acuerdo de no retirada de chapas para faltas salvo permisos y los semanales con cupo por especialidades).

Los 3 días de permiso son opcionales.

Se podrán obtener hasta trece permisos acumulables anuales, independientemente de que se generen en los festivos con puente o en otros festivos o fines de semana.

Obligatoriamente si se acumulan mas de diez permisos (once, doce o/y trece) se aplicaran automaticamente a los tres días de permiso sin sueldo.

a. Si se han disfrutado ya, se perciben los acumulados once, doce y trece junto con la paga de productividad pero sin disfrutarlos.



b. Si no se han disfrutado todavía se cambian los permisos sin sueldo por permisos acumulados.

Finalmente aunque no se hayan acumulado más de diez permisos, el trabajador voluntariamente podrá cambiar los tres permisos sin sueldo por permisos acumulados. Aplicando la misma regla anterior en cuanto a su conversión (añadiéndolo a la paga de productividad si se han generado después de haber hecho los tres días o cambiándolo si se han generado antes).

El personal preferente rojillo pide las vacaciones junto con el personal de rotación salvo para las empresas que no deban cubrir vacaciones por paralización de actividades.

Como norma general los periodos de vacaciones asignados no pueden alterarse posteriormente. Se establecerá una fecha de fin de modificación de vacaciones. Con posterioridad, si existiera una plaza libre en alguno de los periodos, se podrá solicitar el cambio para ocupar esas vacantes al Departamento de Personal, siempre que la petición se realice con una anticipación mínima de quince días antes de la fecha que tenga asignada originariamente.

La preferencia para elegir los turnos se efectuará, en cada grupo de categorías, por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

Para fijar los topes se utilizará la base de 28 o la de 30 días, según la evolución de la actividad.

Los trabajadores que acuerden el disfrute de sus vacaciones completas fuera de los turnos programados, tendrán un suplemento adicional de CINCO DIAS NATURALES de permiso retribuido, que se aplicarán en las fechas que convengan con la Empresa, con la particularidad de realizarlos fuera de los meses de vacaciones y debiendo ser consecutivos.

Este acuerdo es revisable anualmente en la Comisión de Vacaciones.

Artículo 21. Permisos.

Los trabajadores portuarios disfrutaran de los permisos retribuidos que por uso y costumbre están reconocidos en el Puerto de Barcelona, y subsidiariamente serán de aplicación los que establece el Estatuto de los Trabajadores.

También podrán disponer de permisos no retribuidos para atender asuntos propios, hasta un máximo de diez días en cada año natural. La concesión de estos permisos se solicitará con una antelación mínima de 7 días, salvo supuestos de urgencia acreditada, y su concesión quedará supeditada a las necesidades operativas de la empresa.

CAPÍTULO VI. Condiciones retributivas.

Artículo 22. Estructura de la retribución.

En cumplimiento de lo que establece el artículo 10.5 del III Acuerdo Sectorial, se fija la siguiente estructura



retributiva:

1. un salario base.
2. complementos de cantidad y calidad de trabajo.
3. complementos de puesto de trabajo.
4. complementos de vencimiento periodico superior al mes, consistente en dos gratificaciones los meses de junio y diciembre.
5. la retribución de las vacaciones.
6. un complemento personal no absorbible derivado de la aplicación del artículo 10.5.e) del III Acuerdo Sectorial.
7. una indemnización o suplido no salarial, compensatorio de los gastos de desplazamiento para acudir al puesto de trabajo.

Artículo 23. Incremento de las retribuciones durante la vigencia del Convenio.

Para el año 2012 no se aplica revalorización a los salarios directos (tarifas de mercancías, salarios establecidos, primas o pluses vinculados a la retribución del trabajo efectivo o circunstancias similares como formación o prevención) afectando a los Grupos I, II, III y IV, así como a las Categorías Auxiliares I, II y III. Se exceptúa y tiene el incremento del 2,4% el plus transporte y las gratificaciones fijas, las retribuciones indirectas de los Grupos I, II, III y IV, así como a las Categorías Auxiliares I, II y III, como son las pagas extras, la paga de productividad, la paga de actividad, vacaciones, etc. El Grupo 0 tiene la revisión del 2,4% en todos sus conceptos retributivos. Estos incrementos tienen efectos desde el 1 de enero de 2012.

En los años 2013, 2014 y 2015, la totalidad de las tablas salariales, directas e indirectas se revalorizarán en el porcentaje interanual en que se haya incrementado el Índice de los Precios del Consumo (IPC) del año anterior (De 1 de enero a 31 de diciembre) más un 1% adicional que se aplicará como recargo sobre los salarios directos en los ejercicios 2014 y 2015 y que se hará efectivo antes del 20 de enero del ejercicio siguiente.

La revisión salarial para 2016, 2017 y 2018, se realizará automáticamente por el IPC del año anterior si el nivel de actividad alcanzado fuera igual o superior a 260 jornales/estibador/año. Si la actividad fuera inferior la revisión salarial será la que resulte de un proceso negociado entre las partes.

Si el IPC resultara superior al 3% se deberá negociar el incremento fuera cual fuera el nivel de actividad, aunque el Comité si se alcanza el nivel de 260 jornales/estibador/año puede requerir un incremento del 3% que se aplicará automáticamente.

En estas tres anualidades, 2016, 2017 y 2018, el Comité y las empresas negociarán el mantenimiento del 1% sobre salarios directos, establecido en el segundo párrafo de este artículo. En caso de desacuerdo se mantendrá.

En el supuesto de que el IPC interanual fuera decreciente, se mantendrán las retribuciones alcanzadas en la última revisión, y no se les aplicará reducción.



A su vencimiento, tal como señala el art. 3 de este Convenio, no se dará la ultractividad de los pactos de revalorización retributiva convenidos en este artículo, los cuales quedarán consolidados al 31 de diciembre de 2018. Solo una negociación expresa entre las partes puede establecer ulteriores aumentos salariales. Excepcionalmente en méritos a la congelación de los salarios directos para el año 2012, la representación de los estibadores podrá a 31 de diciembre de 2018 determinar el destino de un 2,4% de los referidos salarios directos correspondientes a los Grupos I, II, III y IV, así como a las Categorías Auxiliares I, II y III, previa comunicación a Estibarna.

Artículo 24. Salario Base.

El salario base será igual para todas las categorías, y su cuantía, para el año 2012, será 55.65 EUR incluida la parte proporcional del descanso semanal y de los festivos-anales.

El salario base se percibirá en los días laborables comprendidos de lunes a sábado, ambos inclusive, en que el trabajador permanezca inactivo. Se considera días de inactividad aquellos en que el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos obligatorios, no haya sido nombrado para realizar tarea.

El saldo mensual del número de salarios base por inactividad (Salarios de Garantía) será el que resulte de compensar los días de inactividad del trabajador de lunes a sábado con los dobles que haya efectuado en el mismo periodo.

En este cálculo de salarios base por inactividad se excluyen los permisos retribuidos y las fiestas compensatorias por trabajo en festivos (semanales o acumuladas, que se devengaran y percibirán con total independencia de las dobles jornadas que haya realizado el trabajador).

Se complementa el cálculo de salario base por inactividad con una prima de actividad, cuyas características y condiciones se detallan en el Anexo II del Convenio bajo el título Paga de Actividad.

Artículo 25. Complementos de Cantidad y Calidad y Complementos de Puesto de Trabajo.

Se acompaña como Anexo II, y bajo el título Sistemas de Rendimiento, Remuneración y Trabajo las normas que, durante la vigencia de este Convenio, regularán la aplicación de los distintos rendimientos, y complementos retributivos que percibirán los trabajadores portuarios cuando realicen tareas en los sistemas de trabajo establecidos.

Las cuantías, forma de aplicación, garantías y demás particularidades, son las que se detallan en el Anexo II. Las cuantías establecidas se revisarán anualmente de conformidad con lo previsto en el art. 23 del convenio.

Sin perjuicio de dicha regulación, se acuerda:

25.1 Que exista un destajo mínimo garantizado en los supuestos y en las condiciones que se determinan en las Tablas del Anexo II.



25.2. Que el destajo mínimo garantizado sea aplicable cuando no se pueda prestar servicio en parte o totalidad de la jornada, por causa de lluvia; avería de grúa; falta de despacho; espera del buque; por falta probada de condiciones de Seguridad e Higiene; instrucciones de la oficialidad del buque; y demás que se detallan en las Tablas del Anexo II.

25.3. En el supuesto de falta de rendimiento por causas imputables a los trabajadores la retribución se limitará a lo que establecen las Tablas del Anexo II. será falta de rendimiento imputable al trabajador, cuando de manera deliberada o sin causa justificada, este no alcance los rendimientos mínimos establecidos, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan.

25.4. En el Anexo II se establece igualmente las condiciones de devengo y cuantía de la prima de carácter anual que retribuye el cumplimiento del compromiso de presencia y productividad, que se establece en el último párrafo del artículo 17 del presente Convenio, para los trabajadores de los Grupos I al IV integrados en el turno de rotación.

25.5. Se establece un complemento de la prestación por IT hasta el 100% de la base de cotización tanto en las bajas por enfermedad común como en el caso de accidente de trabajo a partir del día 31 de baja y mientras el trabajador permanezca en esta situación. Esta prestación se perderá para las nuevas bajas de forma automática (aunque se mantenga para las bajas en curso) en el caso que los niveles de absentismo superen un índice igual o superior a 2.41% por enfermedad o del 1,56% por accidente (computando los últimos doce meses). Se suprimirá esta cobertura complementaria para ambas situaciones hasta que no se retorne a un nivel inferior al que motiva la suspensión del acuerdo. El sistema de cálculo del índice es resultado de dividir el número de días de IT entre el total de días que resulta de multiplicar la plantilla media por los días naturales del período computado (doce meses anteriores a la fecha que se considere).

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

En los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas de la cuantía alzada y global para todas las categorías.

La cuantía de las gratificaciones de junio y diciembre para el año 2012 será de 2.166,13 EUR cada una de ellas.

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del año, las pagas de referencia se percibirán en proporción a los meses trabajados en el semestre anterior a la fecha de su vencimiento.

Artículo 27. Retribución de las Vacaciones.

27.1 De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.4 del III Acuerdo Sectorial, se conviene que la retribución de las vacaciones se calcule conforme al promedio obtenido por el trabajador durante los últimos once meses, en jornada normal y por devengos de periodicidad mensual. Dada la oscilación de los salarios, según jornales realizados, barcos trabajados, y diferentes mercancías manipuladas, que dan lugar a salarios individuales dispares, de cálculo complejo.



27.2. No obstante ello, y constituyendo una tradición en el Puerto de Barcelona el que la retribución de las vacaciones sea igualitaria para todos los trabajadores, se acuerda mantener este principio, y los trabajadores aceptan expresamente que dicho pago se efectue en la misma cuantía, con independencia de las categorías profesionales y de las retribuciones personalmente alcanzadas.

27.3. Para el año 2012, se acuerda retribuir las vacaciones por medio de una paga alzada y global para todas las categorías de la cuantía de 3.654,22 EUR.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán la retribución de las vacaciones en proporción a los meses trabajados en el año natural.

Artículo 28. Plus de Transporte.

Con el carácter de una indemnización no salarial, y en compensación de los gastos que debe realizar el trabajador para desplazarse desde el centro de contratación al lugar asignado para realizar las operaciones, se abonará a todos los estibadores una prima de 6,13 EUR por cada jornada trabajada efectivamente.

CAPÍTULO VII. Formación profesional: clasificación profesional - ascensos.

Artículo 29. Formación Profesional.

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, en concordancia con lo que establece el artículo 13 del III Acuerdo Sectorial. Asumiendo el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

Estibarna, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con la Comisión de Formación, integrada por las empresas estibadoras y los trabajadores. Portuarios.

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

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

Artículo 30. Clasificación Profesional.

Se mantienen los Grupos Profesionales vigentes, (Grupo I, II, III Y IV) cuya definición y funciones se hallan



recogidas en el artículo 73 del presente Convenio que, a su vez, recoge las definiciones y funciones establecidas para dichos grupos profesionales en el artículo 12 del III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales del Sector Portuario. Se crean tres nuevas categorías auxiliares, denominadas Auxiliar de Grupo I, auxiliar de Grupo II y Auxiliar de Grupo III cuya definición y funciones se recoge igualmente en el referido artículo 73.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del citado Acuerdo Sectorial se acuerda la creación del Grupo - 0. Auxiliar como trabajador portuario en formación, contratado de conformidad con el artículo 151 del RDL 2/2011 para realizar las labores de manipulación en la zona de servicio del Puerto que se dispone en el Convenio Colectivo del Puerto, en el que se establece la delimitación y alcance de las tareas asignadas al Grupo - 0 de entre las que es posible acordar y que constan relacionadas en el artículo 12.1 del III Acuerdo Sectorial.

A estos efectos, las partes convienen que las tareas y funciones del Grupo - 0 queden limitadas a:

- a. Llenado y Vaciado de Contenedores: Comprenderá específicamente las tareas de vaciado y llenado de contenedores; clasificación y grupaje vinculados al propio vaciado y llenado, y la entrega y recepción, cuando se produzca simultáneamente al vaciado o llenado (llenado de contenedores desde camión o vaciado con entrega directa a camión). Asimismo, en los recintos habilitados para el llenado y vaciado de contenedores, la entrega y recepción de mercancías para dicha operativa podrá ser realizado por el Grupo 0, excepto el Controlador de mercancías. Se entiende por recinto habilitado exclusivamente aquellos almacenes y recintos dedicados al vaciado y llenado de contenedores y que tengan la estructura mínima permanente de un Encargado y un Controlador de Mercancías de almacén.
- b. Los movimientos internos de las Terminales especializadas en vehículos (Autoterminal y Setram) que se venían realizando por personal del grupo II de Estibarna y personal subcontratado, tales como: Preparación de cargas, cambios de posicionamiento, clasificaciones, etc. en el área marítima, descarga y carga del tren, y traslados a/o de depósitos de Muelles (inflamables, etc.), a depósitos de los almacenes verticales de vehículos, a otras terminales marítimas, traslados al tren o del tren, traslados masivos al túnel de lavado, taller, traslados entre depósitos de muelles, etc.
- c. Trinca de automóviles con trincas del tipo ro/lash (cintas) en los buques ro/ro de automóviles.
- d. Labores de manipulación de máquinas en la recepción y entrega de contenedores vacíos en los depósitos (depots) de contenedores vacíos habilitados fuera de las terminales. Estos depósitos tendrán una estructura mínima permanente de un encargado.

La agrupación y clasificación profesional prevista en el presente convenio abarcará a todos los Trabajadores Portuarios, tanto vinculados a Estibarna por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.3.h. de III Acuerdo Marco, solo Estibarna podrá tener en plantilla a personal del Grupo - 0.

Ningún trabajador de relación laboral especial o común podrá realizar funciones distintas de las correspondientes al Grupo Profesional al que pertenezca, excepto por aplicación de la polivalencia laboral prevista en el artículo 52.10, de la que se pacta que solo quedan excluidos los trabajadores del Grupo 0, aunque



a estos últimos se les amplía sus funciones dentro de su proceso de formación, transcurridos dos años desde su ingreso, a las propias de las Categorías Auxiliares I, II y III recogidas en el art. 73.

Artículo 31. Promociones y ascensos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 12.2 del III Acuerdo Sectorial, las partes convienen los siguientes criterios a los que deberá ajustarse el sistema:

- a. Deberá afectar a la totalidad de los trabajadores portuarios independientemente de la categoría profesional, ya sean de relación laboral común o relación laboral especial.
- b. Deberá respetar la plena igualdad de oportunidades, sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso a categoría superior.
- c. Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables, permitiendo la ocupación de vacantes de la categoría adquirida a corto plazo.
- d. Deberá contemplar la situación de los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.
- e. Deberá contemplar la intervención del órgano calificador de la profesionalidad, que será único y contará con los representantes de los trabajadores y de las empresas estibadoras, presidido por un representante de la Sociedad de Estiba.

Mientras no se acuerde el sistema de promoción y ascensos, se mantendrán las actuales calificaciones profesionales.

CAPÍTULO VIII. Disciplina - faltas y sanciones.

Artículo 32. Potestad disciplinaria.

La potestad disciplinaria para la evaluación y corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, corresponde exclusivamente a dichas empresas, aunque a fin de unificar en lo posible la política disciplinaria a aplicar, será Estibarna quien evalúe y tramite el expediente disciplinario, que vinculara a la empresa en cuanto a las sanciones a imponer.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por Relación Laboral Común, corresponde exclusivamente a dichas Empresas. En referencia a los trabajadores de relación laboral común y para mantener procedimientos homogéneos, Estibarna propondrá a las empresas estibadoras, las sanciones a imponer. Si Estibarna tuviera conocimiento de que un trabajador vinculado a la empresa estibadora haya incurrido en un incumplimiento contractual, comunicará a dicha Empresa una propuesta de sanción que vinculara a la empresa estibadora.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los



trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con Estibarna, corresponde exclusivamente a la Sociedad de Estiba, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de Estibarna puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicara inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que esta adopte las medidas cautelares o disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, con comunicación al Comité de Empresa sin perjuicio de que Estibarna pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías. La empresa estibadora en la que trabaje el personal preferente decidirá cuando se ejecutara la sanción, dentro de los dos meses siguientes a la recepción de la comunicación por parte de Estibarna.

Artículo 33. Procedimiento sancionador.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Común o de Relación Laboral Especial, se efectuara siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, en el que deberán indicarse los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción. Esta última, podrá quedar abierta, y pendiente de fijación hasta la celebración de la conciliación interna que se establece en este mismo artículo.

Los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la Empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas que dispongan o que estimen convenientes aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los 5 días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la Empresa que haya sancionado, dentro de los 15 días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

La empresa indicará en su contestación, si se confirma la sanción, o se rebaja, o se archiva definitivamente. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción, y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución de la Empresa.

Si el trabajador no acepta la resolución del pliego de descargo, deberá preceptiva y previamente al recurso ante la jurisdicción laboral, instar la celebración de una conciliación interna con la empresa mediante escrito que debe presentarse dentro de los 5 días naturales siguientes a la notificación de la resolución del escrito de descargo, que deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días desde que fuera solicitada. La conciliación podrá cerrarse con o sin avenencia de las partes, y en la misma podrá confirmarse, modificarse o anularse la sanción. Igualmente la fase de conciliación posterior a la resolución del pliego de descargos implicará la suspensión de la sanción, y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento en que se solicite y hasta la fecha en la que se celebre. Los sancionados podrán exigir que intervenga en este proceso de conciliación un miembro del Comité de Empresa, nombrado por el mismo y aprobado por el citado comité.

En ningún caso podrá exigirse el cumplimiento de la sanción antes de que se cierre este procedimiento en sus



tres fases (comunicación inicial, resolución del pliego de descargo y celebración de la conciliación) salvo que en cualquiera de ellas el trabajador acepte la propuesta de sanción formulada por la empresa o transcurran los plazos establecidos en este artículo para la presentación de descargos o para instar la conciliación. De la misma manera hasta que no se cierren las tres fases, la sanción tendrá carácter de sanción firme.

Una vez celebrada la conciliación y no antes, todas las sanciones podrán ser recurridas ante la Jurisdicción Laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

De las propuestas de sanciones que se impongan se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves, un plazo de cinco días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la Empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales. A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

Artículo 34. Calificación de las faltas y relación de las sanciones aplicables.

Se acompaña como Anexo III, la relación de las faltas y su calificación y de las sanciones aplicables.

Artículo 35. Despido disciplinario.

En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión del contrato de trabajadores de Estibarna, la opción para la readmisión o la indemnización corresponderá al trabajador.

En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión del contrato de trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, cuando estos tuvieran suspendida la relación laboral especial con Estibarna, si la empresa optara por la no readmisión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a Estibarna, pero no tendrá derecho al percibo de indemnización, salvo la de los salarios de tramitación del procedimiento.

Artículo 36. Prescripción de las faltas.

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

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



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

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

CAPÍTULO IX. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. Delegados de Prevención y Comite de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de la obligada existencia de Delegados de Prevención y Comites de Seguridad y Salud para las actividades no afectadas por el presente Convenio, para el ámbito funcional y personal específico del presente Convenio los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala contenida en el artículo 35.2 LPRL, pero teniendo como referencia el ámbito conjunto de todas las empresas permanentes de estiba y desestiba, incluyendo todos los trabajadores de relación laboral especial y relación laboral común.

Los delegados de prevención, a parte de las competencias relacionadas en el artículo 36 de la LPRL tendrán las siguientes:

- A. Informar a las empresas y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- B. Elaborar informes sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- C. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la ley.
- D. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a su juicio, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud será único para todas las empresas afectadas por el presente convenio, relativo tanto al personal de Relación Laboral Común como Especial, en todo el ámbito de la zona portuaria o puerto. De conformidad con el artículo 38 de la LPRL, el Comité estará formado por los Delegados de Prevención de Estibarna, de una parte, y por la representación de Estibarna y de las empresas estibadoras en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

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

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

Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995, que podrán ser



desarrolladas por el grupo de trabajo designado por la Comisión Paritaria, y aprobadas por esta última.

De conformidad con el artículo 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97, de 17 de enero), modificado por el RD 337/2010, de 19 de marzo, ambas partes acuerdan en la presente negociación colectiva la prestación de los servicios de prevención a través del Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas pertenecientes al sector de la estiba, en el que se integran los trabajadores portuarios, y que desarrollan sus actividades en el área geográfica limitada del Puerto de Barcelona.

Artículo 38. Medidas urgentes ante problemas de Seguridad e Higiene.

Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Autoridad Laboral y a la Inspección de Trabajo en orden a los problemas que puedan surgir entre las partes por cuestiones relacionadas con la Seguridad e Higiene, se conviene que el Comité de Seguridad y Salud designara de común acuerdo a un técnico especializado, con conocimientos y experiencia sobre la materia, al que las partes puedan acudir inmediatamente, cuando se produzcan controversias sobre las condiciones de Seguridad e Higiene de una determinada operación.

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

CAPÍTULO X. Derechos de reunión e información - derechos de los representantes de los trabajadores derechos sindicales.

Artículo 39. Derechos de reunión e información.

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

39.1. 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 Estibarna. Para ello, tendrán derecho al uso de la sala de nombramiento de Estibarna, o de cualquier otro que esta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

39.2. A recibir información a través de sus representantes.

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

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y



tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 40. Derechos de la representación de los trabajadores.

En igual sentido que el indicado en el apartado anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

40.1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso, solo se computaran las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.

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

40.3. Las secciones sindicales constituidas, y aquellas que se constituyan tendrán derecho a nombrar dos delegados sindicales con una reserva de 20 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical, siempre que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones sindicales del Puerto de Barcelona. El indicado crédito horario será también acumulable.

40.4. La Comisión Paritaria del Convenio seguirá estableciendo los módulos con que se abonaran las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores y las fórmulas para su pago.

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

40.6. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afectan a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

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

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

Artículo 41. Derechos sindicales.

Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 16 del III Acuerdo Sectorial, en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo, y en los dos anteriores.



Artículo 42. Representación.

En cumplimiento de lo que determina el artículo 15 del III Acuerdo Sectorial, la representación de las partes, para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, se atribuye a Estibarna y a la Asociación de empresas estibadoras Portuarias de Barcelona, por parte empresarial, y a los representantes de los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, por la parte social.

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

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de relación laboral común y especial, y la consideración de colectivo unico disponible para el servicio portuario de manipulación de mercancías y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación la utilizada en el presente Convenio Colectivo, sin que puedan utilizarse unidades de negociación de ámbito inferior.

A estos únicos efectos y a los de la representación de los trabajadores, las actividades que realicen las empresas estibadoras como concesionarias de los servicios de manipulación de mercancías o complementarios de estiba y desestiba que se describen en el artículo 1 constituirán una unidad independiente de las demás actividades de la misma a la que quedarán adscritos únicamente los estibadores portuarios de cada Empresa contratados para la realización de estos trabajos, por relación laboral común.

Por ello, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1.párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, se conviene la constitución de un nuevo colegio profesional que en las empresas estibadoras agrupe a todos los trabajadores de relación laboral común incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo, en un único y diferente colegio electoral del resto de plantilla, no estibador portuario.

- Delegados Sindicales:

A) Los derechos sindicales que la Ley Organica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementará con los siguientes:

1. Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de las Sociedades de Estiba de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.
2. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Organica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.
3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablon de anuncios.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.



El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

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

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.
2. podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
4. serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

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

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
5. podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

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

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



Estatuto de los Trabajadores.

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

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

TITULO II. DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECIFICA A LA SAGEP DEL PUERTO DE BARCELONA ESTIBARNA.

CAPÍTULO XI. Función de la sociedad - plantilla de personal - contratación - suspensión de los contratos - extinción de los contratos - registros - coordinación de funciones comunes.

Artículo 43. Función de Estibarna.

En cumplimiento del objeto que asigna a las Sagep el artículo 142.1 del RDL 2/2011, Estibarna contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1 de este Convenio, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

Las solicitudes o llamamiento de los trabajadores portuarios de Estibarna por las empresas estibadoras, se realizará por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 15 y el Anexo I de este Convenio.

Artículo 44. Plantilla de personal fijo de Estibarna y condiciones para su acceso.

Para cumplimentar los objetivos a que se refiere el artículo anterior, Estibarna dispondrá de una plantilla de personal fijo, adecuada a las necesidades del Puerto y profesionalmente capacitada, que se regulará de conformidad a los parámetros establecidos en el artículo 8 del presente Convenio.

En materia de ingresos se respetarán las normas del artículo 6.2 del III Acuerdo Sectorial. Para acceder a la plantilla de personal fijo de Estibarna, habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales que establece el RDL 2/2011 y los criterios de selección establecidos en el artículo 9 del presente Convenio. La forma de contratación se ajustará a lo que establece el artículo siguiente.

La relación laboral entre Estibarna y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1, tendrá la naturaleza Especial de Trabajadores Portuarios, del artículo 2.1. h)



del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Contratación.

Los trabajadores que integran la plantilla de personal fijo de Estibarna serán contratados por tiempo indefinido, por medio del modelo de contrato que se une como Anexo IV.

Los contratos se extenderán por triplicado destinándose un ejemplar a la Empresa, otro al trabajador y el tercero a la Oficina de Empleo.

Artículo 46. Suspensión de los contratos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 150.2 del RDL 2/2011, y lo establecido en el artículo 10 de este Convenio, la contratación por una empresa estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de Estibarna, producirá la suspensión de la relación laboral especial que les une. Dicha suspensión cesará, y se restablecerá la relación laboral especial con Estibarna cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la empresa estibadora en la forma que regula el referido artículo 150.2 y sin perjuicio de las excepciones que en el mismo se contemplan.

Artículo 47. Extinción del contrato.

El contrato de los trabajadores portuarios con Estibarna, se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y por las específicas previstas para esta relación laboral especial por el RDL 2/2011 en su art. 151.3.

Artículo 48. Registros.

Estibarna elaborará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales; categoría y otros datos profesionales del trabajador; su vinculación con Estibarna o con empresas estibadoras; la situación de su contrato y demás particularidades que se estime pertinente indicar.

El Registro estará en todo momento a disposición de la Comisión Paritaria; de la Representación de los Trabajadores y de las empresas estibadoras, que deseen consultarlo, debiendo, todos ellos, mantener la confidencialidad de los datos de los que tengan conocimiento.

Artículo 49. Coordinación de funciones comunes.

Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este



Convenio, Estibarna se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comunmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral comun como sujetos a relación laboral especial y a las empresas estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados. En especial coordinara las actuaciones de las partes en materia de formación profesional, medicina del trabajo, normativa de Seguridad e Higiene y demas que le encomiende expresamente el presente Convenio o se acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

TITULO III. DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECIFICA A LAS EMPRESAS ESTIBADORAS.

CAPÍTULO XII. Personal de las empresas estibadoras - dirección y control de la actividad laboral - normas generales de la organización del trabajo - condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.

Artículo 50. Personal de las empresas estibadoras.

Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral comun, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de Estibarna, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece el RDL 2/2011 en sus art. 150.1 y 151.4.

La contratación por las empresas estibadoras de personal propio, se ajustara a lo que se establece en el Capitulo II de este Convenio, y la solicitud de personal fijo de Estibarna, se realizara de acuerdo con lo previsto en el Capitulo IV, y las normas de los Anexos I y II.

Artículo 51. Dirección y control de la actividad laboral.

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

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, correspondera a la empresa estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral comun o con personal de Estibarna, si bien, en este ultimo caso, tal responsabilidad quedara limitada al tiempo en que los



trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido llamados por la empresa estibadora.

Cuando la empresa estibadora realice sus actividades con el personal propio, también quedará sujeta a la obligación de aplicar los sistemas de trabajo previstos para las operaciones portuarias, contenidos en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 52. Normas Generales de Organización del Trabajo.

52.1. La transmisión de las ordenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores portuarios, según sus respectivas categorías, o sea, Encargados, Coordinadores, Capataces, Controlador de Mercancías, etc. salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

52.2. Las empresas estibadoras deberán designar a un Encargado General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias, descritas en el artículo 1, que se realicen en dicha empresa. Se entenderá que este Encargado General deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV (capataces).

52.3. Cuando se realicen operaciones en uno o varios buques, la empresa estibadora deberá designar un Coordinador que asuma las tareas de coordinación de las labores portuarias que se realicen en dichos buques, entendiendo que cada coordinador podrá atender un número de equipos de trabajo determinado, según lo descrito en el Anexo II. Se entenderá que este Coordinador deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV (capataces).

52.4. La Empresa a través del Encargado o Capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal donde lo exija la operativa del buque para la que ha sido contratado.

52.5. Las empresas estibadoras que sean Terminales Polivalentes, deberán designar un Encargado General de la Mercancía, con el fin de coordinar los movimientos de mercancías desde la descarga o recepción hasta la carga y entrega. Sus funciones serán las especificadas en el artículo 73 de este Convenio.

52.6. Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores en funciones de Especialista (Grupo I), tanto de relación laboral común como especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente acuerdo, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la Empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderá a la rotación del empleo, y especialidad requerida, será designado primeramente el que haya sido nombrado en último lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente, quedando el resto en situación de espera hasta el término de la jornada. La liquidación de estas operativas, se hará individualmente y aisladamente, por el trabajo realizado y el tiempo invertido. Los trabajadores no utilizados, que permanecieran en espera, cobrarán en proporción al salario mínimo garantizado.



52.7. En el caso de que el personal contratado componga mas de un equipo de trabajo por buque y solo se desee emplear uno, en igualdad de condiciones de trabajo, tendra preferencia el que finalice primero la operativa a la que estaba inicialmente destinado; en el caso de que ambas acaben al mismo tiempo continuara el equipo contratado en ultimo lugar.

52.8. La liquidación, se hara conforme a la operativa realizada, por el trabajo realizado y el tiempo invertido.

52.9. Los Capataces, Controlador de Mercancías, Oficiales Manipulantes y Especialistas una vez finalizada la operativa inicial, pueden ser destinados a cualquier otra operativa para lo que este capacitado dentro de su grupo profesional, en función de sus especialidades reconocidas, de acuerdo con el art. 11 del III Acuerdo Marco.

52.10. Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantara la polivalencia y movilidad funcional entre grupos, siendo preferente el estibador de Relación Laboral Especial en caso de doblaje, con la unica limitación de la capacitación profesional.

52.11. Los Encargados y/o Capataces en los supuestos de falta de personal de las especialidades de los Capataces o Controlador de Mercancías por no poder servirlos Estibarna, tendran la potestad de destinar a los estibadores portuarios del censo que crean mas idoneos para dichas tareas, dentro de los contratados en el equipo de trabajo que no sean auxiliares.

52.12. Los trabajadores del Grupo 0 quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales, aunque se les amplia segun lo dispuesto en el ultimo párrafo del art. 30 y como complemento de su proceso formativo a las propias de las Categorías Auxiliares I, II y III.

52.13. Dentro del cumplimiento de las condiciones laborales y económicas establecidas en el Anexo II del Convenio es potestativo de la empresa el cambio de trabajo de los manipulantes de medios mecanicos en el mismo buque. En el caso de ser necesaria la participación de algun Oficial Manipulante adicional en tareas no superiores a 2 horas dentro de la operativa del propio buque, la Empresa podrá destinar al Oficial Manipulante que este prestando servicios en tareas de R/E, debiendose reintegrar a esta tarea al concluir su labor o antes del transcurso de las 2 horas.

52.14. En estos supuestos el manipulante cobrara con arreglo a la operativa que tenga la retribución superior. En el caso de finalizadas las 2 horas y no ser reincorporado el Oficial Manipulante a su puesto de origen, el mismo pasara a formar parte del equipo de trabajo en el que este desarrollando sus funciones.

52.15. Si Estibarna no pudiera proporcionar estibadores, la Empresa y sus trabajadores de plantilla, podrán convenir la polivalencia que estimen conveniente.

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

52.17. Cuando haya finalizado una bodega y la empresa quiera que el equipo trabaje en otra, donde otro equipo ya este operando y existan o surjan dificultades para poder trabajar juntos, continuara la operación la que ya estaba en primer lugar operando.

52.18. Cuando antes del inicio de las operaciones, por dificultades del trabajo ajenas al trabajador, haya dos



equipos contratados y nada mas pueda operar uno, cesara siempre el primero. Si la dificultad aparece despues del inicio de la operación, cesara aquel sobre la que recaiga la imposibilidad de operar.

Artículo 53. Condiciones laborales de los Trabajadores Portuarios de las empresas estibadoras.

Las condiciones laborales de los Trabajadores Portuarios de las empresas estibadoras, serán las que se regulan en este Titulo III, en el Titulo I y en lo que les afecte del Titulo II. En lo no previsto serán de aplicación subsidiaria las disposiciones que se describen en el artículo 5, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes, en aspectos concretos de sus relaciones, que, en ningun caso, podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este convenio.

Artículo 54. Intrusismo.

Las partes, se obligan a realizar las labores del servicio publico y las complementarias asumidas en el presente convenio, exclusivamente con el personal que integra la plantilla de las Empresas procedentes de la Sociedad y con el de las propias Sociedades respectivas.

Los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo de ámbito inferior por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirijan a la Gerencia de la Sociedad de Estiba y esta, comprobada la infracción, advertira a la empresa estibadora del trabajo de los intrusos y la requerira para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de la Sociedad de Estiba lo comunicara a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en el artículo 305 y siguientes del RDL 2/2011. Asimismo, lo pondra en conocimiento de la Comisión Mixta.

CAPÍTULO XIII. Mejoras asistenciales y complementos de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 55. Fondo de Ayuda a Pensionistas.

Las empresas estibadoras aceptan contribuir a la financiación del Fondo de Ayuda a Pensionistas, que tiene como finalidad otorgar complementos a las pensiones inferiores y otras mejoras que la Junta Directiva acuerde a los trabajadores portuarios en quienes concurra la condición de Pensionista de la Seguridad Social, o a sus causahabientes.

Dicho fondo se financiara por dos cauces:



De una parte, con las aportaciones que se comprometen a realizar los Trabajadores Portuarios y las empresas estibadoras a razón de 1,85 EUR, los trabajadores, a razón de otros 2,08 EUR, las Empresas, por cada jornal que realicen los trabajadores portuarios. A estos efectos, se entenderá por jornal, cada nombramiento de un trabajador de Estibarna, para prestar servicios en operaciones por cuenta de una empresa estibadora, y respecto a los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras, se reputará como jornal, cada día laborable de su jornada semanal, salvo cuando no presten servicios por Incapacidad Laboral Transitoria o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

Artículo 56. Fondo Social de Pensionistas.

Se constituye un fondo con la aportación de los trabajadores y empresas estibadoras, destinado a atender la mejora de la condición social de los pensionistas que será administrado contablemente por Estibarna y gestionado por una asociación de pensionistas creada al efecto.

Dicho fondo se financiara por dos cauces:

1. Las aportaciones compensatorias que efectuen las empresas estibadoras, de acuerdo con lo pactado en el artículo 17. Estas aportaciones consistirán en la cantidad de 1,15 EUR, por cada jornada que realicen los trabajadores portuarios.
2. Con la aportación de los trabajadores de 0,75 EUR, por jornada trabajada, comprometida por la representación social en fecha 31 de mayo de 1.984.

Artículo 57. Fondo de Formación y Cultura.

Las empresas estibadoras aceptan recaudar el Fondo de Formación y Cultura que tiene por finalidad la organización de actos y programas de formación cultural, recreativos y deportivos de los trabajadores portuarios.

La financiación de este Fondo, consistirá en la aportación de 0,50 EUR por cada jornal que realicen los trabajadores portuarios. A estos efectos será aplicable la definición de jornal que se realiza en el artículo anterior.

El Fondo de Formación y Cultura se constituirá en la forma jurídica que se acuerde por la Comisión Paritaria, al objeto de que tenga personalidad propia y responsabilidad frente a terceros. A tal fin, dicha Comisión redactará un proyecto de Estatutos y Reglamento de la Asociación, en el que se regularán los mecanismos de recaudación de las aportaciones a este Fondo, las acciones culturales, formativas, recreativas o deportivas que deba organizar y las formas de administración y control.

Mientras la Comisión Paritaria no redacte el Reglamento mencionado, se mantendrán provisionalmente las actuales normas del Fondo.

Anualmente, se presentará a la Comisión Paritaria una Memoria de las actividades realizadas y del destino de los Fondos.



Artículo 58. Cláusula derogatoria de otras mejoras asistenciales.

Los dos Fondos que se regulan en el presente Capítulo, serán los únicos cauces por los que se canalizarán las mejoras asistenciales y los complementos de la acción protectora de la Seguridad Social que asumen las empresas estibadoras, quedando expresamente derogados y cancelados, cualquier mejora o aportación asistencial o complementaria que pudiese existir antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

TITULO IV. FORMACIÓN PROFESIONAL PREVIA AL ACCESO DE NUEVAS PROMOCIONES DE ESTIBADORES A LAS PLANTILLAS FIJAS O DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS.

CAPÍTULO XIV. Trabajadores del grupo 0. Acciones formativas y evaluación de la capacidad.

Artículo 59. Grupo 0- Auxiliar.

Sin perjuicio de la posibilidad de realizar ingresos directamente en cada grupo profesional, la formación práctica de los trabajadores que pretendan incorporarse a la plantilla de personal fijo de Estibadora, se realizará mediante su incorporación al Grupo 0 Auxiliar, que se crea a este objeto, con el ámbito funcional que se describe en el artículo 30.

Para los ingresos y selección de trabajadores del Grupo 0 Auxiliar se estará a lo dispuesto en el artículo 6.3.c, d y 7 del III Acuerdo Marco Sectorial, y en cuanto a sus condiciones laborales, a los mismos les serán de aplicación las mismas normas previstas en el presente convenio para los trabajadores de relación laboral especial con las especialidades contempladas en los artículos siguientes.

Artículo 60. Modelo de contrato.

El contrato se concertará por tiempo indefinido de conformidad con lo establecido en el artículo 151.1 del RDL 2/2011 y las cláusulas específicas que aquí se regulan. El modelo de contrato que se formalizará con los trabajadores que ingresen en el Grupo 0 Auxiliar, será establecido en el Anexo V.

Artículo 61. Categoría Profesional.

Los trabajadores contratados tendrán la categoría profesional de Auxiliares.



Artículo 62. Periodo de Prueba.

Por ser necesarias una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estara sometido a un periodo de prueba de seis meses.

Artículo 63. Movilidad Funcional.

Los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar tendran movilidad funcional en el seno de su propio grupo, pero quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales, salvo lo dispuesto en el ultimo párrafo del artículo 30.

Artículo 64. Procedimiento de contratación.

Para el desarrollo integral del proceso formativo de los aspirantes en practicas, se establece lo siguiente:

- a. El mecanismo de contratación para los trabajos del Grupo 0 Auxiliar, actuara de forma independiente al sistema empleado para la plantilla de censo portuario.
- b. Se aplicara, sin embargo, el principio de rotación de manera analoga a la establecida en el artículo 15 y con las reglas especificas contenidas en el Anexo I del Convenio.

Artículo 65. Suspensión del Contrato.

Los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán suspender sus contratos con la Sociedad de Estiba, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del III Acuerdo Sectorial.

Artículo 66. Extinción de contratos.

Las partes convienen que es causa económica, para que se analicen y adopten los acuerdos pertinentes para la adecuación de la plantilla a las necesidades del puerto (amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.) un descenso de la actividad por debajo del 85% del nivel optimo de empleo del puerto durante el ultimo semestre y de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo. La constatación del nivel de empleo, ocupación y actividad de la sociedad de estiba se realizara por la Comisión Mixta del III Acuerdo Marco Sectorial.

Artículo 67. Condiciones Retributivas.

La estructura retributiva del personal del Grupo 0 Auxiliar estara conformada por los siguientes conceptos:
Salario Base mensual: 1.002,30 EUR.



Plus productividad diurno diario: 22,78 EUR/jornal.

Plus productividad nocturno diario: 70,62 EUR/jornal.

Plus formación diurno diario: 13,67 EUR/jornal.

Plus formación nocturno diario: 55,13 EUR/jornal.

Jornal diurno: 68,34 EUR/jornal.

Jornal Nocturno: 116,18 EUR/jornal.

Jornal Festivo: 136,68 EUR/jornal.

Hora Extra Remate diurna: 17,09 EUR.

Hora Extra Remate nocturna: 29,05 EUR.

Hora Extra Remate festivo: 34,17 EUR.

Sobreproducción diurno: 1,7085 EUR/coche.

Sobreproducción nocturno: 2,9045 EUR/coche.

Sobreproducción festivo: 3,4170 EUR/coche.

Gratificación: 17,01 EUR/jornal.

Incrementos de jornadas (incluidos en las tarifas):

Jornadas nocturnas: 70% (todas las jornadas).

Jornadas festivas: 100% (todas las jornadas).

Vacaciones. La retribución de los treinta días de vacaciones será de 1.002,30 EUR o la parte proporcional de esta cantidad en función de los días de disfrute que cada trabajador por su periodo de permanencia en la empresa haya acreditado.

Pagas Extraordinarias. En junio y diciembre se percibira una paga extra por importe de 1.002,30 EUR o la parte proporcional de esta cantidad por el periodo trabajado en el semestre inmediato anterior.

Artículo 68. Jornada de Trabajo.

La duración de la jornada será la pactada a nivel general. Dada la irregularidad en la prestación de estos trabajos y la acción formativa paralela, el control y computo de la jornada se realizara anualmente para cada trabajador. En la ordenación de la jornada se salvaguardaran los limites de duración maxima y los descansos. Independientemente y de forma paralela los aspirantes deberan realizar dentro de su jornada los cursos teoricos y de aprendizaje en el manejo de medios mecanicos que Estibarna promueva.

Artículo 69. Vacaciones.

Los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar disfrutaran de un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales que se distribuiran en función de las necesidades de servicio a traves de turnos entre los meses de



mayo y Septiembre, y en los periodos de Semana Santa y el mes de diciembre. Si el trabajador no tiene una antigüedad de un año en la empresa disfrutara el numero de dias en razon de la parte proporcional del periodo de permanencia en la empresa y el año completo.

Artículo 70. Procedimiento de asignación de personal.

Configuración de los equipos de trabajo. Correspondiendo a la Empresa usuaria la organización y control de los trabajos en los que intervienen los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar, a ella corresponde con plena capacidad y responsabilidad determinar el numero de aquellos que resulten precisos para realizar la operación a la que concurren estos.

A Estibarna corresponde dotarles de la capacidad profesional minima precisa para el correcto desarrollo de sus funciones.

Artículo 71. Acciones formativas y plan de capacitación.

El trabajador del Grupo 0 Auxiliar debiera realizar las acciones formativas que se indiquen en su contrato y se concreten en el plan de formación de Estibarna. La duración del periodo formativo siempre será superior a seis meses. Al termino del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan por Estibarna. Las empresas enviara a la Sagep informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores que hayan realizado los cursos de formación.

Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentandose no las supera, el contrato de trabajo quedara extinguido.

Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. Estibarna comunicara al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocara, al tiempo, tal motivo como causa de extinción del contrato de trabajo.

Los trabajos a realizar por el personal del Grupo 0 Auxiliar, comprenderan los descritos en el artículo 30 del presente Convenio.

Estos trabajos se consideran especialmente indicados para la preparación basica de los aspirantes, sin perjuicio de las restantes acciones formativas, teoricas y practicas, que se instrumenten para completar la capacitación de los aspirantes en las distintas especialidades de las labores de estiba y desestiba de buques.

Los estibadores del Grupo 0 Auxiliar no podran, por el caracter formativo de su propio grupo profesional, ejercer funciones y tareas de los grupos I, II, III y IV, salvo para los trabajos concretos que hayan de desarrollar dentro de su plan de formación, percibiendo en todo caso, las retribuciones correspondientes al Grupo 0 Auxiliar.

Los trabajadores integrados en este Grupo 0 Auxiliar tienen movilidad funcional en el seno de su propio grupo, pero quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales, salvo lo dispuesto en el ultimo párrafo del Art. 30 que dispone por ampliación del proceso de formación, extender las funciones del Grupo 0 a

las propias de las Categorías Auxiliares I, II y III, percibiendo en este caso el salario correspondiente a esas categorías profesionales.

Artículo 72. Evaluación de la capacidad.

Para la calificación de la capacidad y profesionalidad de los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar se constituye una Comisión de Evaluación integrada por un representante de Estibarna, dos representantes de las empresas estibadoras, y dos representantes designados por el Comité de Empresa de Estibarna.

La Comisión de Evaluación elaborará los reglamentos o normas internas para proceder a la valoración de la capacidad de los trabajadores, en general, y en las distintas especialidades.

Cada año la Comisión de Evaluación, a la vista de los resultados de las pruebas y antigüedad en el Grupo, examinará la situación de todos los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar y emitirá informe a Estibarna en el que realizará las propuestas que estime pertinentes respecto a la situación contractual de cada trabajador en alguno de los siguientes sentidos:

- a. Continuación de la prestación de servicios en el Grupo 0 Auxiliar hasta que se reúnan todos los requisitos exigidos para la promoción a Grupos Superiores.
- b. Propuesta de promoción a un Grupo Superior, con respeto en todo caso al derecho de promoción preferente que acrediten los trabajadores de los Grupos I, II y III, y al cumplimiento, en dichos Grupos, de los niveles de ocupación y de empleo previstos en el artículo 8 del Presente Convenio.
- c. Extinción del contrato de trabajo por no realización o no superación de las pruebas objetivas que se hayan propuesto.

Las propuestas de la Comisión de Evaluación no son vinculantes para Estibarna, quien tomará la decisión tomando en cuenta los informes anuales de nivel de actividad, ocupación y empleo de todos los Grupos Profesionales.

TITULO V. CATEGORIAS PROFESIONALES, MATERNIDAD Y LACTANCIA.

CAPÍTULO XV. Categorías profesionales.

Artículo 73. Categorías Profesionales y Funciones.

Culminado el proceso de unificación de categorías profesionales acordado en el artículo 72 del Convenio Colectivo 1.992-1.993, con el objeto de adecuarlas a los actuales perfiles tecnológicos de las labores portuarias, se ratifica la clasificación profesional de los estibadores portuarios en una única categoría de técnico no titulado, que facilita a cada estibador una mayor expectativa de ocupación en las distintas labores portuarias,



en base a su formación polivalente y su adaptación al profesiograma de funciones que actualmente configuran los puestos de trabajo del servicio de estiba y desestiba.

Esta categoría queda asimilada al Grupo 4 de las Tarifas de cotización al Regimen General de la Seguridad Social, según Resolución de la Dirección General de Planificación y Ordenación Económica de la Seguridad Social.

De conformidad con el artículo 12.1 del III Acuerdo Sectorial, las diversas funciones a realizar por los estibadores portuarios, en el marco de su categoría única de técnico no titulado, se clasificarán en los siguientes Grupos:

GRUPO 0 - AUXILIAR:

Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al Art. 151.1 del RDL 2/2011, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto.

A este efecto, puede realizar de entre las siguientes tareas las pactadas en el artículo 30 del presente Convenio:

1. Entrega y recepción de mercancías.
2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las empresas estibadoras desarrollan su actividad.
3. Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-trailer/Plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores, previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.
4. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
5. Grupaje y recuento de mercancías.
6. Trabajos de las Categorias Auxiliares I, II y III, dentro de su proceso formativo y una vez transcurridos dos años desde la fecha de su incorporación al Grupo 0.

GRUPO I - ESPECIALISTA:

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, trasbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo los ordenes de su superior. Comprenderá todas las labores que venían realizando las categorías de Bordo y Tierra.

Estas tareas se agrupan de forma indicativa de la siguiente forma:

1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.
2. Manipulación de traspaleas, ya sean manuales o eléctricas.
3. El manejo de gruas de Bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo.
4. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en buque como en explanadas cuando el tipo de



carga así lo exija.

5. Las labores que venía realizando la sección de Tierra, tales como:

Reconversión de plataformas y roll/trailer (sujeción y suelta de contenedores y mercancía general, etc.).

Colocación de tacos y cualquier elemento de apoyo y sujeción para la mercancía.

Clasificación manual de mercancía y pesaje de la misma.

Paletizar y despaletizar mercancía.

Recoger mercancía en las operativas de carga, descarga o trasbordo.

Todas aquellas labores del artículo I del presente Convenio Colectivo que necesiten la participación de personal en la operativa de tierra.

Dado el grado de mecanización creciente de las actividades de este grupo, para todo lo anterior utilizara todos los medios mecánicos que la propia operativa exija.

GRUPO I - AUXILIAR:

Es el profesional portuario que realiza las tareas auxiliares de manipulación de mercancías en la carga / descarga, estiba / desestiba, trasbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto, siempre bajo las ordenes de un superior, bien de un Grupo I de categoría general o de un estibador de Grupo IV.

Expresamente se excluye al Grupo I Auxiliar, el manejo de gruas de Bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo.

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.

Así mismo, 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 emisión de señales manuales u otros medios.

Las funciones del oficial manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 TN., de potencia de elevación.
2. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 TN., de potencia de elevación.
3. Manipulación de elevadores frontales de pinzas (algodón, balas, bobinas de papel etc.).
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (mafi).
5. Conductores de camión, trailer.
6. Manipulación de vancarrier.
7. Manipulación de trastainer.



8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora, pala de bodega y oruga.
9. Manipulación de gruas electricas.
10. Manipulación de gruas moviles sobre ruedas.
11. Manipulación de gruas portico.
12. Manipulación de reach stacker.
13. Manipulación de poclain o similar, con pulpo hidraulico.
14. Conducción de vehículos comprendidos en el ámbito funcional del Convenio.

Las especialidades aqui enumeradas y aquellas que se incorporen por causa de avances tecnologicos, no se constituyen como subdivisiones de este grupo profesional, no limitando por lo tanto la movilidad funcional, teniendo su unica razon de existencia el grado de capacitacion/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este grupo.

Las funciones generales de este grupo son las siguientes:

1. Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o empresa estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la maquina y sus controles antes y despues de la operación.
2. Comunicar al Capataz o empresa estibadora cualquier anomalia de la maquinaria, antes, durante o despues de la operativa.
3. Manipular la maquina respetando las senalizaciones y normas de seguridad e higiene hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

GRUPO II - AUXILIAR:

Es el profesional portuario que esta cualificado exclusivamente para la manipulaci3n de veh3culos en operaciones de carga y descarga de buques Ro-Ro de veh3culos.

GRUPO III - ENCARGADO GENERAL DE MERCANCÍAS:

El Encargado General de la Mercancía es el responsable de la supervisi3n y coordinaci3n del control de todas y cada una de las operaciones siguientes, propias del circuito de la mercancía:

1. El control de mercancías comprende la recepci3n desde barco y/o cliente, su ubicaci3n en almacenes y explanadas, el nivel de existencias, así como la entrega y su preparaci3n a barco y/o cliente, todo ello con la documentaci3n relacionada con las operaciones (recopilaci3n de datos para socorridos y chequeo de los mismos, contacto directo con el consignatario para subsanar posibles anomalías, etc.)
2. Por otra parte, su responsabilidad tambien abarca la coordinaci3n y supervisi3n del personal que sea necesario para realizar el control puntual de dichas operaciones (rendimientos, novedades especificas, etc.).
3. será siempre un estibador portuario del Grupo III.

GRUPO III - CONTROLADOR DE MERCANCÍAS:

Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla fisica y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, numero y peso de unidades, ubicaci3n y localizaci3n de elementos, clasificaci3n,



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 técnicos-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 ordenes, planes y programas relativos a las operaciones 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 III - AUXILIAR:

Es el profesional portuario que hace trabajos auxiliares del Grupo III bajo el mando y supervisión de un Controlador de Mercancías del Grupo III categoría general, siguiendo en el desempeño de sus labores las indicaciones y ordenes que este le da en cada caso.

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 del grupo 0, 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 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 ordenes 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 ordenes al equipo durante toda la operativa, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
4. La atención, y en su caso, adopción de las ordenes provenientes de los mandos del buque, de la empresa 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 y herramientas puestas a su servicio para la operación.

CAPÍTULO XVI. Maternidad y lactancia.



Artículo 74. Protección de la maternidad y riesgos durante el embarazo.

El desarrollo de lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión Medica elaborara inmediatamente despues de la firma del presente Convenio una lista detallada de las operativas, puestos de trabajo y labores que entranen un riesgo para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente por exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

A tal efecto, en dicha lista se evaluaran y distinguiran de forma especifica los riesgos particulares que presenten todas las operativas en cada una de las empresas estibadoras del Puerto de Barcelona.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente quedaran exentas, sin necesidad de certificación medica, de acudir y realizar las labores especificas de cada empresa estibadora que resulten incluidas en la lista a la que hace referencia el apartado anterior, de tal modo que cuando dichas labores les correspondan por el sistema rotativo de contratación diaria de operativas, se produzca un salto en el turno pasando la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente al ultimo puesto del turno de rotación, observandose de esta manera el mismo sistema que en el caso de trabajadores que por prescripción facultativa estan exentos de determinadas labores.

Lo regulado en los párrafos anteriores se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 75. Reducción de jornada por lactancia.

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

La trabajadora o trabajador determinara los dias en que efectivamente ejercitara su derecho, pudiendo acumular los dias de tal modo que su disfrute se realice de forma concentrada, ya sea inmediatamente despues de finalizar las dieciseis semanas de suspensión de contrato por embarazo, o bien con posterioridad, siempre y cuando se realice dentro de los 9 meses siguientes al parto.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y dada la imposibilidad de anticipar el numero de jornales que la trabajadora o trabajador realizara durante los nueve meses posteriores al parto, y por tanto, el numero de jornadas de descanso que se generaran por dichos jornales, ambas partes convienen que las personas que



se acojan a la reducción de jornadas, disfrutaran de hasta un total de 60 días naturales de descanso compensatorio por reducción de jornada por lactancia.

Dichas jornadas se retribuirán a razón de 115,36 EUR diarios.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Unica. Complemento personal de antigüedad.

El Complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respetarán las cantidades vigentes y el devengo de los futuros tramos temporales, en la forma hasta ahora pactada, a que tengan derecho los trabajadores portuarios contratados con anterioridad a la firma del III Acuerdo Marco por el periodo de permanencia en los censos portuarios. Dicha retribución constituirá un complemento personal no absorbible en forma de quinquenios y en la cuantía alzada e igual para todas las categorías de mensuales 64,97 EUR por cada quinquenio de antigüedad, a percibir en los 12 meses naturales del año. Este concepto ha de atenderse a lo regulado en el artículo 10.5.e) del III Acuerdo Marco Sectorial, que se da por reproducido.

La fecha inicial del cálculo de los quinquenios de cada trabajador será la de su ingreso como trabajador portuario y, respecto a los de ingreso posterior a la firma del III Acuerdo Marco, no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11, la contratación de un trabajador vinculado a ESTIBARNA por una empresa estibadora o la reincorporación a ESTIBARNA, no interrumpirá el cómputo de la antigüedad que personalmente tenga acreditada cada trabajador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Unica. Vinculación al Acuerdo Marco.

Las referencias que se efectúan en el presente Convenio al III Acuerdo Marco deben de entenderse referidas tanto a este, como a aquel que lo sustituya.

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio con el Acuerdo Marco sectorial Estatal vigente en cada momento se someterán expresamente a los mecanismos de autocomposición que establezca el Acuerdo Marco Sectorial Estatal, incluido el sometimiento a un arbitraje en tal ámbito de las diferencias.

DISPOSICIÓN FINAL. Unica. Garantía de Cumplimiento Global del Convenio.

Las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como plantilla unitaria de personal de cada puerto (Estibadores de Relación Laboral Especial, de Relación Laboral Común y de Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1.986 recogidos en el art. 154.b del RDL 2/2011); el sistema de distribución del trabajo por rotación de los estibadores; la vinculación del conjunto de las labores descritas en el artículo 1 del presente convenio a los estibadores indicados en su ámbito personal (artículo 2), configuran los principios básicos del



marco de relaciones laborales del Sistema Portuario.

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales empresas estibadoras, así como de las futuras empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias descritas en el artículo 1 del presente Convenio, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en este. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

ANEXO I. Contratación.

- a. Las normas de contratación contenidas en este Anexo I se aplican operativamente mediante un sistema informático.
- b. Las normas de contratación, se van actualizando en función de los acuerdos referentes a la asignación diaria.
- c. Si se produce alguna circunstancia no prevista y por tanto no recogida en este anexo en cuestiones de contratación y destino de personal, la Comisión Paritaria con la colaboración de Estibarna fijará acuerdos sobre la misma, pasando estos a formar parte integrante del presente Convenio.

NORMAS PARA LA PETICIÓN, DISTRIBUCIÓN Y ASIGNACIÓN DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS.

Los responsables del Departamento de Contratación de Estibarna velarán por el cumplimiento y vigilancia de las normas reflejadas en los siguientes apartados:

1. Horarios:

Para el personal del censo del turno de rotación y fijos o preferentes, los horarios de la comunicación de su no presencia, así como las peticiones de personal por parte de las empresas, serán:

- 1.1. Para facilitar que los trabajos puedan comenzar a la hora fijada como inicio de la jornada, el cierre de los buzones informáticos y admisión de peticiones escritas de personal de las empresas para las dos contrataciones diarias se fija a las 06.45 horas para las contrataciones diurnas y a las 18.15 horas para las contrataciones nocturnas.
- 1.2. Los trabajadores podrán comunicar su disponibilidad en las contrataciones hasta las 06.45 horas para turno de día y hasta las 18,15 horas para el turno de noche respectivamente.
- 1.3. El cierre de los buzones informáticos y admisión de peticiones escritas de personal de las empresas para las contrataciones de los días festivos, sábados y domingos se fija a las 19.00 horas del día anterior al festivo.
- 1.4. Los trabajadores podrán comunicar su disponibilidad en las contrataciones de los días festivos, sábados y domingos hasta las 19 horas del viernes o del día anterior al día festivo. En casos excepcionales los puestos de consulta permanecerán activos hasta la realización del sorteo.
- 1.5. El sorteo de las empresas se realizará para la contratación del día a las seis horas, cuarenta y cinco minutos y un segundo.
- 1.6. El sorteo de las empresas se realizará para la contratación de la noche a las dieciocho horas, quince



minutos y un segundo.

1.7. El sorteo para el festivo se realizara a las diecinueve horas y un segundo para todas las contrataciones de ese festivo.

1.8. Para la realización de estos llamamientos se observara lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio.

2. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION:

2.1. Queda prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las empresas, salvo requerimiento expreso del personal de servicio de Estibarna.

2.2. Cualquier consulta o pregunta que no afecte directamente a la contratación en curso se atendera despues de que termine la misma.

2.3. La empresa estibadora solicitara el personal reglamentario para cada una de las diferentes operaciones portuarias a realizar informaticamente o mediante impreso oficial, facilitado a tal efecto por Estibarna. La Hoja de Petición debera ir firmada por el Encargado General portuario de la Empresa, o en su defecto, por persona con poder suficiente. Cuando la petición sea trasmitida por via informatica ha de estar avalada por una clave para cada empresa.

2.4. En la Hoja de Petición se hara constar:

Nombre de la Empresa.

Nombre del Muelle.

Nombre del Buque.

Tipo de jornada.

Clase de operación a la que se destina el personal.

Clase y tipo de mercancía que se va a manipular.

Numero de equipos de trabajo que se han de formar.

Numero de trabajadores para cada operación y por secciones.

Maquinaria que se va a utilizar.

Naturaleza del trabajo y numeros de registro o turno del personal fijo o preferente de plantilla que participa en la operación.

2.5. El personal de contratación no tiene potestad para cambiar un pedido presentado por la empresa, por tanto es responsabilidad unica y exclusiva de la empresa presentar los pedidos correctos en función del convenio.

2.6. Las empresas quedaran numeradas aleatoriamente en un primer sorteo que determinara al azar el orden de las peticiones.

2.7. Los responsables de contratación de Estibarna haran un segundo sorteo en presencia de dos representantes de los trabajadores y dos de las empresas contratantes que determinara cual es la primera empresa y las restantes correlativamente en función del orden establecido en el primer sorteo.

2.8. Todo el pedido de personal se expondra publicamente.



3. NORMAS DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL:

3.1. Se comenzara a servir los pedidos de personal por la empresa que salga elegida en primer lugar en el segundo sorteo, continuandose por la que haya obtenido el numero de orden inmediatamente posterior y asi sucesivamente.

3.2. La petición de personal será cubierta comenzando por los destinos en primer lugar del muelle Darsena Sur a Muelle de Muralla, y en segundo lugar del Muelle Adosado a Muelle de Espana (de sur a norte).

3.3. Dentro del mismo muelle se destinaran:

a. Los trabajos en buque: 1 trinca o destrinca, 2 carga o descarga.

b. Explanadas.

c. Recepción y entrega.

3.4. En cualquier operación, se nombrara primero la jornada intensiva y despues la jornada normal.

3.5. Si se observara error en el orden de destino del personal en la empresa para la que fue contratado, el Encargado rectificara el mismo de acuerdo a estas normas establecidas.

3.6. El destino de personal se realizara por secciones y observando el siguiente orden:

MO Monitor.

GC Grua Convencional.

PC Pala Chatarra.

GM Grua Movil.

PR Pulpo Retro.

PE Pala Ergransa.

OR Orugas.

MG Maquina Grande.

GK Grua Kone.

PV Pava.

VA Vancarristas.

RT Reciclado Trastainer.

TR Trastainer.

SB Reach Stacker Bobinas.

ST Reach Stacker.

RO Ro-Pax.

MA Mafi.

PA Pala.

MF Maquina Frontal.



CM Camión.

MM Medio Mecánico.

CH M.M. / Cocheros.

EN Encargados.

CT Capataz de Trinca.

CA Capataz.

SR Sobordista RoPax.

SO Controlador de Mercancías (Informática).

CO Controlador de Mercancías.

MP Especialista M. Pinza.

BG Especialista Grua.

BE Especialista Extractor (Silvertel).

BF Especialista Fruta/Mecanizado.

BR Especialista Traspaleta.

BP Especialista Pinza.

BB Especialista Botonero.

BT Especialista Trinca Coches.

BC Especialista Trinca Contenedores.

BO Especialista General.

TI Tierra.

3.7. Cuando de una sección la empresa no efectúe pedido se le saltará conservando su turno para las secciones de las que solicite personal.

3.8. Cada Grupo Profesional tendrá total preferencia en su sección, siempre que exista pedido, en caso contrario se atenderá a lo dispuesto para listas alternativas.

3.9. Cuando falte personal de cualquier sección se podrá cubrir con integrantes de las listas alternativas adecuadamente formados.

3.10. Listas Alternativas:

a. Todos los estibadores podrán estar inscritos para trabajos en otras secciones o especialidades que la suya propia, siempre que se acredite suficiente capacidad profesional.

b. La distribución de personal de listas alternativas se regirá por las pautas establecidas para tal fin.

c. En cualquiera de los casos de falta de personal en cualquier sección y que este fuera cubierto por otro trabajador de diferente sección, el número de turno no correrá en su sección.

d. La inscripción en una lista alternativa contraerá la obligación de permanencia en la misma, durante el período de un año como mínimo.



3.11. Reducciones. Si una vez utilizados estos los criterios de asignación falta personal, correspondera hacer una reducción del pedido para repartir el personal disponible. Este proceso seguira la siguiente regla: de acuerdo con el apartado 5.1. del presente anexo, siguiendo el orden del sorteo se ira asignando (dentro de la misma jornada) un equipo de trabajo por buque en una primera vuelta, y asi sucesivamente hasta donde alcance el personal disponible.

3.12. Cuando la solicitud de personal por parte de las empresas supere el numero de componentes de las listas disponibles (incluidas las listas alternativas) presentes en la oficina de contratación y, una vez hecha la correspondiente reducción, no pudiesen ser atendidas las siguientes operativas por falta de personal, estas se serviran con preferencia y por el orden que a continuación se expone, siguiendo a continuación el orden resultante del sorteo de rotación de empresas:

- a. Salvamento.
- b. Buques Correo, exclusivamente pasaje y/o Provisiones.
- c. Buques con mercancía en frigorífico y refrigerada.
- d. Fruta.
- e. Capataces de trinca de coches.
- f. Botones.
- g. Siderurgico.

Los trabajos de los apartados b) y d) no tendran preferencia si son contratados en jornada normal y entraran en el orden que les toque por el sorteo.

4. NORMAS DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL POR CONTRATACION:

4.A. Contratación diurna.

4.A.1. Todas las especialidades y secciones saldrán destinadas por rotación a partir de las puertas correspondientes para las jornadas de L2, L3 y L5.

4.A.2. Los Capataces se destinarán por jornadas:

Si el pedido es inferior al personal disponible, estos se serviran por su orden.

En el caso de existir mas peticiones de Capataz que personal disponible en alguna de las jornadas L2-L5 y/o L3, se serviran con la siguiente preferencia, segun el orden de las empresas, y solo en aquella jornada en la que falten:

- a. Encargados.
- b. Capataces de trinca de coches.
- c. Capataces.

En el caso de existir mas peticiones de Capataz que personal disponible y no se pudieran servir Encargados/Capataces Trinca de Coches para la jornada L3, se serviran con la siguiente preferencia, respetando el orden de las empresas:

- a. Encargados L2/L5.



- b. Encargados L3.
- c. Capataces de trinca de coches L2.
- d. Capataces de trinca de coches L3.
- e. Capataces L2/L5.
- f. Capataces L3.

Puertas:

- a. Si entre ambas jornadas no diera la vuelta y quedaran Capataces en desempleo, el numero para el dia siguiente seria el siguiente al ultimo Capataz asignado.
- b. Si entre ambas jornadas diera la vuelta, el numero para el dia siguiente seria:
Si da la vuelta en la jornada de la mañana, el mismo con el que se inicio esa contratación.
Si no da la vuelta en la jornada de la mañana, pero si se completa esta por la tarde, el numero del Capataz que haya sido destinado en ultimo lugar por la mañana + 1.

4.A.3. Controladores de mercancías:

La manera de destinar será la siguiente:

- a. Los Controladores de Mercancías (Informatica)/Sobordistas de Buque en jornadas L2/L5.
- b. Los Controladores de Mercancías (Informatica)/Sobordistas de Explanada en jornadas L2/L5.
- c. Los Controladores de Mercancías (Informatica)/Sobordistas de Buque en jornada L3.
- d. Los Controladores de Mercancías (Informatica)/Sobordistas de Explanada en jornada L3.
- e. Los Controladores de Mercancías/Confrontas de Buque en jornadas L2/L5.
- f. Los Controladores de Mercancías/Confrontas de Explanadas y Recepciones y Entregas en jornadas L2/L5.
- g. Los Controladores de Mercancías/Confrontas de Buque en jornada L3.
- h. Los Controladores de Mercancías/Confrontas de Explanadas y Recepciones y Entregas en jornada L3.

Puertas:

- a. Si entre ambas jornadas no diera la vuelta y quedaran Controladores de Mercancías en desempleo, el numero para el dia siguiente seria el siguiente al ultimo Controlador de Mercancías asignado.
- b. Si entre ambas jornadas diera la vuelta, el numero para el dia siguiente seria:
Si da la vuelta en la jornada de la mañana, el mismo con el que se inicio esa contratación.
Si no da la vuelta en la jornada de la mañana, pero si se completa esta por la tarde, el numero del Controlador de Mercancías (Informatica) que haya sido destinado en ultimo lugar por la mañana + 1.

4.A.4. Oficiales Manipulantes:

- a. El destino de personal se realizara por primera especialidad.
- b. Puertas: El ultimo Oficial Manipulante destinado en jornada L3 +1.

4.A.5. Los Especialistas se destinaran:



- a. Las especialidades se serviran con preferencia en jornadas de manana (L2/L5) y tarde (L3).
 - b. Si el pedido es inferior al personal disponible, se serviran por su orden.
 - c. En el caso de existir mas peticiones de Especialista que personal disponible en alguna de las jornadas L2-L5 (manana / normal) y/o L3 (tarde), se serviran por su orden siempre que, despues de la correspondiente reducci3n de pedido, no sigan faltando en ninguna de las operativas con preferencia reflejadas en el apartado 3.12.
 - d. Si despues de la correspondiente reducci3n de pedido sigue faltando en alguna de las operativas con preferencia se aplicaran las preferencias en aquella jornada en la que falten.
 - e. Puertas: El ultimo Especialista destinado en la jornada L3+1. De una semana a otra, adem as, se retrocedera 10 numeros.
- 4.A.6. El personal obligado de tarde que se le paso por la manana, saldra destinado por su especialidad si asi le hubiera correspondido por la manana. En caso contrario, saldra destinado segun la rotaci3n de aquella especialidad que le llegue, inclusive alternativas.
- 4.A.7. Dentro del personal obligado de tarde se incluye al trabajador que tenga justificada ante el Departamento de Contrataci3n su ausencia por la manana. Con anterioridad a la contrataci3n el trabajador debera avisar a dicho departamento de su ausencia, rellenando un documento con sus datos y exponiendo sus motivos, y posteriormente lo justificara documentalmente. El Departamento de Contrataci3n debera facilitar al trabajador una copia sellada del documento previo, primero, y del justificante, una vez que el trabajador lo aporte.
4. A.8. Existen tres modalidades de reenganche para la contrataci3n diurna:
- Para la tarde.
 - Para la manana.
 - A todo.
- 4.A.9. Para el reenganche tomara como referencia la puerta de la manana.
- 4.B. Contrataci3n nocturna.
- 4.B.1. Todas las especialidades y secciones saldran destinadas por rotaci3n a partir de las puertas correspondientes para las jornadas de L4 y L1/F1.
- 4.B.2. El turno de noche esta compuesto de:
- 12 Capataces.
 - 13 Controladores de Mercancías.
 - 30 Especialistas (15 +15).
 - 12 Reach Stacker.
 - 4 Ro-Pax.
 - 10 Mafistas.
 - 10 Camiones.
 - 1 Grua Convencional / Movil.



30 Gruistas Kone.

24 Vancarrista.

1 Pala Chatarra.

1 Pala Ergransa.

El numero de componentes de cada una de las especialidades y secciones puede variar en función de las necesidades de servicio.

4.B.3. Todo trabajador, con la autorización de Estibarna, podrá ser excluido del turno obligatorio nocturno, mediante petición escrita al Jefe de Contratación, firmando el formulario al efecto. La exclusión del turno obligatorio nocturno conlleva no poder trabajar en ninguna de las jornadas nocturnas inclusive las festivas. La exclusión del turno nocturno se mantendrá durante un periodo mínimo de un año, a partir de la fecha de baja. En caso de falta de cobertura del servicio Estibarna se reserva la posibilidad de recuperar la obligatoriedad.

4.B.4. Para las especialidades de Grua Kone, Vancarrier y Reach Stacker existe un turno de noche fijo.

4.B.5. Para el resto de especialidades se nombra semanalmente un turno obligatorio nocturno.

4.B.6. El turno nocturno obligatorio, estará obligado a su asistencia nocturna de lunes a viernes laborables, y podrán salir a trabajar para los festivos.

4.B.7. El personal que no sea destinado en la jornada de 20 a 02 h. por carencia de servicio, saldrá destinado obligatoriamente a la jornada de 02 a 08h.

4.B.8. Si una vez destinado el personal del turno nocturno, faltase personal, este se complementará con personal voluntario.

4.B.9. El personal que habiendo retirado su disponibilidad por la mañana y por la tarde, no podrá bajo ningún concepto marcar como voluntario para trabajar de noche, ni en primera ni en segunda jornada.

4.B.10. Los voluntarios de noche saldrán destinados de la siguiente forma:

- a. En desempleo por secciones.
- b. En desempleo listas alternativas.
- c. Han terminado por secciones.
- d. Están trabajando por secciones.
- e. Listas alternativas han terminado.
- f. Listas alternativas están trabajando.

4.B.11. A los voluntarios de día que marquen para las jornadas de 20 a 02 y de 02 a 08, les contarán los jornales aunque los realicen en listas alternativas.

4.B.12. El personal voluntario en paro de las diferentes secciones tendrá preferencia sobre las listas alternativas del turno de noche.

4.B.13. Para todo el personal voluntario se tomarán las puertas de las que se partió por la mañana, siendo destinado en función de los criterios marcados en el apartado 4.B.10.

4.B.14. Las puertas para listas alternativas se registran por puertas corridas, tanto para el turno de noche como



para los voluntarios, tomando como iniciales las que cada uno tenga.

4.B.15. Para la segunda jornada, se tomara la puerta siguiente al ultimo voluntario que quedo, siempre y cuando no de la vuelta, en cuyo caso se volviera nuevamente a la primera de la que se partio para la noche, pero en este caso englobando a todo el personal del turno de noche.

4.B.16. La puerta de camión, paleros, ro-pax y mafi para la jornada de 02h. será rotativa entre todos los componentes del turno de noche de la sección de medios mecanicos.

4.B.17. Para los voluntarios de noche, la puerta para las 02 horas será la puerta de la mañana, asignando al personal en función del numero de jornales realizados.

4.B.18. Los que solo indicaron la opción de solo a las 02 horas, saldran a trabajar los ultimos de los ultimos.

4.B.19. Para la asignación de la contratación de las 02 horas, se tendra en cuenta que no podrán salir destinados aquellos que por razon de alguna incidencia, como son vacaciones, permisos, sanciones, falta etc., tendrian el dia cubierto por esta circunstancia.

4.B.20. El personal de turno de noche que retire la chapa por descanso semanal, este le comenzara a las 02 h. hasta las 02 h. del dia siguiente. Asi, aun no saliendo a trabajar en su primera jornada, no saldra destinado en la segunda al considerar que su permiso comienza a las 02 horas.

4.B.21. Para todos los componentes del turno de noche, sean de rotación semanal, o fijos de turno, para poder declararse no disponible para las 20 horas y trabajar a las 02 deberan avisarlo al departamento de contratación indicando el motivo y posteriormente justificarlo documentalmente. serán destinados en las mismas condiciones que en la contratación diurna.

4.B.22. Si el viernes fuera Festivo o Inhabil, la primera jornada del sabado seria voluntaria para el turno de noche.

4.B.23. Turno de noche de gruistas, vancarristas y reach steacker:

A. El turno de noche estara compuesto por 30 gruistas, 24 vancarristas y 12 Reach Stacker.

B. El numero de componentes de cada una de las especialidades puede variar en función de las necesidades de servicio.

C. Los gruistas, vancarristas y reach stacker de rotación que entren al turno de noche, para tener la misma consideración que los fijos de noche, tendran marcado el reenganche para toda la semana.

D. Los gruistas del turno de noche se asignan de la siguiente manera:

Se establece una puerta para la jornada de 20 a 02 h. y otra puerta para la jornada de 02 a 08 h.

Si hay pedido en las dos jornadas, se reservan tantas gruas como se hayan pedido en segunda jornada (02 a 08 h.), siempre que con el resto del personal del turno de noche gruistas, voluntarios de dia y fijos o preferentes se puedan cubrir las pedidas en primera jornada. En caso contrario solo se reservan las necesarias en segunda jornada, cubriendo en primera instancia las de la primera jornada.

E. Los vancarristas del turno de noche se asignan de la siguiente manera:

- Siempre iran como primera especialidad de vancarriers.



- Tienen el compromiso de doblar en segunda jornada de la especialidad de vancarrier.
 - El relevo de vancarristas para el turno nocturno se hara con personal del turno nocturno, segun el siguiente criterio:
 - a. El relevo de vancarriers comenzara a las 02 horas.
 - b. El manipulante de relevo tendra relevo siempre que sea reenganchado, independientemente de la especialidad en la que haya trabajado en la jornada L4.
 - c. Lo realizara el turno de noche de gruistas y vancarristas dependiendo de la puerta a tal efecto.
 - d. Se contratara de la siguiente forma:
 - 1 Equipo de trabajo 1 Relevo.
 - 2 Equipos de trabajo 1 Relevo.
 - 3 Equipos de trabajo 2 Relevos.
 - 4 Equipos de trabajo 2 Relevos.
 - El relevo de vancarristas y de Reach stacker lo realizara el turno de noche. Para ello se llevan dos puertas expresas para tal fin y entran tanto los vancarristas como los gruistas para la 1a y los manipulantes de reach stacker/trastainer para la 2a.
 - Los vancarristas que reenganchen de esta especialidad viniendo de la reach stacker o del trastainer tambien tienen relevo.
 - F. Los reach stacker del turno de noche se asignan de la siguiente manera:
 - a. Siempre iran como primera especialidad de reach stacker o trastainer.
 - b. Tienen el compromiso de doblar en segunda jornada de la especialidad de reach stacker o trastainer.
 - c. El relevo de reach stacker o trastainer para el turno nocturno se hara con personal del turno nocturno, segun el siguiente criterio:
 - El relevo de reach stacker y trastainer comenzara a las 02 horas.
 - El manipulante de relevo tendra relevo siempre que sea reenganchado, independientemente de la especialidad en la que haya trabajado en la jornada L4.
 - Se contratara un manipulante con ambas especialidades, reach stacker y trastainer, por cada cuatro manipulantes que reenganchen de alguna de estas especialidades.
 - d. El relevo de reach stacker y trastainer lo realizara el turno de noche. Para ello se lleva una puerta expresa para tal fin y entran tanto los reach stacker/trastainer, como los vancarristas y los gruistas, respetando las limitaciones de doblaje existentes entre grua y reach stacker/ trastainer y viceversa.
 - e. Los reach stacker o del trastainer que reenganchen de esta especialidad viniendo del vancarrier tambien tienen relevo.
- 4.B.24. Monitor de noche.
- Prevalece la especialidad por la que se esta reservado de noche, pero si despues de asignar a todo el personal disponible (incluidos rojillos) siguen faltando monitores, se anulara la preferencia de especialidad y se



destinaran en primer lugar.

4.B.25. Puertas:

CAPATAZ Y CONTROLADOR DE MERCANCIAS.

La puerta para el día siguiente la marca el siguiente trabajador disponible al último asignado para cada sección.

Si el pedido de la sección de Capataz supera al personal disponible del Turno de Noche, se utilizarán puertas diferentes para Encargado y Capataz de Trinca / Capataz.

La especialidad de Sobordista Ropax tiene su propia puerta.

OFICIALES MANIPULANTES.

Cada primera especialidad que compone el turno de noche tiene su puerta correspondiente y rotan en ellas los componentes de cada una de las especialidades:

Ro-Pax.

Mafi.

Grua Kone.

Vancarrier.

Reach Stacker.

Pala Chatarra.

Pala Ergransa.

Camión.

Para el resto de especialidades igualmente se mantiene unas puertas específicas, solo que en este caso rotan por ellas el conjunto de los componentes del turno de noche.

Si para cualquiera de estas especialidades no se llegara a cubrir el pedido con el personal del Turno de esa especialidad se establece una 2ª puerta para el resto de componentes del Turno de Noche.

ESPECIALISTAS

a. Si salen listas alternativas del turno de noche que no trabajaron en la primera jornada para Especialistas y no hay opción al reenganche para los componentes de esta sección, la puerta del día siguiente será la misma en la que comenzó en la jornada de 20 h a 02 h.

b. Si entre primera y segunda jornada trabaja todo el Turno de Noche disponible de especialistas (sin contar reenganches), la puerta del día siguiente será la misma que comenzó en la primera jornada, en caso contrario, la puerta será el último destinado + 1.

4.C. Contratación festivos.

Para la contratación de festivos se establece un doble sistema de asignación de personal que operara en paralelo de manera automática. El primero consiste en el sistema de contratación que ha venido rigiendo hasta la actualidad consistente en hacer la asignación completa de la petición de personal jornada por jornada. El segundo consiste en la asignación continuada de categorías y especialidades, por la totalidad de las jornadas que constituyan la respectiva plaza, bien sea de ocho en un fin de semana, de cuatro en un festivo o en dos



bloques de seis para el caso de fines de semana con un festivo correlativo.

Se establece que en primera instancia se empleara el modo de asignación completo jornada por jornada y se aplicara en segunda instancia la plaza continuada, automaticamente dentro de la misma contratación, si no se alcanza la cobertura del 100% de la petición por el sistema de una en una. Se aplica la plaza continuada (de ocho, cuatro o seis segun corresponda) si con la de una en una no se cubre la totalidad del pedido (se deja de servir una mano o cualquier petición que no se pueda salvar con personal auxiliar de las ETT).

Como complemento del nuevo sistema y con el objetivo de garantizar al maximo la cobertura del servicio, el personal rojillo o fijo de las empresas debera estar disponible para las contrataciones de fin de semana y festivo en un 80% por empresa y especialidad. La disponibilidad, mediante una lista individualizada, debera ser comunicada por cada empresa al Departamento de Contratación previamente al inicio de la Plaza. El personal rojillo o fijo se asignara donde sea preciso para completar, en primera instancia, las peticiones en la plaza de una en una, y si fuera necesario, en segundo lugar, para completar las peticiones de la plaza continuada. En ambos casos se asignaran para salvar manos o cubrir las peticiones que no puedan atenderse por personal de categoria auxiliar. Una vez cubiertos por uno u otro sistema la totalidad de los pedidos, dependiendo de la disponibilidad (para salvar manos o para todo) establecida en la comunicación de las empresas podrán ser asignados a otras tareas.

Normas comunes.

4.C.1. Para que en las jornadas festivas se pueda garantizar el trabajo con personal voluntario del turno de rotación, las empresas comunicaran a la oficina de contratación, a las 12.00 horas del dia laborable anterior a la fiesta, su intención de operar y el personal por especialidad que precisara, lo cual será comunicado a los trabajadores.

4.C.2. La contratación para festivos se llevara a cabo a traves del personal del turno rotativo especial para festivos.

4.C.3. Los trabajadores fijos o preferentes no podrán trabajar en sabado, domingos ni festivos, ya que han de cubrir su descanso reglamentario; si lo podrán hacer en el caso de que no se cubra el pedido con personal del turno de rotación.

Para ello deberan estar disponibles el 80% de ellos por empresa y especialidad, debiendo observar el descanso reglamentario en el dia fijado de la semana entrante. Igual regla, en cuanto a la preferencia para la asignación de tareas, se observara para los trabajos en nocturno. El 80% se calculara en base al personal de la empresa que no este asignado el fin de semana.

4.C.4. En las contrataciones donde existan mas de dos festivos seguidos, las contrataciones se partiran de la siguiente manera:

- a. Si el festivo es anterior al sabado, se realiza una contratación que ira desde el Festivo de 8.00 a 14.00 h hasta el sabado tarde, y desde el sabado noche hasta la madrugada del lunes. Total seis jornadas por contratación.
- b. Si el festivo cae en lunes la contratación ira desde el sabado de 08 a 14 h., hasta el domingo tarde y desde el domingo noche hasta la madrugada del martes. Total seis jornadas por contratación.



El día y hora en que se realice la segunda contratación se avisara con antelación durante esa semana.

Se habilitaran las maquinas para todos los que quieran anular o ampliar los marcajes, hasta el sorteo de la segunda contratación.

4.C.5. El trabajador de rotación contratado para las jornadas festivas o dominicales podrá elegir un día de las dos semanas posteriores a dicha jornada para realizar su descanso compensatorio.

Normas para la plaza de asignación completa jornada por jornada.

4.C.6. Todas las especialidades y secciones saldrán destinadas por rotación a partir de las puertas correspondientes.

4.C.7. Todas las plazas de Festivos se computaran por numero de jornales realizados.

4.C.8. Las puertas volveran a las iniciales por reparto de jornales y especialidad. 4.C.9. Las puertas alternativas serán rotativas durante todo el festivo. Esto quiere decir que nunca se vuelve a la puerta de la mañana, sino que van corriendo a partir del ultimo que fue destinado en la jornada anterior, o anteriores.

4.C.10. Todo trabajador que haya sido contratado para alguna jornada de festivo no podrá optar a otra jornada en esa contratación mientras de su especialidad o sección no haya dado la vuelta.

4.C.11. Cuando de una sección de la vuelta, podrán ser destinados por listas alternativas de otras secciones en función de los jornales hechos.

4.C.12. Nunca se cogeran listas alternativas que por turno les toque de alguna especialidad.

4.C.13. Las personas que sean destinadas en las jornadas de 02 a 08 h. del Festivo, no serán destinadas en las segundas jornadas de festivo, (mananas), pudiendo salir si les toca a partir de las jornadas de tarde.

4.C.14. En caso de que de la vuelta de Capataces, primero se destinaran los Encargados, despues los capataces de trinca de coches, y seguidamente los Capataces.

4.C.15. En caso de que de la vuelta de Controladores de Mercancías, primero se destinaran los Controladores de Mercancías (Informatica) y seguidamente los Controladores de Mercancía.

4.C.16. En caso de falta de especialistas, se seguira lo previsto en el Anexo 3.12 del presente Anexo.

4.C.17. Para la jornada de 02 a 08 del lunes o día posterior al Festivo, a partir de la puerta que quedo en domingo noche o Festivo noche, se sacaran a todos aquellos que marcaron para dicha jornada computando el numero de jornales. Las puertas para el proximo Festivo serán los numeros posteriores a los ultimos que salieron el domingo noche o Festivo noche.

4.C.18. El numero de puerta de contratación a contratación para festivos será el primero que haya acreditado su presencia a partir de la puerta, sin embargo, el numero de puerta para el festivo de la semana entrante o de la misma semana, será el siguiente al ultimo contratado, haya o no acreditado su presencia.

4.C.19. En festivo, cuando a un trabajador le correspondiese ser contratado en una jornada a la que hubiese renunciado previamente, no tendra opción a trabajar en ninguna jornada posterior. Esta misma norma es de aplicación para los excluidos de noche.

4.D. Contratación continuada en fin de semana y festivos:



Normas sobre la asignación de personal en fines de semana y festivos.

Plaza de 8.

4.D.1. Se realiza un solo bloque de contrataciones, es decir las 8 consecutivas. En caso de festivos partidos serán en dos bloques de 6 y en un festivo entre semana en un bloque de 4.

4.D.2. No cambia el sistema de marcajes, se pueden elegir las jornadas a trabajar.

4.D.3. Se distribuirá al personal respetando el descanso de 3 en 24 horas. Se mantiene para la plaza continuada de ocho la regla Empezar a las 20 horas.

4.D.4. Criterios de asignación:

a. Las peticiones vendrán ordenadas primero barco después explicada para cada jornada.

b. Se aplicarán las preferencias establecidas en convenio a todas las jornadas, independientemente de si falta o no personal en una jornada. Para los Encargados/Capataces, siempre se servirán con preferencia los encargados dentro de cada jornada.

c. Las normas de asignación serán las mismas que en la contratación laborable diurna.

d. Únicamente hay una puerta, que será la inicial del festivo, esta puerta será la que se utilice en cada contratación como puerta inicial.

e. Las puertas del siguiente festivo serán las que queden de la madrugada del lunes, es decir el último trabajador asignado de esa especialidad + 1, en el caso de sobordistas/confrontas y encargados/capataces, se tomará como una única especialidad, es decir el último asignado de la sección + 1.

f. Siempre se respetará el número de jornales efectuados a lo largo del festivo.

g. Si un trabajador renuncia a una jornada y le toca trabajar en esa jornada, no trabajará más de esa jornada en adelante, salvo los casos de repesca establecidos, bajo el principio general de ser asignado para salvar manos.

5. Normas de asignación de personal en caso de carencia.

5.1. Con el fin de garantizar que todas las Empresas que contraten personal en el primer llamamiento del día, tengan o dispongan de trabajadores censados, cuando el pedido supere al personal disponible y por tanto exista la reducción de pedidos, las normas que se establecen son:

A. Doble sorteo de orden de prelación de las empresas.

B. Una vez realizado el sorteo, y sumado el pedido total se verá la carencia de personal y en que especialidades.

C. Cuando de la vuelta, la reducción de personal se realizara en las secciones donde falte: comenzando por la última Empresa que salió en el sorteo y de forma ascendente, en todos aquellos pedidos de dos o más equipos de trabajo, se restaría en aquellas especialidades que falten, en número igual hasta que el personal restado sea semejante al carente.

D. Una vez realizado el punto anterior, si sigue faltando personal, el criterio a seguir, sería el siguiente: de acuerdo con el orden del sorteo, en caso de falta de personal, tendrán preferencia las operativas establecidas



en el punto 3.12 de estas normas.

E. Cuando falten especialidades, siempre prevalecerá el criterio de la Empresa en seguir con el pedido adelante o realizar cambios en cuanto a especialidad.

F. En caso de que aun restase personal, será opcional de la empresa el tomarlo o rechazarlo.

5.2. Cuando falten Capataces:

A. Siempre a partir de la puerta de lista alternativa, primero se cogerán del personal que no salga destinado en su sección.

B. En caso de que sigan faltando, partiendo siempre de la puerta alternativa, se sacarán del personal que solo vayan a salir de Especialista general u Oficiales manipulantes para maquina pequeña o cochero. Se tomarán en número suficiente si los hubiera para cubrir las plazas de capataces faltantes. Nunca se cogerán capataces alternativos que por turno les toque de alguna especialidad, sean Especialistas u Oficiales Manipulantes.

C. En el caso de que aun sigan faltando Capataces, en aquellos equipos de trabajo donde falten, se añadirá un Especialista más o un Oficial Manipulante/cochero (ro/ro automóviles). En Festivo siempre se asignará un Especialista más o un Oficial manipulante/cochero (ro/ro automóviles).

5.3. Los capataces que sean asignados a la trinca/destrinca de vehículos para atender y dirigir las operaciones del grupo 0, saldrán destinados con preferencia en todas las jornadas sobre el resto del pedido en caso de que faltaran, con la excepción del Encargado.

5.4. Cuando falte personal de la lista de Controlador de Mercancías, se servirán primero las solicitudes de Controlador de Mercancías (Informática) y seguidamente los Controladores de Mercancía.

5.5. Cuando falten Controladores de Mercancías, siempre a partir de la puerta de lista alternativa, se cogerán del personal de lista alternativa que no salga destinado en su sección en esa misma jornada.

5.6. Cuando falte personal de la lista de Oficial manipulante, siempre a partir de la puerta de lista alternativa, se cogerán del personal de lista alternativa que no salga destinado en su sección. Si sigue faltando personal se recurrirá a los otros grupos profesionales que tengan la especialidad requerida, asignándolo con los siguientes criterios:

1 Rojillos de la empresa (Coordinadores, Controladores de Mercancías, Oficiales Manipulantes y Especialistas).

2 Personal de rotación, que había salido destinado de su sección, partiendo de una puerta rotativa:

Personal de la lista de Especialistas.

Personal de la lista de Controlador de Mercancías.

Personal de la lista de Capataces.

Personal de la lista de Controlador de Mercancías (informática).

6. Normas particulares por secciones.

6.1. Los Capataces y Controladores de Mercancías (Informática) serán del turno de rotación.

6.2. Las empresas estibadoras que no dispongan de estructura permanente de personal portuario, dada su naturaleza de prestación irregular de trabajo, deberán contratar un Encargado siempre que efectúen



operaciones en buque.

6.3. Encargados / Capataces:

Los componentes de esta sección que sean destinados como Encargados de un buque y el mismo siga en jornadas posteriores, tendrán las siguientes consideraciones:

a. En caso de pedir un permiso festivo durante la semana y estén ejerciendo de Encargado, deberán notificar en contratación que anulan dicho permiso. En caso contrario a la Empresa se le enviara otro Encargado que será el que termine el buque.

b. Si es destinado en un buque el día anterior a una fiesta y la Empresa realiza pedido durante ese festivo, vendra obligado a realizar tantos jornales como jornadas realice el buque. Solo en el supuesto que este excluido de noche, para esta jornada en concreto se le enviaria otro. En cualquier caso, se deberán respetar los descansos minimos obligatorios.

c. Si es destinado en un buque el día anterior a un festivo y el buque opera el día laborable posterior al festivo, no podrá bajo ningun concepto marcar para el festivo. En cambio podrá marcar para el fin de semana o festivo en el caso que el buque hubiera finalizado. Si se diera la circunstancia que esa semana entrara de noche, prevalecera la semana de noche a la de Encargado.

d. Los Encargados que sean destinados a un buque en jornada de Festivo:

Seguira en el tantas jornadas como realice el buque sin tener en cuenta las jornadas que haya marcado para festivo, respetando, en cualquier caso, los descansos minimos obligatorios.

Solo en el supuesto de que este excluido de noche para esta jornada en concreto se enviara otro Encargado.

Si se diera la circunstancia de que el buque continuara durante la semana siguiente y el Encargado estuviera destinado en el turno de noche este prevalecera.

6.4. Controlador de Mercancías:

Los componentes de esta sección que sean destinados como Controlador de Mercancías (Informatica) de un buque y el mismo siga en jornadas posteriores, tendrán las siguientes consideraciones:

a. En caso de pedir un permiso festivo durante la semana y estén ejerciendo de Controlador de Mercancías (Informatica), deberán notificar en contratación que anulan dicho permiso, en caso contrario a la Empresa se le enviara otro Controlador de Mercancías (Informatica) que será el que termine el buque.

b. Si es destinado en un buque el día anterior a una fiesta y la Empresa realiza pedido durante ese festivo, vendra obligado a realizar tantos jornales como jornadas realice el buque. Solo en el supuesto que este excluido de noche, para esta jornada en concreto se le enviaria otro. En cualquier caso, se deberán respetar los descansos minimos obligatorios.

c. Si es destinado en un buque el día anterior a un festivo y el buque opera el día laborable posterior al festivo, no podrá bajo ningun concepto marcar para el festivo. En cambio podrá marcar para el fin de semana o festivo en el caso que el buque hubiera finalizado. Si se diera la circunstancia que esa semana entrara de noche, prevalecera la semana de noche a la de Controlador de Mercancías (Informatica).

6.5. Oficiales Manipulantes:



- a. Los excluidos de Oficial Manipulante podrán salir de cocheros si por turno les toca.
- b. Los excluidos de cochero podrán salir de las especialidades alternativas que tengan si por su turno les toca.

6.6. Especialistas:

Para los excluidos de trinca y de los botones se acuerda:

- a. Si se les excluye de una petición de trinca o de los botones, saldrán a trabajar como Especialista en el primer pedido posterior a dicha petición de trinca o de botones.
- b. Esta misma norma es válida para cualquier contratación, ya sea laborable diurna, laborable nocturna o festivo.
- c. En las contrataciones laborables diurnas, si no pudiesen ser destinados en ninguna jornada por falta de pedido se les asignará un permiso sin sueldo. En esta última circunstancia, si quisieran venir como voluntarios de noche, les será de aplicación la norma general de marcar como que han terminado.

6.7. Los rebajados de especialidades no marcan puerta.

7. Normas de utilización de la chapa.

7.1. El personal podrá modificar su disponibilidad como hora límite hasta las 6.45 horas en la contratación del día y hasta las 18.15 horas en la contratación de la noche. En la de Festivo tendrán como tiempo límite hasta las 19 horas del viernes o día anterior al Festivo (en casos excepcionales los marcajes permanecerán activos hasta el inicio del sorteo).

7.2. A partir de las horas fijadas en el párrafo anterior no se podrá colgar o descolgar ninguna chapa.

7.3. En los reenganches, las horas fijadas como límite serán las mismas.

7.4. Si se está trabajando y no se ha finalizado la operación o la jornada, ningún trabajador podrá ausentarse para pasar la tarjeta de control.

7.5. Los permisos acumulables serán diez en el año, por haber trabajado los domingos o festivos en jornada 3 y

4. Una vez se agoten los mismos no se acumulan más. Estos permisos se han de disfrutar fuera del periodo de vacaciones pudiéndose disfrutar hasta el 31 de mayo del año siguiente, pidiéndolos antes del 31 de marzo.

7.6. Los permisos deberán ser pedidos fuera del tiempo en que se realicen las contrataciones.

7.7. El personal que vuelva de cualquier tipo de permiso queda disponible automáticamente para la siguiente contratación laborable. Diurna en general y nocturna para el personal de turno de noche.

7.8. El personal que vuelve de vacaciones deberá comunicar su presencia. En caso contrario seguirá de falta hasta que lo comunique.

7.9. Cuando un fijo de empresa o rojillo por cualquiera de las causas previstas se reincorpore a Estibarna deberá comunicar su presencia.

7.10. Cuando un fijo de empresa o rojillo por cualquiera de las causas previstas se reincorpore a Estibarna, deberá permanecer en las listas de rotación por espacio de un año. Estibarna, por necesidades del servicio, podrá cancelar este periodo anticipadamente.

Plaza continuada para el grupo 0:



- A. Se acuerda establecer una contratación continuada de mañana y tarde para la asignación del Grupo 0 en los días laborables. Las reglas serán, con las adaptaciones precisas, las mismas que se vienen usando para la contratación de estibadores de censo. Se establece desde ya la regla de asignar primero las intensivas de mañana, posteriormente la jornada normal y finalmente la intensiva de tarde.
- B. Se acuerda procurar que los Grupo 0 tengan preferencia para ser asignados en jornada intensiva, propiciando que accedan a la realización de dobles jornales.
- C. Se exceptúa de esta prioridad, si así lo precisan las empresas, la cobertura en jornada normal de las operaciones de PIF, Fruta o carga y descarga de Trenes. Para facilitar esta preferencia las empresas en general y Autoterminal y Setram especialmente, se comprometen a reducir al mínimo el número de rojillos.
- D. En todo caso los pedidos no se modifican y no se cambian las jornadas.

ANEXO II. Sistema de trabajo, rendimiento y remuneración en las operaciones portuarias.

EQUIPOS MINIMOS DE TRABAJO.

En concordancia con lo que estipula el artículo 73 del presente Convenio Colectivo, y en virtud de los sistemas de trabajo habituales en el Puerto de Barcelona y al actual nivel tecnológico, se detallan las composiciones de equipos de trabajos mínimos para salvaguardar las normas de Seguridad e Higiene vigentes, aplicándose el empleo correcto de las categorías profesionales y el mantenimiento de los rendimientos habituales.

A.

APROVISIONAMIENTOS.

A. De 0 a 10 Toneladas, se empleará:

1 Especialista- fruta/mecanizado (*).

B. De 10 a 25 Toneladas, se empleará:

2 Especialista- fruta/mecanizado (*).

C. De 25 Toneladas en adelante, se empleará:

1 Capataz.

2 Especialistas-como mínimo.

Oficial Manipulante: El personal necesario según buque y tipo de operativa. (*) Este personal realizará toda la operativa del buque.

Liquidación:

Salario fijo: Epígrafe 230 - Buques de Aprovisionamiento.

Remate fijo: Epígrafe 230 - Buques de Aprovisionamiento.

C.



CONTENEDORES VACIOS.

Tienen la consideración de contenedores vacíos los que vienen con destino a Barcelona y tránsito (trasbordo). Esto sirve para diferenciarlos de las remociones, que se pagarán según la tarifa de carga/descarga llenos.

COORDINADORES.

Se contratará siempre un capataz de rotación por equipo con independencia de los equipos de trabajo que tenga el barco. La empresa reforzará con Coordinadores la operación, de la siguiente forma:

De uno a tres equipos de trabajo: 1 coordinador.

De cuatro a siete equipos de trabajo: 2 coordinadores.

De ocho a once equipos de trabajo: 3 coordinadores.

Sucesivamente por múltiplos de cuatro.

A efectos del número de coordinadores, los equipos de trabajo de trinca/destrinca no computan.

D.

DEMORAS.

Demora inicial:

Tiene dos precios por minuto diferenciados:

Incidencia: Epigrafe 24 - Demora Inicial.

Incidencia: Epigrafe 25 - Demora Inicial (Domingos y Festivos).

A efectos de liquidación, el tiempo de retraso producido como consecuencia de la chicharra se pagará como Demora Inicial.

Demora inicial por falta de despacho o espera de buque:

Tiene dos precios por minuto diferenciados:

Incidencia: Epigrafe 22 - Demora Inicial 1a Hora - Espera de Buque.

Incidencia: Epigrafe 23 - Demora Inicial 2a Hora - Espera de Buque: Para la segunda hora y siguientes.

Demora de producción:

La demora es al 50% del valor/hora que resulta del destajo. La demora de producción empezará a contar desde el momento en que la operación es completa (cuando la izada está estibada en la bodega en el caso de carga, o descargada en tierra si es descarga).

Demora inicial por falta de despacho:

Cuando se haya operado un buque en una jornada anterior y no se inicie la operativa por falta de despacho de la mercancía, esta demora se abonará al 50%.

Demora Inicial por falta de planos:

Cuando se haya operado un buque en una jornada anterior y no se inicie la operativa por falta de planos, esta demora se abonará al 50%.

Demora inicial por utilización de maquinaria en otro equipo de trabajo:



Cuando haya demora inicial por utilizarse la maquinaria (grua, vancarrier, etc.) de un equipo de trabajo en otro, esta demora se liquidara al 50%.

Demora de producción en operaciones de contenedores con grua portico:

Se suprimen las demoras de producción en operaciones de contenedores con grua de portico, aplicando una revisión adicional de las tarifas de contenedores del 5% en 20' y en 40', desde el 1 de Julio de 2006. Este acuerdo es de aplicación obligatoria en las terminales de contenedores y de aplicación voluntaria por iniciativa de las empresas en las terminales mixtas o multipropósito.

Se exceptua de la supresion:

A. Aquellas derivadas de averias de maquinas. En todo caso en el supuesto de la averia de grua y para el caso de los equipos de tierra si la averia paraliza la producción, bien porque solo opere un unico equipo de tierra o bien porque la averia implique el bloqueo de la secuencia de carga/descarga. Para tales supuestos se establece una franquicia de hasta quince minutos en la primera ocasión, de hasta diez minutos en la segunda y de hasta cinco en la tercera. En el supuesto que la incidencia no se solvete dentro del tiempo de franquicia se devengara la demora al 50%, descontando el tiempo de franquicia desde el momento inicial del aviso hasta el momento en el que la averia se solvete.

B. Se exceptua igualmente los casos de falta de buque en el caso que se de una vez iniciada operativa (por cambio de buque, ya que en otro caso seria demora inicial) y en el caso de falta de ordenes, planos u otras situaciones excepcionales.

C. Finalmente para cada pase de buque o cambio de grua se establece una prima de 5Euros y no devenga demora. Si a esta circunstancia se suma el cambio de muelle (no de paramento) la prima será de 7 EUR.

Se establece un sistema de garantia general por la que en aquellas operaciones en las que concurran las circunstancias que se senalaran a continuación se devengara demora de producción por el sistema antiguo sin que esa retribución sea compatible con la percepción de las demoras de maquina, falta de buque o falta de ordenes prevista anteriormente ni tampoco el incremento compensatorio del 5% en tarifas. Las condiciones que deben concurrir son las siguientes:

A. Operativas en las que no se alcance un total de 130 contenedores.

B. Operativas en las que no se alcance los 21,66 contenedores hora de promedio.

C. Y que al mismo tiempo estas operativas en uno u otro de los dos supuestos anteriores, acumulen mas de 90 minutos de demoras de producción por el sistema anterior.

Se hara un seguimiento de la evolución de las demoras de producción y se constituira una comisión de seguimiento entre las partes negociadoras que adaptara la aplicación de estos acuerdos a las operativas de contenedores realizadas en terminales portuarias no especializadas. En este caso cuando la empresa desee incorporarse, esa determinación no se hace a prueba y no tendra vuelta atras.

Ambas partes se reservan el derecho de cancelar el acuerdo de supresión de las demoras de producción durante la vigencia del convenio, dejando un tiempo minimo de tres meses para observación y evaluación de resultados. La decisión de cancelar el acuerdo debera fundarse en resultados objetivos por los que se constate



que el nivel de demoras no se reduce y el nivel de incremento de productividad no justifique la reducción salarial provocada por el intercambio entre la eliminación de las demoras y el incremento de las tarifas de contenedores habido por este motivo.

Supresión de la demora y compensación por cambio de buque:

Se suprime la demora en los cambios de buque y se establece una compensación de:

Se establece para cada pase de buque una prima de 8 EUR (por hombre y pase) y no devenga demora, no tendrá incremento por tipo de jornada, pero estará sujeta a las revisiones salariales del convenio.

El tiempo empleado en el pase tampoco se tendrá en cuenta para el cálculo de la demora de producción y por tanto no se restará del tiempo de producción.

Adicionalmente:

A. Si se tuviera que virar o arriar se abonará un importe único de 4 EUR más a los establecidos anteriormente por cada uno de los dos movimientos. Si en el cambio se produce la circunstancia de tener que virar la pluma y/o arriarla se abonarán 4 EUR por cada movimiento. Por consiguiente el pase se retribuye, bien por 8 EUR sin tener que mover ninguna pluma, por 12 EUR si hay que virar o arriar y por 16 si hay que virar y arriar (los importes adicionales por mover la pluma no tendrán tampoco incremento por tipo de jornada).

B. En caso de avería en la grúa de origen o destino, o que el buque no esté operativo, la demora se liquidará del modo tradicional, salvo que el importe de la prima fuera superior, prevaleciendo en tal caso el abono de la misma.

El cambio de grúa en el mismo buque se liquidará como en la actualidad.

Liquidación: Se liquidará como incidencia, sin incremento por tipo de jornada. Solo lo percibirá un único equipo y un único gruista.

Demora Total:

Se entiende por demora total cuando no se trabaja por fuerza mayor, inicial o sobrevenida. En este caso, se liquidará como Salario mínimo garantizado (mínimo bajo).

Cuando la demora total sea por falta de buque, se liquidará como Salario mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de cuatro horas de demora inicial (mínimo alto).

Si al contratar un equipo de trabajo se produce una demora inicial de más de cuatro horas se pagará el Salario mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de cuatro horas de demora inicial (mínimo alto).

Destajos mínimos.

Destajo mínimo garantizado:

Cuando se efectúen trabajos y, por naturaleza de la mercancía o por causas ajenas a la Empresa o al trabajador, no se alcance el importe de los destajos mínimos garantizados en este Convenio, los trabajadores tendrán derecho a percibir las cantidades que se establecen en la tabla de Salarios Establecidos como Salario mínimo garantizado (mínimo bajo).

Destajo mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial:



Cuando por causas ajenas a la empresa o al trabajador no se encuentre el buque, no haya mas mercancías o exista una demora inicial de mas de 4 horas, el importe a percibir por los trabajadores será la cantidad que se establece en la tabla de Salarios Establecidos como Salario minimo garantizado por falta de buque, mercancía o mas de 4 horas de demora inicial (minimo alto).

E.

ENTREGA Y RECEPCIÓN.

Entrega y recepción de graneles depositados en tierra:

1 Controlador de mercancías por buque.

1 Oficial Manipulante/Palero como minimo, segun necesidades de la empresa.

La confronta se ejercera en aquel punto donde se instale una caseta junto a la cual han de circular todos y cada uno de los camiones, y en la bascula cuando sea privada.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 108 - Entrega y Recepción (en general).

Entrega y recepción de mercancía en general:

1 Controlador de mercancías.

1 Oficial Manipulante como minimo, cuando la operación lo requiera.

El resto del equipo se organizara por la empresa, segun características de cada operación.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 108 - Entrega y Recepción (en general).

EQUIPOS DE TRABAJO: UTILIZACIÓN Y RECICLAJE.

- Utilización de equipos de trabajo en espera de buque:

Ningun equipo de trabajo podrá ir a remate siempre que existan equipos de trabajo en espera de buque y que tengan la misma composición que aquel que corresponda utilizar. Dicho equipo de trabajo estara obligado a rematar el buque antes de pasar al buque para el que haya sido contratado.

Cuando existan varios equipos de trabajo en espera de buque y solo se pueda utilizar uno o varios, pero no todos ellos, se utilizaran comenzando por los ultimos equipos (en orden inverso) siempre que tengan la misma composición de equipo de trabajo que el que corresponda a la operativa o operativas en las que deban intervenir.

Cuando los equipos en espera de buque se quieran utilizar en otros buques, se destinaran por orden de asignacion: el primero al primer buque, el segundo al segundo buque, asi sucesivamente, siempre que tenga la misma composición de equipo de trabajo que el que corresponda a la operativa en la que deban intervenir.

Una vez que el buque de entrada este operativo tienen que abandonar su operativa y retornar a su buque de entrada.

Cuando haya un equipo de trabajo en espera de buque y se quiera utilizar en otros buques, dentro de esos buques, serán destinados donde el encargado considere necesario por considerarse equipo de trabajos de



refuerzo.

Cuando un equipo de trabajo que esta en espera de buque es utilizado en otro, en el caso de que este buque haya finalizado antes que el buque de entrada este operativo, el destino en el buque de entrada será de sur a norte, siempre que tenga la misma composición de equipo de trabajo.

- Buques que hayan terminado o no entren:

Cuando al inicio de la jornada el buque al que han sido destinados uno o mas equipos de trabajo haya terminado o no entre, se podrá utilizar estos equipos de trabajo en los buques que el Encargado/Coordinador crea necesario, teniendo en cuenta siempre el orden de asignación de estas manos de sur a norte.

- Reciclaje de los equipos de trabajo:

Se podrán reciclar los equipos de trabajo destinados desde Estibarna todos los dias laborables, sabados y festivos habiles del ano.

.En que casos? Cuando existan buques que no tengan manos asignadas y haya que acabarlos.

Por cambio de atraques de los buques en la Terminal.

.Como se distribuiran los equipos? Cuando existan buques que no tengan manos asignadas y se deba acabarlos, se reciclaran las manos asignadas a la empresa como designe el Encargado/Coordinador, respetando siempre el orden de asignación de sur a norte. Estos equipos de trabajo pueden ser utilizados, una vez acabada su operativa en dichos buques, donde el Encargado/Coordinador crea necesario.

Para el supuesto que se de alguna situación no reflejada en el presente acuerdo, la decisión del Encargado/Coordinador será respetada y posteriormente analizada en la Comisión Paritaria del Convenio (en un plazo maximo de 72 horas).

F.

FALTA DE PERSONAL EN EL EQUIPO DE TRABAJO.

Falta de un hombre por causas imputables a la empresa:

Incidencia: Epigrafe 19 - Falta de 1 (causa empresa): 15%.

Falta de dos hombres por causas imputables a la empresa:

Incidencia: Epigrafe 20 - Falta de 2 (causa empresa): 25%.

Estos porcentajes se aplicaran sobre el salario bruto a percibir.

Falta de un hombre por causas no imputables a la empresa:

Incidencia: Epigrafe 28 - Falta personal (causa trabajador) se reparte el jornal (salario bruto a percibir por el trabajador) entre el resto del equipo de trabajo.

ACUERDO DE LA TERMINAL DE FRUTA.

FRUTA CAJAS SUELTAS.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Sobordista), cuando sea necesario para entrega en camión.



1 Controlador de mercancías.

2 Especialistas mecanizados.

1 Especialista (amantero).

10 Especialistas /poza.

1 Oficial Manipulante como mínimo.

Rendimiento:

Fruta en general (cajas de 20 Kg.):

10.000 cajas por el equipo de trabajo en jornada normal, igual a 1.250 cajas/hora. Las demoras que se produzcan se descuentan del rendimiento.

Platanos (cajas de 18 Kg.):

12.000 cajas por mano en jornada normal, igual a 1.500 cajas/hora. Las demoras que se produzcan se descuentan del rendimiento.

Liquidación:

Destajo: LO - LO Mercancía General Suelta, Epígrafes según mercancía manipulada.

FRUTA PALETIZADA.

1 Capataz.

1 Controlador de mercancías (Informática).

6 Especialistas /poza (Especialista fruta).

1 Especialista Amantero (Especialista/fruta).

1 Oficial Manipulante mínimo.

1 Controlador de mercancías, cuando sea necesario para entrega en camión.

Liquidación:

Destajo: LO - LO Mercancía General Paletizada, Epígrafes según mercancía manipulada.

FRUTA PALETIZADA EN BUQUES PALLETS-CARRIER.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informática).

3 Especialistas mecanizados.

3 Oficiales Manipulantes.

1 Controlador de mercancías, cuando sea necesario para entrega en camión o si la operativa lo requiere.

Liquidación:

Salario fijo: Epígrafe 224 - Port Nou Fruta (hasta 300T).

Sobreproducción en jornal: Epígrafe 224 - Port Nou Fruta (por tonelada a partir de 300T).

El Salario Fijo (epígrafe 224) incluye el 25% de intensiva, el remate de bodega, las demoras iniciales y las



sobrevenidas.

Remate fijo Epigrafe 224 - Port Nou Fruta.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 224 - Port Nou Fruta (por tonelada a partir de 300T).

En la hora extraordinaria se abonara la hora mas las toneladas de sobreproducción (por tonelada a partir de las 300T) que se hagan durante esa hora.

Destajo: Cuando con el mismo equipo de trabajo se operen contenedores, al salario fijo se le anadira el destajo de dichos contenedores, segun los epigrafes correspondientes a la operativa y características del buque en que se realicen.

Contenedores en cubierta: En caso de que haya contenedores en cubierta para descarga y posterior carga en numero no superior a 5, para cada equipo de trabajo, tanto la operación de descarga como de carga la realizara el equipo de trabajo de la bodega correspondiente incrementada en un Especialista/grua y un Especialista que será nombrados adicionalmente y estaran a disposición del equipo de trabajo que este realizando el trabajo.

Durante el tiempo en que no esten realizando este trabajo, este personal adicional se adjudicara al equipo de trabajo donde lo consideren los capataces.

Cuando la operativa exija un equipo de trabajo para mercancía de cubierta (hasta 25 contenedores), el equipo de trabajo será el siguiente:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

1 Especialista (amantero).

4 Especialista/Tierra.

1 Oficial Manipulante Gruista.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 224 - Port Nou Fruta (hasta 300T) que incluye el 25% de intensiva, el remate de bodega, las demoras iniciales y las sobrevenidas.

G.

GRANELES SOLIDOS CON MANGUERA, CUCHARA, MAQUINA SILVERTEL O GRAPIN.

Operaciones de descarga sobre camion:

1 Capataz de operaciones.

1 Especialista (amantero / botonero).

1 Controlador de mercancías.

1 Especialista en poza / botonero (cuando haya tolva o cualquier otro mecanismo que requiera manipulacion).

1 Oficial Manipulante Palero (maquina Silvertel) (*).

(*) Cuando sea necesario.

Operaciones de carga, recepción en tierra:



1 Capataz de operaciones.

1 Especialista (amantero).

1 Especialista en poza (*).

1 Controlador de mercancías.

1 Oficial Manipulante para 1 o 2 equipos(*).

(*). Cuando sean necesarios.

Operaciones de descarga y limpieza de bodegas:

1 Capataz de operaciones.

1 Especialista (amantero).

1 Especialista (como mínimo para limpieza) (1).

1 Especialista (2).

1 Controlador de mercancías (3).

1 Oficial Manipulante Palero (*).

(1) Cuando sean barcos sin serretas.

(2) Cuando haya tolva mecánica o cualquier otro mecanismo que requiera manipulación.

(3) Cuando la descarga sea sobre camión.

(*). Cuando sea necesario.

Operaciones de descarga directa a tierra sin limpieza:

Buques de 1 equipo:

1 Capataz de operaciones.

1 Especialista (amantero).

Buques de 2 equipos:

1 Capataz de operaciones.

2 Especialista (amanteros).

Buques de 3 equipos:

1 Capataz de operaciones.

3 Especialista (amanteros).

Buques de 4 equipos:

1 Capataz de operaciones.

4 Especialista (amanteros).

Buques de 5 equipos:

1 Capataz de operaciones.

5 Especialista (amanteros).



Buques de 6 equipos:

1 Capataz de operaciones.

6 Especialista (amanteros).

Buques de 7 equipos:

1 Capataz de operaciones.

7 Especialista (amanteros).

Buques de 8 equipos:

1 Capataz de operaciones.

8 Especialista (amanteros).

Para cuatro equipos de trabajo o mas, se contratara un estibador de la sección de gruistas, de forma que se disponga de un apoyo para cualquier función del buque en cubierta o grua que designe el capataz.

Operaciones en buques autodescargables:

1 Capataz de operaciones.

Instrucción de trabajo por la APB con las empresas.

Operaciones de carga/descarga de cemento a granel por mangueras:

1 Capataz de operaciones.

1 Especialista /poza.

1 Controlador de mercancías (*).

(*) Cuando la carga/descarga sea sobre camión.

Operaciones de carga de clinker con instalación especial (silos, etc.):

1 Capataz de operaciones.

2 Especialistas como minimo.

Operaciones de descarga de graneles solidos y agroalimentarios:

1 Capataz de operaciones.

1 Especialista Botonero para control de tubos murales (*).

1 Especialista Botonero para control de la Torre I (*).

1 Especialista Botonero para control de la Torre II (*).

(*) En caso de que alguno de los elementos no tuviese que funcionar, el botonero correspondiente no será contratado.

Para limpieza de bodegas se contratara como minimo:

1 Oficial Manipulante Palero 2 Especialistas de limpieza.

Para la descarga de harina y pellets, se contratara un Oficial Manipulante Oruga como minimo.

Notas para todo tipo de graneles:



Cuando en la operación de bodega o en tierra existan mas de 4 maquinas, se contratara un Oficial manipulante mas para relevo.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 140 - Graneles.

Remate fijo: Epigrafe 140 - Graneles.

Se podrá limpiar mas de una bodega con el incremento salarial establecido (10%) por bodega de mas rematada.

Demora total: No se trabaja por fuerza mayor, inicial o sobrevenida. Se abonara el destajo minimo garantizado establecido que corresponda, segun el apartado de demoras.

GRANELES SOLIDOS Y CHATARRA PARA PULPO RETRO, PALA CHATARRA Y PALA NORMAL:

Se aplicara a TERCAT y en lo relativo a las entregas, singularmente a las de productos diferentes, se hace extensivo a Masiques, Ergransa y Coma y Ribas. Se establece el sistema de contratación de la siguiente manera:

Si hubiese barco con entrega de chatarra cuya duración fuera de 3 o mas dias:

Contratación de mañana (7/14):

1. Rojillo de turno semanal de mañana.
2. Rotación.
3. Rojillo.
4. Rotacion..., y asi sucesivamente.

Contratación de tarde (14/20):

1. Rojillo (independiente de cual sea el ultimo de la mañana).
2. Rotación.
3. Rojillo.
4. Rotacion..., y asi sucesivamente.

Si hubiese barco con entrega de chatarra cuya duración fuera de 2 o menos dias:

Contratación de mañana (7/14):

1. Rojillo. 1. Rojillo.
2. Rotación.

Contratación de tarde (14/20):

1. Rojillo. 1. Rotación.
2. Rotación.

Se entiende en este ultimo caso, un reparto equitativo del trabajo del 50% entre el personal rojillo y el de rotación, empezando siempre en la primera jornada de la mañana con personal rojillo para realizar las entregas a partir de las 7 horas.

Asi pues, se acuerda tambien que:



- Que el personal que opte al compromiso sea voluntario.
- La creación de un turno semanal rojillo de mañana de chatarra, adquiriendo este rojillo la obligación de reenganchar por la tarde de pala chatarra si no hay personal de rotación disponible.
- Que dicho semanal rojillo, adquiere las mismas obligaciones y compromisos que los rojillos fijos, al igual que los mismos derechos. Así como la empresa adquiere las mismas obligaciones y compromisos que tiene hacia los rojillos fijos. Entiendase también que adquiere el mismo trato de prioridades al destinarse como si fuera rojillo fijo.
- La creación de un turno semanal de noche de Pala de Chatarra, con la obligación de cubrir las madrugadas en Pala de Chatarra.

El compromiso de los componentes de los turnos de que mientras estén cubriendo los mismo no soliciten ni Permisos ni retiren su disponibilidad.

- El compromiso por parte de la empresa de abonar el 10% más del salario por cada cambio de bodega que realice el palero sin limpieza. Este complemento salarial se realizara exclusivamente al palero.
- El compromiso por parte de la empresa de abonar además del salario fijado, las horas que correspondan de la diferencia entre la hora de finalización de una pila de un buque (entendiéndose que el buque finaliza por completo) y la hora de finalización de la jornada. Siempre que la empresa decida emplear al manipulante en la entrega de otra pila de otro buque.
- La base salarial que se utilizara para el calculo de dicha remuneración, será la marcada en Convenio para el personal de rotación, y la del salario fijado para el rojillo para este (ya sea de turno de semana o fijo) menos la cuantía que se deriva de la hora de inicio de 7 a 8 que se remunerara a parte como gratificación - El compromiso por parte de la empresa de abonar, tanto al confronta como al manipulante, el 15% más del salario por cambio de pila de entrega y barco, tanto si se vuelve a la anterior o no.
- Así también se entiende que, una vez que se haya cambiado de pila, y la entrega de esta última finalizara, se debera retribuir con el complemento de cambio de pila, y a partir de ese momento contabilizar las horas que correspondan para aplicar el compromiso anterior, si se requiriera por parte de la empresa a seguir realizando entrega de alguna otra pila de otro buque. Esto último solo afectaria al manipulante.
- Puntualizar también que solo se podrán realizar un número máximo de dos cambios de pila sin que la entrega de ninguna de ellas haya finalizado. Una vez realizados estos dos cambios, ni el manipulante ni el confronta, podrán realizar ningún otro hasta que no finalice la entrega del último cambio o finalice su jornada.
- El compromiso por parte de la empresa, de destinar un confronta por pila de barco de entrega en horario de 7 a 8 horas, al igual que se hace en horario de 8 a 14 y de 14 a 20 horas. Actualmente, por no poder dar este servicio desde rotación por empezar la contratación en horario de 8 a 14 horas, la empresa podrá recurrir a utilizar un confronta de explanada para este horario y luego reutilizarlo en su función habitual de 8 a 14 horas.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

La hora de remate se podrá hacer solo cuando en la operación se finalice un buque y sea el término de una jornada intensiva.



Liquidación:

Los Salarios Fijos disponen de su correspondiente Remate Fijo, cada uno de ellos codificado según su mismo epigrafe.

En los destajos, los trabajos en hora extraordinaria tienen un valor mínimo (Salarios Establecidos - Salario mínimo hora extra). Si una vez realizado el cálculo de la producción en hora extraordinaria resultan cantidades superiores al mínimo de la hora extra, se abonarán tales cantidades. En caso contrario, se abonará el Salario Mínimo Hora Extra.

El cálculo de la producción en hora extraordinaria se realizará incrementando en un 50% el valor de la producción realizada en la hora de remate, y aplicando al resultado el incremento correspondiente a la jornada laboral siguiente a la que hayan trabajado (el remate de una jornada de 02 h a 08 h (de 08 a 09) sería el de la 2ª jornada; en cambio el de 14 h a 20 h (de 20 h a 21 h) sería el de la 4ª jornada).

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 20 y las 08 horas.

L.

LIQUIDACIÓN DE LOS DESTAJOS.

Las empresas están obligadas inexcusablemente a facilitar a cada equipo de trabajo una hoja de liquidación de los destajos al finalizar la jornada. En dicha liquidación deberán ir reflejadas las tarifas que se tomaron como base para practicarla y se realizará conforme a la operativa realizada por todos y cada uno de los miembros que conformaron el equipo de trabajo, incluidos los rojillos. En el supuesto de que concurren diferentes precios para alguno de los componentes, se liquidarán siempre tomando como base el número de liquidación original en hojas complementarias numeradas desde el 1 hasta el 9.

En el caso de que haya disconformidad sobre su importe, los trabajadores cobrarán por la liquidación que practique la empresa, pero podrán exigirle que en la propia liquidación mencione el pase a laudo de la Comisión Paritaria, la cual resolverá en el plazo no superior a las 72 horas.

En el caso de errores, debe existir un escrito documentado a la dirección de ESTIBARNA, la cual cotejara con el Controlador de Mercancía o el Capataz del equipo de trabajo, dichos errores. Las posibles rectificaciones de las hojas de liquidación deberán ser firmadas por el Controlador de mercancía o capataz y un miembro del comité de empresa.

Mientras que el sistema informático de liquidaciones de Estibarna no se implante en las empresas estibadoras, estas dispondrán de un pagador hasta tres equipos de trabajo, incrementándose en un pagador más entre cuatro a siete equipos de trabajo, y así sucesivamente. Los equipos de trabajo de trinca/destrinca independiente no computarán a efectos del número de pagadores.

LOCKER.

Tendrá un recargo de un 25% la tarifa aplicable a la mercancía manipulada en los lockers, excepto cuando se haga la operación con medios mecánicos, y por tal razón, solo se aplicará dicho recargo cuando sea necesario sacar la mercancía manualmente por la puerta del locker.

LO - LO.



Contenedores 1. Carga/descarga de contenedores con grua de tierra o medios propios del buque sin spreader automatico en terminales polivalentes.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

6 Especialistas/ poza (*).

1 Especialista (amantero).

1 Oficial Manipulante como minimo.

(*) Con pletinas automaticas la mano se incrementara en 2 Especialistas mas.

Cuando se trabaje con medios propios del buque, se contratara:

A. Para un solo equipo de trabajo:

Si se preve que no ocupara la totalidad de la jornada: 1 Especialista-grua.

Si ocupa la totalidad de la jornada: 2 Especialistas-grua.

B. En operaciones de mas de un equipo:

1 Especialista grua por equipo.

1 Especialista grua de apoyo.

Liquidacion:

Destajo segun tarifas y en función de las características del buque:

A. BUQUES CELULARES:

Epigrafe 68 - Contenedores de 20 en buques celulares.

Epigrafe 81 - Contenedores de 40 en buques celulares.

B. BUQUES CONVENCIONALES:

Epigrafe 69 - Contenedores de 20 convencional mas de 25 vacios descarga.

Epigrafe 70 - Contenedores de 20 convencional 25 vacios o menos descarga.

Epigrafe 71 - Contenedores de 20 convencional vacios a la carga.

Epigrafe 72 - Contenedores de 20 convencional llenos carga/descarga.

Epigrafe 82 - Contenedores de 40 convencional mas de 25 vacios descarga.

Epigrafe 83 - Contenedores de 40 convencional 25 vacios o menos descarga.

Epigrafe 84 - Contenedores de 40 convencional vacios a la carga.

Epigrafe 85 - Contenedores de 40 convencional llenos carga/descarga.

Cuando se trabaje con los medios del buque, para los Especialistas - Grua se establece un jornal minimo igual al Salario fijo: Epigrafe 108 - Entrega y Recepción (en general).

2. Carga/descarga de contenedores con spreader automatico (grua portico).

A. Con trinca o destrinca:



1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica) (1).

1 Controlador de mercancías /Confronta.

6 Especialista/poza.

1 Especialista (amantero).

1 Oficial Manipulante como minimo.

(1) El Controlador de mercancías (Informatica) realizara el control informatico de la operativa.

El equipo de trabajo dispondra de una franquicia de 30 minutos para acabar los trabajos de trinca una vez finalizada la operativa de estiba.

B. Con trinca o destrinca que no sobrepasen 12 contenedores y pletinas de cierre:

Buques que no sobrepasen los 12 contenedores por jornada de trabajo (independientemente de la localización de estos) o Buques cuya trinca solo sea pletinas de cierre:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica) (1).

1 Controlador de mercancías.

5 Especialista /poza.

1 Especialista (amantero).

1 Oficial Manipulante como minimo.

(1) El Controlador de mercancías (Informatica) realizara el control informatico de la operativa.

C. Con trinca de cadenas:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica) (1).

1 Controlador de mercancías.

8 Especialista /poza.

1 Especialista (amantero).

1 Oficial Manipulante como minimo.

(1) El Controlador de mercancías (Informatica) realizara el control informatico de la operativa.

Cuando se trinca o destrinca con cadena el 4 de altura, el equipo de trabajo se incrementara con un Especialista mas.

D. Sin trinca:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica) (1).

1 Controlador de mercancías.



2 Especialistas /poza.

1 Especialista (amantero).

1 Oficial Manipulante como minimo.

(1) El Controlador de mercancías (Informatica) realizara el control informatico de la operativa.

Liquidacion:

Destajo segun tarifas y en función de las características del buque:

a. BUQUES CELULARES:

Epigrafe 68 - Contenedores de 20 en buques celulares.

Epigrafe 81 - Contenedores de 40 en buques celulares.

b. BUQUES CONVENCIONALES:

Epigrafe 235 - Contenedores de 20 GP convencional llenos descarga.

Epigrafe 236 - Contenedores de 20 GP convencional mas de 25 vacios desc.

Epigrafe 237 - Contenedores de 20 GP convencional 25 vacios o menos desc.

Epigrafe 238 - Contenedores de 20 GP convencional llenos carga.

Epigrafe 239 - Contenedores de 40 GP convencional llenos descarga.

Epigrafe 240 - Contenedores de 40 GP convencional mas de 25 vacios desc.

Epigrafe 241 - Contenedores de 40 GP convencional 25 vacios o menos desc.

Epigrafe 242 - Contenedores de 40 GP convencional llenos carga.

Cuando haya operaciones de maquinaria, cajas, yates o barcas en BBC, que no excedan del 10 % del total de las operaciones, el equipo de trabajo se incrementara en un Especialista. Esta mercancía se liquidara segun corresponda como:

Epigrafe 164 - Mercancía General Heterogenea (- 50T Carga).

Epigrafe 165 - Mercancía General Heterogenea (- 50T Descarga).

Cuando se operen mas de 7 contenedores o tapas, que deban ser manipulados con bragas, el equipo de trabajo se incrementara en un Especialista o se pagara un 15 % adicional.

Los contenedores y tapas con bragas que se carguen o descarguen del buque, se pagaran doble.

Los contenedores con bragas que se tengan que situar en poza o explanada por el equipo de trabajo del buque se pagaran doble.

3. Carga/descarga de contenedores con grua de tierra con spreader automatico en terminales polivalentes.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

3 Especialista /poza.

1 Especialista /amantero.



1 Oficial Manipulante como minimo.

En las empresas Terminal de Catalunya y Port Nou, el equipo de trabajo se reducira en un Especialista, siendo siempre en jornada intensiva el trabajo con grua de tierra con spreader automatico.

Liquidacion:

Destajo segun tarifas y en función de las características del buque:

a. Buques celulares:

Epigrafe 68 - Contenedores de 20 en buques celulares.

Epigrafe 81 - Contenedores de 40 en buques celulares.

b. Buques convencionales:

Epigrafe 69 - Contenedores de 20 convencional mas de 25 vacios descarga.

Epigrafe 70 - Contenedores de 20 convencional 25 vacios o menos descarga.

Epigrafe 71 - Contenedores de 20 convencional vacios a la carga.

Epigrafe 72 - Contenedores de 20 convencional llenos carga/descarga.

Epigrafe 82 - Contenedores de 40 convencional mas de 25 vacios descarga.

Epigrafe 83 - Contenedores de 40 convencional 25 vacios o menos descarga.

Epigrafe 84 - Contenedores de 40 convencional vacios a la carga.

Epigrafe 85 - Contenedores de 40 convencional llenos carga/descarga.

MERCANCÍA GENERAL.

A. Carga/descarga de mercancía general suelta mas de 30 toneladas.

1 Capataz de operaciones. 1 Controlador de mercancías (Informatica).

10 Especialista / poza (*).

1 Especialista (amantero).

1 Oficial Manipulante como minimo.

(*) Cuando la operación sea un cargamento de congelado el equipo de bodega será doblado.

Se contratara siempre un capataz de rotación por equipo con independencia de la bodega que trabaje el barco.

Liquidacion:

Destajo: Epigrafe segun mercancía manipulada.

B. Carga/descarga de mercancía en general paletizada, preeslingada y/o empaquetada y mercancía general suelta hasta 30 toneladas.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

6 Especialista /poza (1).

1 Especialista (amantero).



1 Oficial Manipulante como minimo.

1 Controlador de mercancías (2).

(1) Las características de la mercancía puede requerir que parte del personal de la lista de Especialistas sean los manipulantes de las traspaletas o cualquier otro medio mecanico que se emplee para la descarga o carga, personal denominado Especialistas fruta/mecanizados.

(2) Se contratara, en la operativa de descarga de madera, con ocho partidas o mas. En este caso, ademas, el Controlador de mercancías (Informatica) que inicie el buque seguira en el hasta su finalización.

Reducción costes unitarios en los buques chaparrales de un 30 %.

Cuando se trabaje con medios propios del buque, se contratara:

a. Para un solo equipo de trabajo:

Si se preve que no ocupara la totalidad de la jornada: 1 Especialista grua.

Si ocupa la totalidad de la jornada: 2 Especialistas grua.

b. En operaciones de mas de un equipo:

1 Especialista grua por equipo.

1 Especialista grua de apoyo.

Liquidacion:

Destajo: Epigrafe segun mercancía manipulada.

Las mercancías que pasan de 50 Ton. se pagan por su epigrafe. El resto se suman y se aplican, segun corresponda, los siguientes puntos.

Los pesos del paletizado de diferentes epigrafes se pueden sumar. Si una vez sumados, pasan de 50 Ton, se pagaran por el epigrafe mas caro. Si no, se pagaran como Mercancía General Heterogenea (- 50T), segun corresponda en carga o descarga.

Toda la mercancía inferior a 50 Ton. se considerara Mercancía General Heterogenea (- 50T), segun corresponda en carga o descarga.

Epigrafe 164 - Mercancía General Heterogenea (- 50T Carga).

Epigrafe 165 - Mercancía General Heterogenea (- 50T Descarga).

Toda mercancía inferior a 50 Ton cuyo precio sea superior al del epigrafe de Mercancía General Heterogenea, se pagara por su tarifa (madera en troncos, densidad, neumaticos, etc.).

Cuando se trabaje con los medios del buque, para los Especialistas - Grua se establece un jornal minimo igual al Salario fijo: Epigrafe 108 - Entrega y Recepción (en general).

3. Mercancía no superior a las unidades indicadas (Manos minimas):

a) 50 Toneladas Prepaletizado, Empaquetado, Preslingado.

b) 30 Toneladas Manipulado a mano.

c) 25 contenedores.



1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informática).

1 Especialista.

4 Especialistas (Trabajo en bordo).

1 Oficial Manipulante como mínimo.

4. Carga/descarga de máquinas de trabajo (gruas, vancarriers, reach stackers, etc.) para las empresas estibadoras o procedente de las mismas:

El equipo de trabajo será el necesario para cada operativa, respetando los grupos profesionales necesarios.

El salario pactado será, como mínimo, igual al Salario fijo: Epígrafe 108 - Entrega y Recepción (en general).

M.

MAQUINARIA SUELTA (T. PORT-NOU).

Composición de manos para buques de maquinaria suelta.

La mano estará compuesta por 1 capataz, 1 sobordista, 1 medio mecánico mínimo y en el caso de los bordos se acuerda que las manos sean de 5 o de 7 bordos dependiendo de los siguientes criterios:

Jornada intensiva:

Barcos con más de 750 Ton. Y 25 movimientos o más la mano será de 7 bordos.

Resto de casos, la mano será de 5 bordos. Si en estos casos, la producción de la mano fuera superior a 25 movimientos, se abonaría a modo de gratificación, la cuantía de la suma de dos jornales, atendiendo a la falta de personal y a modo de compensación al sobre-esfuerzo realizado por los componentes del equipo de trabajo.

Jornada normal:

Barcos con más de 750 Ton. Y 30 movimientos o más la mano será de 7 bordos.

Resto de casos, la mano será de 5 bordos. Si en estos casos, la producción de la mano fuera superior a 30 movimientos, se abonaría a modo de gratificación, la cuantía de la suma de dos jornales, atendiendo a la falta de personal y a modo de compensación al sobre-esfuerzo realizado por los componentes del equipo de trabajo.

Liquidación.

Se acuerda establecer un salario mínimo garantizado igual al salario de Recepción/Entrega. Así mismo, si la cuantía económica resultante de la suma total del peso de la mercancía cargada/descargada por el precio establecido en su epígrafe (entiendase maquinaria suelta), es superior a este salario, se percibirá dicha cuantía. Se entiende que, al ser un acuerdo con un jornal garantizado, no se percibirán devengos por demoras.

MATRICULAS AUTOTERMINAL En cuanto a traslados se considera función del Grupo 0:

A. Los traslados entre Terminales Portuarias de Barcelona y AUTOTERMINAL.

B. Los traslados entre la Campa Prat (Zona 1) y la Concesión AUTOTERMINAL - Zona Marítima (Zona 3).

C. Los traslados entre la campa de Inflamables (Zona 2) y la Concesión AUTOTERMINAL - Zona no Marítima (Zona 4).



- D. Los traslados entre la campa de Inflamables (Zona 2) y la Concesión AUTOTERMINAL - Zona Maritima (zona 3).
- E. Los traslados entre la Campa Prat (Zona 1) y la Concesión AUTOTERMINAL - Zona no Maritima (Zona 4).
- F. Los traslados entre la Concesión AUTOTERMINAL - Zona Maritima (Zona 3) y la Concesión AUTOTERMINAL - Zona no Maritima (Zona 4).
- G. Los traslados entre la Campa Prat (Zona 1) y la Campa de Inflamables (Zona 2).
- H. Se excluyen los traslados a/desde las campas externas a los ámbitos reflejados en el Convenio Colectivo que se realizaran con personal externo.

En cuanto a gestión (preparación de cargas, cambios de posicionamiento, clasificaciones, etc.):

- A. Gestión de la Campa Prat (Zona 1). Implica la aceptación por AUTOTERMINAL de que la Campa Prat constituye ampliación de su zona maritima. La empresa pide que esta ampliación se haga sin perjuicio de que sus viales se utilicen como zona de transito para traslados a las campas de la ZAL en el supuesto que pueda volver a disponer de ellas en el futuro, aun cuando estos traslados se realicen con personal externo.
- B. Gestión de la campa de Inflamables (Zona 2), que implica igualmente la aceptación por AUTOTERMINAL de que la campa de Inflamables constituye ampliación de su zona maritima.
- C. Gestión de la Concesión AUTOTERMINAL - Zona Maritima (Zona 3).
- D. Los trabajos en la Concesión AUTOTERMINAL - Zona no Maritima (Zona 4) consistiran en el traslado entre el PDI/Tunel y la Campa Prat (Zona 1), Campa de Inflamables (Zona 2) y Concesión AUTOTERMINAL - Zona Maritima (Zona 3) y los traslados a/de buque. Se exceptuan los movimientos internos en esta zona relacionados con los servicios de valor anadido que se efectuan en esas instalaciones, que los realizara personal propio de AUTOTERMINAL.
- E. Carga y descarga de trenes.

Como mejora a la gestión en la Concesión AUTOTERMINAL - Zona Maritima (Zona 3) se habilitaran BUFFERS anexos a la entrada de la Terminal y a la de talleres para el intercambio de los traslados entre la terminal y las campas externas.

Actualización del acuerdo.

Ambas partes se comprometen a negociar la revisión de la zona maritima y la delimitación de funciones si se produce la utilización de nuevas campas o depositos.

MERCANCÍA NO GENERAL.

En buques transatlanticos: segun tarifa que corresponde incrementado en un 50% para partidas inferiores a 200 T., e incrementado en un 40% para las superiores a las 200 T.

MERCANCÍA GENERAL PELIGROSA Y/O MOLESTA.

Se incrementaran en el porcentaje abajo indicado las mercancías, que por su naturaleza (peligrosas, molestas, etc.), se tengan que manipular durante las operaciones portuarias, tales como:

Las etiquetadas como: Explosivos, inflamables, toxicas e infecciosas, radioactivas, corrosivas y venenosas 10%.



Pieles y cueros sin curtir, saladas y húmedas, cromados, piquelados, secas sueltas, postes y madera embreada.

Troncos de Guinea, harina de pescado y cemento 10%.

Negro humo 30%.

Trabajos con agua en mercancías incendiadas o mojadas 50%.

Azufre, yeso, caolin, colorantes, mangras y azuletes, Chile 10%.

N.

NISSAN.

Se puede pasar un Oficial Manipulante del equipo de trabajo del barco para la entrega esporádica de contenedores de Nissan.

Para trabajos de entregas a Nissan con los fijos y rojillos, podrán determinar entrar dos horas antes en la jornada de la mañana o bien salir dos horas después en la jornada de la tarde.

En los festivos se les entregará el listado, y el Oficial Manipulante carga lo que tenga indicado para Nissan.

R REENGANCHE El pago del reenganche, se realizará a todo el personal que realice las jornadas consecutivamente, bien en la misma Empresa o que proceda de otra y atendiendo a los siguientes criterios:

- a. Tendrán que presentarse de inmediato en la Empresa a la que ha sido destinada.
- b. La Empresa preparará los turnos de comidas en función de sus necesidades y disponibilidades.

En caso de doblaje de noche a madrugada en las especialidades de Vancarrier y Reach Stacker/Trastainer, se establece una tarifa específica para el reenganche de madrugada, de máquina a máquina.

Liquidación: Incidencia: Epigrafe 32 – Reenganche en gratificaciones.

Incidencia: Epigrafe 36 – Reenganche de madrugada (VA, ST, RT).

(Esta tarifa solo es aplicable a TERCAT y TCB) Incidencia: Epigrafe 43 – Reenganche festivo en gratificaciones.

RELEVO DE GRUA PORTICO.

Bordo (grúa portico).

Sin cambio en la composición del equipo de trabajo, se establece la asignación de dos MM/Grúa Portico y dos Bordos en las operativas de buques portacontenedores en cualquiera de las jornadas previstas en Convenio.

Con ello se deja sin efecto el relevo de grúa y se permite el doble jornal de GK a GK.

Se establece que en caso de reenganche de Grúa Portico a Grúa Portico se pagará el de festivo (reenganche alto de 30 EUR) independientemente de la jornada en que se de. En caso de otros reenganches (Se permite el reenganche de grúa portico a coche o especialidades alternativas y viceversa) se abonará el que corresponda a la jornada en que se produzca.

También se establece que antes de dejar de servir un equipo de trabajo se pueda asignar un solo MM grúa por equipo, pero en tal caso con las mismas condiciones de relevo que para el resto de máquinas, y asignando tres bordos en los equipos a los que se asigne un solo MM grúa.

Para ello se establecen las siguientes normas de asignación:



Partiendo de una puerta única.

- a. Se nombrarán dos MM grua por mano, siendo el primero de ellos titular a todos los efectos y especialmente en relación con el compromiso de presencia anticipada fijado en el acuerdo de 12 de abril de 1991. El segundo MM grua se asigna para hacer funciones de Bordo y compartir el trabajo de grua con el MM GK titular. A su vez el titular realizará funciones de Bordo en el periodo en que sea sustituido en la grua.
- b. En el caso de falta de MM grua en el total de la plaza correspondiente (diurna, nocturna o festiva) incluidos MM grua alternativos, se asignará el equipo como en la actualidad (un solo MM grua por equipo) de atrás hacia delante, asumiendo Comite y empresas el compromiso de buscar los ajustes necesarios para procurar evitar que se repita esta circunstancia, y sin perjuicio de emplear las mismas normas de relevo que para el resto de máquinas.
- c. En ningún caso se anulará una mano por esta causa.

Los aspectos económicos del cambio se concretan en los siguientes aspectos:

- a. Los dos MM grua cobrarán la diferencia de categoría correspondiente al Grupo II.
- b. El complemento por pluma inicial o final la cobrará únicamente el MM grua que la realice.
- c. En caso de cruce de gruas se le abonará únicamente al MM grua que la realice.

REMATE DE BUQUES O BODEGA.

Cuando un equipo de trabajo remate varias bodegas, se cobrará un solo remate.

Cuando un equipo de trabajo remate varios buques en una sola jornada, se cobrará un solo remate.

El remate de cubierta corresponde al equipo de trabajo que opera en la misma bodega.

Incidencia: Epigrafe 10 - Remate de bodega.

REMOCIONES.

Se pagarán según la tarifa de destajo. El personal de poza y tierra, para tener derecho a la misma, deberá participar en la operación.

A efectos de liquidación, las remociones se liquidarán según la operativa en que se realicen (carga o descarga).

RESERVA DE GRUAS MÓVILES Y CONVENCIONALES.

Se establece como norma de contratación la modalidad de Reserva de gruas móviles y convencionales a través de cuadrante. Para ello, una vez asignados los manipulantes, la empresa debe hacerse cargo, en cualquier circunstancia, del gruista contratado.

Liquidación:

El gruista reservado percibirá el salario correspondiente a la operativa a la que haya sido asignado y una gratificación complementaria. En el caso de que esta haya finalizado, percibirá el Destajo mínimo correspondiente (Salario mínimo garantizado por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial), más la gratificación complementaria.

Incidencia: Epigrafe 35 - Reserva en gratificaciones (GM - GC).

RO-RO.



A. Ro-Ro carga y descarga de Contenedores.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informática).

1 Especialista para trabajos a una altura (*).

1 Especialista (en caso de ascensor (**)).

1 Oficial Manipulante mínimo.

(*) Cuando se estibe a más de una altura se contratara un Especialista adicional.

(**) Se ha de tener en cuenta si el ascensor es del tipo que necesita dos hombres para su manejo.

Liquidación: Tendrá la consideración de buque convencional (sin grúa puente). Así:

Destajo según tarifas:

Epigrafe 69 - Contenedores de 20 convencional más de 25 vacíos descarga.

Epigrafe 70 - Contenedores de 20 convencional 25 vacíos o menos descarga.

Epigrafe 71 - Contenedores de 20 convencional vacíos a la carga.

Epigrafe 72 - Contenedores de 20 convencional llenos carga/descarga.

Epigrafe 82 - Contenedores de 40 convencional más de 25 vacíos descarga.

Epigrafe 83 - Contenedores de 40 convencional 25 vacíos o menos descarga.

Epigrafe 84 - Contenedores de 40 convencional vacíos a la carga.

Epigrafe 85 - Contenedores de 40 convencional llenos carga/descarga.

B. Ro-Ro carga y descarga de Mercancía General.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informática).

1 Especialista.

1 Especialista (en caso de ascensor (*)).

1 Oficial Manipulante mínimo.

(*) Se ha de tener en cuenta si el ascensor es del tipo que necesita dos hombres para su manejo.

Si la mercancía (saquero, cajero etc.) requiere esfuerzo manual, el número de Especialistas se incrementará en lo necesario, atendiendo a la cantidad y clase de operación.

Liquidación:

Destajo según tarifas:

Solo existe una tarifa. Se suman todas las partidas y se pagan como:

Epigrafe 166 - Mercancía General en Roll-on/Roll-off.

Las plataformas y roll-trailer se abonarán según su tarifa:

Epigrafe 233 - Plataformas de 6m en buques mixtos.



Epigrafe 234 - Plataformas de 12m en buques mixtos.

La mercancía autopropulsada que embarque por medios propios se pagara cada una segun su tarifa:

Epigrafe 6 - Autocares embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 9 - Automóviles embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 47 - Camiones embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 62 - Carretillas embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 130 - Furgonetas embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 171 - Microbuses embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 183 - Palas cargadoras embarquen medios propios (mixtas).

Epigrafe 221 - Tractores embarquen medios propios (mixtas).

C. Ro-Ro carga y descarga de Plataformas / Roll-trailer:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

4 Especialistas (*).

1 Especialista para manivela en tierra.

2 Oficial Manipulante minimo (Mafistas).

(*) Menos de 30 plataformas, se reduce un Especialista y un mafista.

Para todo tipo de jornada: Mas de 10 vehículos sin conductor de carga y descarga, los Oficiales Manipulantes se incrementaran en uno mas, en este caso los vehículos no se abonaran como movimiento, ya que hasta 10 vehículos sin conductor los cargarán o descargarán los mismos mafistas.

Trabajos a diferentes niveles simultaneos: Se operara con un capataz como minimo por cada nivel simultaneo.

Composición especial en la asignación de bordos para operativas mixtas (Port Nou):

Sera de aplicación una asignación de personal de bordo del siguiente tenor:

De 1 a 5 plataformas 2 bordos.

De 1 a 5 R / T 1 bordo.

Las caravanas tendran la consideración de R / T.

La presente composición se refiere al barco en conjunto.

Liquidación:

Salario fijo: Epigrafe 197 - Plataformas en rolones convencionales.

Remate fijo: Epigrafe 197 - Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en jornal: Epigrafe 197 - Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 197 - Plataformas en rolones convencionales.

Los camiones y otros tipos de vehículos se consideraran como movimientos de plataformas a efectos de



liquidación.

Al salario estipulado (epigrafe 197) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 197, en jornal, segun la jornada que corresponda el salario).

Al remate fijo (epigrafe 197) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 197, en remate, segun la jornada a la que corresponda el remate).

D. Ro-Ro de Pasaje, con carga y descarga de Plataformas.

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

4 Especialistas.

1 Especialista manivela en tierra.

2 Oficiales Manipulantes minimo (Mafistas).

Con menos de 15 plataformas, el equipo de trabajo se reducira en un Especialista y un mafista.

Trabajos con vehículos a diferente nivel: Hasta 30 coches, si se trabaja a dos niveles, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador. A partir de 30 coches se trabajara con un capataz como minimo por cada nivel.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 198 - Plataformas en rolones de pasaje.

Remate fijo: Epigrafe 198 - Plataformas en rolones de pasaje.

Sobreproducción en jornal: Epigrafe 197 - Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 197 - Plataformas en rolones convencionales.

Los camiones y otros tipos de vehículos se consideraran como movimientos de plataformas a efectos de liquidación.

Para mas de 35 Plataformas, la prima de producción se impartira desde la primera.

Al salario estipulado (epigrafe 198) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados (cuando haya mas de 35) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 197, en jornal, segun la jornada que corresponda el salario).

Al remate fijo (epigrafe 197) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria (cuando sean mas de 35 en el total de la jornada) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 197, en remate, segun la jornada a la que corresponda el remate).

En el salario bruto estan incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoria).

D. bis. Acuerdo Grimaldi-Napoles:

Horario:



Se fijara un turno de trabajo exclusivo semanal voluntario, que cubrira el servicio de lunes a sabado.

Los horarios para los cuales estaran nombrados seran:

Lunes: 14.00 a 20.00 h. / 18.00 a 24.00 h.

Martes a sabado: 18.00 a 24.00 h.

Asimismo, se fija una hora de franquicia (de 23 a 24), (Incidencia 47), en el caso de incurrir en este horario.

Se fijan a todos los efectos como hora de remate para el lunes la de 20 a 21 horas, y para el resto de dias la de 24 a 01.

Se liquida segun el Epigrafe 262.

En el caso tambien, de que el buque no operara en la jornada contratada en este acuerdo, por no estar atracado, el personal pasaria a estar disponible para la jornada en la que operara el buque.

Asi tambien, en los dias o jornadas que sean inhabiles, se adecuara el servicio segun convenio.

Equipo de trabajo exclusivo:

La composición minima para dicho equipo se fija en:

1 Capataz (por nivel).

1 Sobordista.

5 Bordos.

3 Mafistas.

Este equipo de trabajo se podrá reforzar en la contratación de las 08 horas, siempre y cuando esta sea exclusivamente para el refuerzo de la operativa de plataformas. Por cada mafista de refuerzo se aumentara tambien en un bordo mas, entendiendo que no seria operativa la descompensación de trabajo para alcanzar los rendimientos optimos.

En temporada de bajo trafico, se entiende que la composición minima podrá rebajarse, y pasar a ser de 3 Bordos y 1 Mafista, siempre y cuando el numero de movimientos sea inferior a 30. Cuando Grimaldi, por bajo trafico, tuviera que emplear este tipo de composición de trabajo, solo seria permitido reforzar la mano dos dias de los seis que duraria el turno semanal.

Salario:

El salario estipulado, para las jornadas y horarios indicados anteriormente, será el establecido en el Epigrafe 262. Para el resto de jornadas, se les aplicaran los incrementos pactados para cada una de ellas en convenio.

Asimismo, se establece una franquicia minima por falta de buque, por el importe establecido en la Incidencia 48 para la categoria de Bordo en las jornadas y horarios pactados. En el resto de jornadas u horarios se aplicaran los incrementos correspondientes a estas.

No se aplicara esta franquicia minima al personal cantado como refuerzo el mismo dia, abonandose el salario estipulado integramente.

En el caso de pasar de los horarios fijados, el equipo de trabajo incurriria a todos los efectos en otra jornada.

Abonandose a dicho equipo el jornal estipulado, mas el incremento de la jornada en el cual trabajase.



Para el resto de categorías se les aplicara las diferencias pactadas en Convenio.

Las gratificaciones y aumentos del IPC serán las pactadas en Convenio.

Operativa con vehículos:

Al considerarse todo tipo de movimiento, ya sea plataforma o vehículo, como indicativo de producción, el equipo de trabajo podrá realizar las tareas de descarga y carga de coches hasta un máximo de 70, entendiéndose pues, que el computo total de movimientos, siendo la suma de plataformas y vehículos, será como máximo de 90 para dicho equipo.

Si el número de vehículos fuese superior a 70, se nombrara un equipo de trabajo de coches (ro-ro vehículos).

Excepción: Para la jornada del lunes de 14.00 a 20.00 horas se entiende que, debido al poco tráfico de plataformas que inicialmente se efectúa en este día y este horario, podrán cantarse MM de refuerzo para realizar operativa de ro-ro coches juntamente con el resto de componentes, y aplicarse el rendimiento fijado en Convenio para este tipo de operativas a partir del momento que finalice la operativa de ro-ro plataformas. Si la operativa se realizase simultáneamente o a distintos niveles, sería preciso la contratación de otro Sobordista y otro Capataz. Este último apartado se revisara por ambas partes por ser de aplicación excepcional debido al carácter de nuevo inicio de la línea.

E. RO-RO carga y descarga de camiones en horario especial (ROPAX):

La composición a contratar semanalmente por barco de los equipos portuarios se fija en los siguientes términos:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informática).

1 Oficial Manipulante (Mafista) como mínimo.

Los Oficiales Manipulantes Ropax restantes se calcularán en función de los movimientos a realizar en la operativa. Este cálculo será de 30 movimientos por Mafista Ro-pax.

Los turnos para la operativa de estos barcos se cantarán en turno de trabajo exclusivo semanalmente y voluntario. El primer turno cubrirá el servicio de lunes a viernes, y el segundo de lunes a domingo inclusive. La empresa podrá contratar según sus necesidades de solo un tipo de turno, del otro, o de ambos.

El horario de estas operativas Ropax será sin diferencia del día de 19 h. a 24 h. con 1 hora de Franquicia de 24 h. a 01 h. y 1 hora de remate de 01 h. a 02 h. La jornada siguiente comenzará su computo a partir de las 01 h. Estipulándose en las tablas adjuntas el salario en cada una de las franjas horarias.

En el caso, también, de que el buque no operara en jornada pactada en este acuerdo, por no estar atracado, el personal pasaría a estar disponible para la jornada en la que operara el buque. En este supuesto caso (no opera) el personal se liquidará en la 1ª jornada con el concepto igual que en convenio de salario mínimo por falta de buque, mercancía o más de 4 horas de demora inicial (jornada de 20 a 02h).

Se establece la posibilidad de incrementar el equipo de trabajo en la contratación de las 20.00 h. siempre y cuando este sea exclusivamente para el refuerzo de la operativa Ro-Pax. Este refuerzo no puede condicionar los equipos mínimos.

En ningún caso los integrantes de este refuerzo podrán ir a doble jornal. El refuerzo no tendrá franquicia



minima, ni por falta de buque ni porque este no opere, liquidandosele el jornal integro segun la jornada. El refuerzo entra en el cupo de movimientos. El refuerzo percibira adicionalmente una gratificación de 30Euros. Se establece la posibilidad de fijar periodos de temporadas altas o bajas segun el servicio, con la condición de que esta movilidad de temporadas no sea diaria y para realizar el cambio es necesario comunicarlo a traves del Encargado General con una semana de antelación.

Al considerar todo como movimientos, al computo de movimientos a realizar por los mafistas se anadiran 10 vehículos (coches). Estos movimientos (coches), se anadiran siempre en el computo, se efectuen en descarga/carga o no se realicen.

Se establece dentro de este acuerdo la posibilidad de efectuar descarga y carga de vehículos hasta un maximo de 40 unidades. Para esta operativa será necesaria la contratación de 2 Oficiales manipulantes (Cocheros) como minimo.

Estas 40 unidades no incluyen los 10 vehículos del apartado anterior. A efectos de liquidación cobraran como componentes del equipo de trabajo destinado a la operativa Ro-Pax.

Si hay mas unidades será necesario la contratación del equipo de trabajo de coches (RO-RO coches).

Cuando la empresa deba solicitar equipos de trabajo para operativas Ro-pax en jornadas y buques diferentes al horario especial del presente acuerdo, la composición del equipo de trabajo minimo se regira por las mismas condiciones, en tanto a personal como a computo de movimientos, que las fijadas en este acuerdo, no asi en cuanto a la liquidación que se efectuara segun el Epigrafe 46.

Asi tambien, en los dias o jornadas que sean inhabiles, se adecuara el servicio segun acta de inhabiles.

Liquidación Salario: Epigrafe 255 - Salario RO-RO carga y descarga de camiones en horario especial (ROPAX).

Franquicia: Incidencia 46 - Franquicia RO-RO carga y descarga de camiones en horario especial (ROPAX).

Hora de Remate: Incidencia 11 - Remate RO-RO carga y descarga de camiones en horario especial (ROPAX).

Liquidación por falta de buque.

Salario: Se liquidara por el salario minimo por falta de buque, mercancía o mas de 4 horas de demora inicial (jornada de 20 a 02h.).

E.1. Ro-Ro carga y descarga de camiones (Ropax).

Cuando por necesidades de la empresa, esta solicite equipos de trabajo para operativas Ro-Pax en jornadas y buques diferentes al horario especial, la composición del equipo de trabajo se regira por las mismas condiciones en tanto a personal como en computo de movimientos que el acuerdo Ro-Ro carga y descarga de camiones en horario especial (Ropax), no asi en la liquidación la cual se efectuara segun el Epigrafe 46.

F. Ro-Ro de Pasaje, con carga y descarga de Plataformas: ACUERDO GRIMALDI (horario especial 16 horas).

La composición de los equipos portuarios se fijan en función de los movimientos que se vayan a realizar en cada jornada, y que quedan establecidos de la siguiente manera:



Movimientos	Hasta 30	De 31 a 60	De 61 a 90	De 91 a 120
Capataz operaciones	1	1	1	1
Controlador de Mcías (Informática)	1	1	1	1
Especialista	3	4	5	6
Mafi	1	2	3	4

Se iran incrementando en un mafista y un Especialista mas por cada grupo de 30.

Al considerar todo como movimiento, los 10 vehículos que se hacian al margen de las plataformas, deberan ser incluidos como movimientos en el computo general.

Cuando salte de grupo por causa de los vehículos, el equipo de trabajo se incrementara en un mafista por cada grupo de movimientos. En este caso, los mafistas deberan realizar los movimientos de estos vehículos, aunque este nombrado un equipo de trabajo de coches. En caso de no poder servir mafistas, se sustituiran por Oficiales Manipulantes/cochero para el movimiento de estos vehículos.

Si el numero de vehículos (descarga+carga) supera los 70, se nombrara un equipo de trabajo de coches (ro/ro vehículos).

El trabajo realizado a mas de un nivel exige la contratación de un capataz para cada uno de ellos.

Se nombraran primero los equipos de trabajo de plataformas, y despues los equipos de vehículos.

Si hay que hacer reconversiones de contenedores en roll/trailers, se aumentara el equipo de trabajo en el personal que sea necesario.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 243 - Jornal Buque Fantastic.

A efectos de liquidación, el jornal incluye la hora de remate, se haga o no.

G. Ro-Ro de Pasaje, con carga y descarga de Plataformas: ACUERDO GRIMALDI.

La composición de los equipos portuarios se fijan en función de los movimientos que se vayan a realizar en cada jornada, y que quedan establecidos de la siguiente manera:

Movimientos	Hasta 30	De 31 a 60	De 61 a 90	De 91 a 120
Capataz operaciones	1	1	1	1
Controlador de Mcías (Informática)	1	1	1	1
Especialista	3	4	5	6
Mafi	1	2	3	4

Se iran incrementando en un mafista y un Especialista mas por cada grupo de 30.

Al considerar todo como movimiento, los 10 vehículos que se hacian al margen de las plataformas, deberan ser incluidos como movimientos en el computo general.

Cuando salte de grupo por causa de los vehículos, el equipo de trabajo se incrementara en un mafista por cada grupo de movimientos. En este caso, los mafistas deberan realizar los movimientos de estos vehículos, aunque este nombrado un equipo de trabajo de coches. En caso de no poder servir mafistas, se sustituiran por Oficiales Manipulantes/cochero para el movimiento de estos vehículos.

Si el numero de vehículos (descarga+carga) supera los 70, se nombrara un equipo de trabajo de coches (ro/ro



vehículos).

El trabajo realizado a mas de un nivel exige la contratación de un capataz para cada uno de ellos.

Se nombraran primero los equipos de trabajo de plataformas, y despues los equipos de vehículos.

Si hay que hacer reconversiones de contenedores en roll/trailers, se aumentara el equipo de trabajo en el personal que sea necesario.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 263 - Salario Ro-Ro de Pasaje, con carga y descarga de Plataformas: ACUERDO GRIMALDI.

Hora de remate: Epigrafe 263 - Remate - Ro-Ro de Pasaje, con carga y descarga de Plataformas: ACUERDO GRIMALDI.

Gratificacion: 7 EUR.

H. Ro-Ro plataformas en horario especial: ACUERDO BALEARES.

Para todo lo no establecido en este acuerdo será de aplicación el convenio colectivo vigente. La estructura de personal será el siguiente:

Recepción y entrega:

Jornada de manana (08-14 horas):

1 Reach Stacker.

1 Bordo tierra.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

Jornada de tarde (14-20 horas):

1 Reach Stacker.

1 Bordo tierra.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

Los bordos tierra desempenaran la función de reconvertir. Para tal efecto se destinara una maquina especializada para trabajo en altura. De no cubrirse las plazas, este trabajo se cubrira desde la especialidad de Reach Stacker. Asi, se destinaran dos especialistas de esta sección por la manana y dos por la tarde, que compartiran el trabajo (3 horas de reach stacker y 3 horas de bordo tierra).

Buque:

La jornada de trabajo del buque será de 18 a 24 horas, con una hora de remate de 24 a 01 horas.

La composición del equipo de trabajo será la pactada en convenio:

1 capataz.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

2 mafistas como minimo.

5 bordos.



1 reach stacker.

Para trabajo a dos niveles se anadiran un capataz y un bordo mas.

Para servir este personal, y debido a la especificidad del horario, se realizara un turno especifico.

El turno estara compuesto por: 1 capataz, los mafistas necesarios y 5 bordos. Si la empresa decidiera trabajar a dos niveles, lo notificara en contratación con tiempo suficiente para modificar el turno.

Acabada la recepción y entrega, si se tuviera que reconvertir en tierra lo hara el bordo tierra del buque.

El turno será cantado el jueves de la semana anterior.

En el caso de que algun componente del equipo de trabajo solicitara el permiso semanal o retirara la chapa, la vacante será cubierta para esa jornada con personal de plaza en la contratación de la tarde.

El personal de este turno no podrá marcar para la jornada de la noche, si pudiendo hacerlo para la madrugada, saliendo en esta contratación como si hubiera renunciado a la jornada de la noche. En el caso de que el buque no operara, y el equipo de trabajo fuera despedido a las 18 horas, podrá marcar para la jornada de noche y madrugada como he terminado. No obstante lo anterior, se respetaran los descansos establecidos por la legislación vigente.

Si por causa justificada, y debidamente notificada con suficiente antelación tanto al Departamento de Contratación como al equipo de trabajo, uno o varios dias del turno el buque no operara, el equipo de trabajo tendra la chapa disponible para esos dias.

En el caso de que hubiera un festivo entre semana y la empresa solicitara personal, se modificaria la contratación de personal creando una nueva contratación de 18 a 24 horas. Es decir: se cantarían las jornadas de 08-14, de 14-20, de 20-02, y con el personal sobrante se cantaria la jornada de 18 a 24 para este buque. Despues se cantaria la jornada de 02 a 08 horas.

SALARIOS

El calculo del destajo será el resultado del salario fijo establecido en convenio para plataformas en rolones convencionales en jornada de 20 a 02. Al salario estipulado se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados, al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas - epigrafe 197). Los camiones y otros tipos de vehículos (aplicación del Convenio, igual que en Estibadora de Ponent y Trasmediterranea) se consideraran como movimientos de plataformas a efectos de liquidación. En el salario bruto estan incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoria).

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 250 - Plataformas en Horario Especial.

Remate fijo: Epigrafe 250 - Plataformas en Horario Especial.

Sobreproducción en jornal: Epigrafe 250 - Plataformas en Horario Especial.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 250 - Plataformas en Horario Especial.

Al salario estipulado (epigrafe 250) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 250, en jornal, segun la jornada que corresponda el salario).



La hora de remate será de 24 a 01 horas. El precio es el recogido en convenio como remate fijo de plataformas en rolones convencionales, laborables, sabados y festivos de 02 a 08 horas.

Al remate fijo (epigrafe 250) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 250, en remate, segun la jornada a la que corresponda el remate).

SALARIO MINIMO GARANTIZADO.

Se establece un salario minimo garantizado que se cobrara cuando, habiendo realizado trabajos en el buque, la cantidad resultante del destajo sea inferior a las cantidades establecidas como minimo garantizado. Este salario es el resultante de aplicar el incremento de nocturnidad al jornal de turno de tarde. No obstante, y teniendo en cuenta que dos de las seis horas de la jornada se realizan en jornada diurna, estas dos horas estan exentas del incremento de nocturnidad.

El jornal minimo garantizado para festivos entre semana se establece en el resultante del jornal establecido en convenio colectivo para plataformas en rolones convencionales para festivos de 20 a 02 mas un destajo de 110 movimientos.

Liquidacion:

Salario Establecido: Salario Minimo Plataformas en Horario Especial.

SALARIO MINIMO GARANTIZADO POR FALTA DE BUQUE.

El minimo garantizado por falta de buque se cobrara cuando no pudiera operarse el buque por falta de el o causa mayor ajena a la empresa. En este caso la empresa podrá hacer petición de personal para las jornadas siguientes. El minimo garantizado por falta de buque para las jornadas festivas entre semana será el establecido en convenio para las jornadas festivas de 20 a 02 horas.

Liquidacion:

Salario Establecido: Salario Minimo por falta de buque, mercancía o mas de 4 horas de demora inicial (jornada de 20 a 02h) Coches:

Hasta 10 vehículos los podrá realizar la propia mano.

Para mas de 10 vehículos y un maximo de 70, la empresa contratara el personal de medios mecanicos necesarios en jornada de 14 a 20 o de 20 a 02. Este personal pasara a ser componente del equipo de trabajo y cobrara por la mano.

Para mas de 70 vehículos se contratara, bien a las 14 horas, bien a las 20 horas, el equipo de trabajo estipulado en el apartado ro-ro de carga y descarga de vehículos del convenio. A efectos de liquidación y rendimiento, este equipo de trabajo se entendera como mano independiente de coches.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que la empresa contrate el personal suficiente, por razones operativas la empresa podrá operar los vehículos con la mano desde las 18 horas.

El personal contratado a las 20.00 horas y respetando sus especialidades, podrán manipular otros tipos de carga.

I. Ro-Ro de carga y descarga de Vehículos:



1 Capataz de operaciones como minimo.

1 Controlador de mercancías (Informatica) como minimo.

El numero de medios mecanicos lo determinara la Empresa segun las condiciones de las operaciones y el acuerdo sobre salarios y rendimientos.

Taxista (Oficialidad Manipulante – Especialidad de Camion): cuando lo requiera la operativa, no computara para la producción y siempre será estibador portuario.

a. Los trabajos en buques Ro/Ro de vehículos serán siempre en jornada intensiva.

b. Rendimientos en buques Ro/Ro de vehículos:

Carga: 9 unidades/hora/hombre.

Descarga: 12 unidades/hora/hombre.

c. Las demoras que se produzcan se descontaran del rendimiento, y en caso de que se haga mas producción, se liquidara como se indica en el apartado de sobreproducción.

d. Cuando la operativa de un buque finalice en la jornada, se habra de hacer hasta 3 unidades mas de franquicia por Oficial Manipulante / cochero. Dichas unidades se liquidaran como se indica en el apartado de sobreproducción.

e. En los casos de otros vehículos autopropulsados (camiones, palas cargadoras, tractores, autocares y otros vehículos similares), se establece, computando dentro de los limites de la producción pactada, una franquicia de una unidad por cada Oficial Manipulante/cochero que componga el equipo de trabajo, y de ser la partida mayor se reforzara el equipo con un Oficial Manipulante /cochero mas.

f. En el caso de que durante la operativa fuera necesario realizar la carga/descarga de algun otro tipo de mercancía (Cajas, pallets, etc.), el equipo de trabajo se reforzara con los Oficiales Manipulantes necesarios de la especialidad que fuese necesaria y un Especialista como minimo. Estos Oficiales Manipulantes computaran a efectos del rendimiento en la carga y descarga de vehículos por el periodo de tiempo en el que intervengan en esta operación.

g. Cuando haya trinca adicional, el equipo minimo para una operación será de dos Especialistas, en cuyo caso habra un unico capataz para trinca/destrinca y estiba/desestiba.

h. En la destrinca el capataz de desestiba atendera tambien las operaciones de destrinca.

i. El trabajo realizado a mas de un nivel exige la contratación de un capataz para cada uno de ellos. No obstante, cuando no haya sido previsto y se tenga que trabajar a mas de un nivel, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador si el numero de unidades no supera el 10% del total a operar, y no será de aplicación el liquidar el 15% preceptivo cuando falta un componente del equipo de trabajo.

Liquidacion:

Todos los componentes del equipo cobraran igual salvo sus diferencias de categoria.

En los casos de carga mixta (vehículos/furgonetas), cuando la partida de furgonetas y otros vehículos autopropulsados represente mas del 33% del total, se liquidara por el salario de furgonetas, y por el de vehículos cuando represente menos.



Salario fijo: Epigrafe 8 – Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Remate fijo: Epigrafe 8 – Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Salario fijo: Epigrafe 129 – Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Remate fijo: Epigrafe 129 – Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Cuando durante la operativa se realice la carga/descarga de algun otro tipo de mercancía (Cajas, pallets, etc.), esta se liquidara anadiendola al jornal estipulado de automóviles /furgonetas como:

Epigrafe 166 – Mercancía General Roll-on/Roll-off: segun el tonelaje manipulado.

Epigrafe 233 – Plataformas de 6m en buques mixtos: por movimientos.

Epigrafe 234 – Plataformas de 12m en buques mixtos: por movimientos.

A partir del rendimiento estipulado se pagara cada unidad como sobreproducción. Cada trabajador cobrara los que les corresponda embarcar del exceso del rendimiento despues de dividirlos entre los Oficiales Manipulantes/cocheros que participen en la operación y que computen a la hora de realizar el calculo de la producción.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 8 – Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Sobreproducción en remate: Epigrafe 129 – Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Cuando haya hora extraordinaria y sobreproducción, se liquidara aquel concepto cuyo importe resulte superior (Hora Extraordinaria o Sobreproducción en remate).

Composición especial en la asignación de bordos para operativas de coches y plataformas, roll-trailer, caravanas:

Se completaran, en lo relativo al personal de bordo, los correspondientes equipos (mano de vehículos) de la siguiente manera:

De 1 a 5 plataformas: 2 bordos.

De 1 a 5 R / T: 1 bordo.

De 6 a 10 R / T: 2 bordos.

Las caravanas tendran la consideración de R / T.

La presente composición se refiere al barco en conjunto.

Se liquida como equipo de vehículos.

Se hara un bordo general mas si la operativa requiere la colocación de estachas (como minimo).

Equipo independiente en car-carrier para roll-trailer o elementos asimilados (hasta 5 plataformas).

Se compone una mano independiente para operativas de Roll-trailer o elementos asimilados (con un maximo de 5 plataformas) en buques Car-Carrier, segun la tabla siguiente:



Equipo independiente roll-trailer	
Hasta 15 unidades	
capataz	1
sobordista	1
MM	1
Bordo general	1
bordo trinca	2
Total	6
Entre 16 y 20 unidades	
capataz	1
sobordista	1
MM	1
Bordo general	2
bordo trinca	2
Total	7
Entre 21 y 25 unidades	
capataz	1
sobordista	1
MM	1
Bordo general	3
bordo trinca	2
Total	8
Entre 26 y 29 unidades	
capataz	1
sobordista	1
MM	1
Bordo general	4
bordo trinca	2
Total	9

Como criterio general de Convenio las composiciones que se describen tienen la consideración de mínimas. Deben contratarse el mismo número de capataces que niveles en los que se tenga previsto trabajar de manera simultánea.

Los bordos de trinca se contratarán en todos los casos, con independencia de que se realice o no la labor de trinca aunque atenderán la operativa general.

Se contratará un bordo general más si la operativa requiere la colocación de estachas (como mínimo).

El equipo percibe, el salario correspondiente al equipo que realice la carga y descarga de vehículos y en su defecto por el salario correspondiente a automóviles por medios propios.

A partir de 30 unidades (Roll Trailers o asimilados) se compone el equipo estándar de convenio y se liquida igualmente como al equipo que realice la carga y descarga de vehículos y en su defecto por el salario



correspondiente a automóviles por medios propios. En el supuesto que haya mas de 5 plataformas, se contratara el equipo de plataformas previsto en el Convenio y se liquidara como al equipo que realice la carga y descarga de vehículos y en su defecto por el salario correspondiente a automóviles por medios propios. En ambos casos si el salario fuera superior se liquidara como mano de plataformas.

La petición y liquidación de este equipo se hara en hoja aparte.

Por tratarse de una operativa independiente una vez finalizada la tarea especifica, el equipo no puede integrarse en la de carga y descarga de vehículos (coches / furgonetas) y se despide.

J. Forma de destinar equipos de trabajo en barcos Ro/Ro:

1. Dos equipos de trabajo Ro/Ro:

- 1er. Equipo: Entrepuentes inferiores.
- 2 Equipo: Entrepuentes superiores.

2. Un equipo Lo/Lo y otro Ro/Ro:

- 1er. Equipo: Lo/Lo.
- 2 Equipo: Ro/Ro.

3. Mas de dos equipos Lo/Lo o Ro/Ro:

- Se empieza a destinar por el Lo/Lo de proa hacia popa.
- Se continua por el Ro/Ro, empezando desde los entrepuentes inferiores hacia los superiores.

S.

SIDERURGICOS.

Los trabajos en buques de productos siderurgicos (bobinas de laminado, plancha, fermachine, varilla, mallazo, palanquilla, tubos metalicos, perfiles, hierro manufacturado, etc.) se realizaran siempre en jornada intensiva.

Las jornadas laborables diurnas (de 8 a 14 y de 14 a 20) no tendran el incremento del 25% de intensiva.

BOBINAS SIDEROMETALÚRGICO.

Carga /descarga de bobinas en plataformas: Se reducirá dos Especialistas el equipo de trabajo en la operativa de carga/descarga de bobinas prepaletizadas siempre que se trabaje con plataforma.

Liquidacion: Bobinas paletizadas.

Destajo:

Bobinas hasta 2 Toneladas: Paletizado, segun su epigrafe.

Bobinas mas de 2 Toneladas: Bobinas, segun su epigrafe.

T.

TANQUES.

Recargo del 15% sobre las tarifas de destajo en la mercancía manipulada en dicho tanque.

TAPADAS Y DESTAPADAS.

Existira una franquicia para la escotilla de cubierta y las automaticas de los entrepuentes. El resto de las



escotillas tendran una prima, ya sea en cargueros o en neveras.

Incidencia: Epigrafe 08 – Tapadas / Destapadas Cargueros.

Incidencia: Epigrafe 09 – Tapadas / Destapadas Neveras.

La franquicia para las escotillas de cubierta, cuando sean de cuarteles, solo podrá aplicarse a una sola bodega durante la jornada de trabajo.

Toda tapada y destapada que no realicen estibadores portuarios se cobra como demora.

TAPAS Y PLETINAS EN OPERATIVAS DE CONTENEDORES.

Primero. En las operativas de contenedores Lo-Lo, Las tapas y los contenedores de pletinas siempre se abonaran como producción, al precio por contenedor celular en las jornadas con overtime y no en las laborables diurnas en las que se abonaran al precio de tapas y contenedor de pletinas respectivamente.

Segundo. En compensación se acepta nombrar para los equipos de contenedores en operativas lo-lo dos sobordistas y no un confronta y un sobordista como en la actualidad (haciendose cargo las empresas del incremento por la diferencia de categoria).

En este segundo apartado, adoptando todas las medidas de asignación y formación convenientes se acuerda igualmente que en ningun caso el cambio implicara dejar de servir un equipo de trabajo y por tanto se mantiene que en una situación limite (antes de dejar de servir un equipo y habiendo empleado todos los mecanismos posibles) la función puede ser realizada por un confronta alternativo o un confronta auxiliar. Si se diera el caso se acordaran nuevas medidas adicionales para que en lo sucesivo se pueda cubrir el servicio sin necesidad de emplear confrontas alternativos o confrontas auxiliares.

Tercero. En caso de remate se establece una franquicia de cuatro movimientos (tapas, pletinas o inclusive contenedores) por mano. Esta franquicia será de aplicación salvo incidencias.

TERMINAL DE PRODUCTOS FORESTALES.

A iniciativa de la Autoridad Portuaria de Barcelona y de Terminal de Catalunya se ha construido una Terminal de Productos Forestales, con inversión en atraques, acondicionamiento del suelo de los almacenes y maquinaria especializada.

Los traficos que actualmente se estan operando por otros puertos son la mayoría de los casos con destino a Barcelona o a su hinterland, lo que obliga a afrontar en competencia con otros puertos.

En consecuencia y como complemento a lo anterior, dentro del mandato del convenio en su aspecto de reducción de equipos de trabajos, se establece la siguiente reduccion:

a. Lo-lo bobinas de papel:

1 Capataz.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

1 Controlador de mercancías.

1 Especialista (amantero).

6 Especialistas/poza.



1 Oficial Manipulante en tierra (minimo).

Cuando la operativa requiera maquinas a bordo, los manipulantes serán el mismo personal de Especialistas, ya componente del equipo de trabajo.

Para dichos casos se crea una lista de Especialistas- maquinas que compondran el equipo de trabajo a indicación de la empresa en el momento de la solicitud de personal.

Liquidacion:

Destajo: LO-LO Mercancía General, epigrafe segun mercancía manipulada.

La jornada normal y la intensiva tienen el mismo precio.

b. Ro/Ro pasta de papel/bobinas de papel:

Equipo de trabajo normal con un bordo en bodega:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

1 Especialista a bordo.

1 Especialista (en caso de ascensor) (*).

Oficiales Manipulantes que la empresa considere conveniente.

1 Controlador de Mercancía (Sobordista) si es necesario.

(*) Se ha de tener en cuenta si el ascensor es del tipo que necesita dos hombres para su manejo.

Las Empresas que operen sus buques bajo el acuerdo de la terminal de productos forestales, siempre irán en jornada intensiva en estas operativas. Solamente podrán ir en jornada normal cuando justifiquen su finalización en una sola jornada.

Liquidacion:

Destajo: RO-RO Mercancía General, epigrafe segun mercancía manipulada.

La jornada normal y la intensiva tienen el mismo precio.

TRASMEDITERRÁNEA.

Acuerdo Canguros - Pasaje:

1 Capataz de operaciones.

1 Controlador de mercancías (Informatica).

4 Especialistas.

1 Especialista manivela en tierra.

2 Oficiales Manipulantes minimo (Mafistas).

Con menos de 15 plataformas, el equipo de trabajo se reducira en un Especialista y un mafista.

Trabajos con vehículos a diferente nivel: Hasta 30 coches, si se trabaja a dos niveles, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador. A partir de 30 coches se trabajara con un capataz como minimo por cada nivel.



Liquidación:

Salario fijo: Epigrafe 198 – Plataformas en rolones de pasaje.

Remate fijo: Epigrafe 198 – Plataformas en rolones de pasaje.

Sobreproducción en jornal: Epigrafe 197 – Plataformas en rolones convencionales.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 197 – Plataformas en rolones convencionales.

Los camiones y otros tipos de vehículos se consideraran como movimientos de plataformas a efectos de liquidación.

Para mas de 35 Plataformas, la prima de producción se impartira desde la primera.

Al salario estipulado (epigrafe 198) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados (cuando haya mas de 35) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 197, en jornal, segun la jornada que corresponda el salario).

Al remate fijo (epigrafe 197) se le anadiran los movimientos de plataformas efectuados en la hora extraordinaria (cuando sean mas de 35 en el total de la jornada) al valor de lo que se establece en el anexo de tarifas (sobreproducción de plataformas- epigrafe 197, en remate, segun la jornada a la que corresponda el remate).

En el salario bruto estan incluidos los complementos y primas (excepto las diferencias de categoria).

Operaciones durante la descarga del barco:

- a. Ordenación del trafico de camiones y turismos desde el portalon de popa hasta la salida de la terminal.
- b. Descarga de algun camión que venga sin conductor.
- c. Operaciones de la carretilla elevadora para la entrega de ropa limpia, avituallamiento (ocasionalmente) y contenedores de basura.
- d. Participación en el equipo de trabajo cuando se contrata operación portuaria para plataformas.

Operaciones antes y durante la carga del barco:

- a. Control a la entrada y ordenación en explanada de los turismos y camiones.
- b. Ordenación del trafico de camiones y turismos desde las explanadas hasta el portalon de embarque.
- c. Controlador de mercancías de carga.
- d. Carga de coches sin conductor (ocasionalmente).
- e. Participación en el equipo de trabajo cuando se contrata operación portuaria para plataformas.

Personal necesario en función de la actividad. Organización del trabajo:

En función de la operativa de la compania y con objeto de atender los servicios establecidos en puerto cubriendo los horarios de actividad, la plantilla ha de ajustarse a un regimen de jornada y horarios flexibles y adecuados a los horarios y turnos de los servicios, que se preavisaran como minimo con quince dias de antelación a la que se deba realizar.

Esta plantillas estaran compuestas por estibadores que en cualquier momento, por su polivalencia, puedan cubrir las necesidades de la operativa.



TRINCA Y DESTRINCA INDEPENDIENTE DE LA CARGA/DESCARGA DE CONTENEDORES.

El equipo base de estiba de 3 componentes, tiene que abrir y cerrar pletinas y puentes, colocar pinguinos a partir de 3 alturas y abrir y cerrar bodegas.

Se contratara el personal necesario para colocar los tensores y trincas correspondientes.

Cuando el personal contratado sea hasta dos, el Capataz será el propio Coordinador (cuando no haya equipos base contratados) o Capataz del equipo base.

A partir de dos se contratara un Capataz para la operación de trinca.

El equipo de trabajo no se puede dividir.

Posibilidad de emplear el equipo de trinca durante la jornada en los buques que sean necesarios.

En la trinca independiente, no existe franquicia. La trinca independiente como tal, tiene su horario propio y desarrolla su labor sin relación con ninguna operativa en concreto, por lo cual no es de aplicación la franquicia que tendra el equipo de trabajo que hace las operaciones de carga y descarga conjuntamente con la trinca (equipo de 7 Especialistas).

Cuando haya cajas, maquinaria, yates, barcas etc., se establece que cada elemento trincado equivale a 5 contenedores a la trinca y a 3 en la destrinca.

El pedido de este personal siempre se numerara como el primero.

Liquidacion:

Salario fijo: Epigrafe 100 - Trinca de Contenedores.

Salario fijo: Epigrafe 101 - Destrinca de Contenedores.

Sobreproducción Epigrafe 100 - Trinca de Contenedores.

Sobreproduccion: Epigrafe 101 - Destrinca de Contenedores.

Retribución mediante jornal establecido mas una prima por contenedor trincado, y una prima por contenedor destrincado. La prima a liquidar individualmente será el resultado de la suma de todos los contenedores trincados/destrincados, divididos entre el numero de Especialistas que componen el equipo contratado.

La retribución minima a percibir será el Salario fijo correspondiente (epigrafes 100 o 101).

Capataces: Cuando el equipo sea de dos Especialistas, se liquidara lo que se haya destrincado o trincado en cada buque a los capataces que hayan en ese buque y que tengan operativa de trinca/destrinca en su equipo de trabajo. En este caso se liquidara al capataz en función de aquella operativa con remuneración superior (Trinca/Destrinca o Equipo de estiba).

TRINCA Y DESTRINCA CONVENCIONAL.

La jornada en trabajos de trinca y destrinca, siempre serán en jornada intensiva, pudiendose realizar para remate de buque hasta dos horas extras, que se liquidaran al precio/hora que resulte del jornal establecido para la jornada intensiva mas el 50%. En casos excepcionales se podrá realizar el trabajo en jornada normal, pagando el jornal de intensiva incrementado en las dos horas. En dicho caso no se incrementara en el 50%.

TRINCA Y DESTRINCA DE COCHES Y FURGONETAS a. Los trabajos en buques Ro/Ro de vehículos serán siempre



en jornada intensiva.

b. Se dispone que el calculo del cupo de Grupo 0 para la trinca/destrinca de vehículos no se haga en función de las unidades sino del numero de trincas que emplean estas unidades Rendimientos en buques Ro/Ro de vehículos:

Trinca: 48 trincas /hora/hombre.

Destrinca: 96 trincas /hora/hombre.

En las operativas en las cuales el 20% o mas de las unidades a trincar requieran la utilización de estrobos el cupo se realizara de la siguiente manera:

De dos a seis Grupo 0 se anadira un hombre en la mano que no hace cupo.

De mas de seis a doce Grupo 0 se anadiran dos hombres en la mano que no hacen cupo.

Mas de doce Grupo 0 se anadiran tres hombres en la mano que no hacen cupo.

A efectos de calculo del personal de trinca, un camión de mas de 3.500 Kg. se contara por tantas trincas como lleve y en todo caso constituye trabajo del Grupo 0.

c. Las carracas cuentan como dos trincas.

d. Las demoras que se produzcan se descontaran del rendimiento y, en caso de que se haga mas producción, se liquidara como se indica en el apartado de sobreproducción.

e. A partir del rendimiento estipulado, cualquier sobreproducción (carga/descarga o trinca/destrinca) se pagara independiente a cada equipo por la que realice.

f. Cuando la operativa de un buque finalice en la jornada, se habra de hacer hasta 3 unidades mas de franquicia por Oficial Manipulante / cochero. Dichas unidades se liquidaran como se indica en el apartado de sobreproducción.

g. El equipo minimo para una operación será de dos Especialistas, en cuyo caso habra un unico capataz para trinca/destrinca y estiba/desestiba.

h. En la destrinca el capataz de desestiba atendera tambien las operaciones de destrinca.

i. La operación de destrinca incluye la recogida del material. j. El capataz de trinca será el responsable del conjunto de la operativa.

k. El trabajo realizado a mas de un nivel exige la contratación de un capataz para cada uno de ellos. No obstante, cuando no haya sido previsto y se tenga que trabajar a mas de un nivel, se puede operar bajo el control y dirección del coordinador si el numero de unidades no supera el 10% del total a operar, y no será de aplicación el liquidar el 15% preceptivo cuando falta un componente del equipo de trabajo.

l. Cuando exista trinca convencional con cadenas u otros mecanismos (carracas) que no sean cintas, se hara personal de especialistas trinca/destrinca. En este caso, el personal de Especialista tiene la obligación de trincar/destrincar todos los vehículos, maquinaria, cajas, etc. que los Oficiales Manipulantes de su equipo de trabajo hayan cargado/descargado. Se exceptua la contratación de personal especialista trinca/destrinca si en la operativa no hay mas de cuatro unidades que lleven trinca convencional y en este caso se hara por personal del Grupo 0 (anadiendo un componente mas al cupo inicial).



m. En lo no previsto se estara a lo dispuesto en el epigrafe Ro-Ro de vehículos del presente convenio.

Liquidacion:

Todos los componentes del equipo cobraran igual salvo sus diferencias por categoria.

En los casos de carga mixta (vehículos/furgonetas), cuando la partida de furgonetas y otros vehículos autopropulsados represente mas del 33% del total, se liquidara por el salario de furgonetas, y por el de vehículos cuando represente menos.

Salario fijo: Epigrafe 102 - Trinca / Destrinca de Coches.

Remate fijo: Epigrafe 102 - Trinca / Destrinca de Coches.

Salario fijo: Epigrafe 103 - Trinca / Destrinca de Furgonetas.

Remate fijo: Epigrafe 103 - Trinca / Destrinca de Furgonetas.

A partir del rendimiento estipulado se pagara cada unidad como sobreproducción. Cada trabajador cobrara los que les corresponda trincar del exceso del rendimiento despues de dividirlos entre los Especialistas Trinca que participen en la operación.

Sobreproducción en remate: Epigrafe 8 - Automóviles embarquen medios propios (carga unitaria).

Sobreproducción en remate: Epigrafe 129 - Furgonetas embarquen medios propios (carga unitaria).

Cuando haya hora extraordinaria y sobreproducción, se liquidara aquel concepto cuyo importe resulte superior (Hora Extraordinaria o Sobreproducción en remate).

ACUERDO TWIN.

Con el fin de optimizar el aprovechamiento de manos de la terminal se acuerda adecuar el pedido de personal a las realidades de las operativas.

Pase de buque:

Siempre que haya barcos operativos en la terminal y el pase de manos sea posible, no se tendran manos en espera y no se despediran manos con finalización anticipada.

Casos particulares:

a. Si existiendo un buque operativo, una mano con finalización anticipada no pasara, este buque no podrá operar en la siguiente jornada.

b. Si un barco ya tiene manos nombradas y hay manos en espera de buque, el pase será potestad de la empresa, siempre que tenga 30 containers o menos.

c. Cuando queden menos de 40 minutos para la finalización de la jornada el pase de buque será potestad de la empresa Excepciones:

a. Se exceptua el pase de madrugada a mañana, y en el caso del festivo un buque operativo con posibilidad de pase que no lo haga efectivo no podrá operar hasta el primer laborable en jornada de 08 a 14 horas.

b. Se exceptuan los barcos canarios.

Si hay cumplimiento por parte de la empresa de lo pactado en el presente acuerdo, el comite de empresa acepta a su vez el compromiso de gestionar una mano fuera bola en la ultima jornada que opere el buque para



la finalización del mismo, siempre que no finalizar las operaciones provoque una falta de atraque para otros barcos. Se considera fuerza mayor.

Otros acuerdos:

Vancarriers:

Durante las operaciones en twin, la dotación de las maquinas al buque debera ser uniforme, esto es todas del mismo tipo (cabina central/lateral) incluidas las manos de pase, estas podrán operar en modo twin tanto vacios como llenos.

Las manos estaran compuestas por 3 Vancarriers.

Gruas:

En las gruas dotadas con spreader twin-extensible se podrán efectuar operaciones twin de carga y descarga tanto de llenos como de vacios. En el resto de gruas solo se efectuaran en modo twin operaciones de carga y descarga de vacios.

Franquicias:

1. Sin spreader extensible (Vacios):

Durante el tiempo que dure la operativa sin spreader extensible en modo twin las demoras tendran una franquicia de 10 minutos/hora. (Siempre y cuando se cumplan los siguientes puntos):

- a. Las manos estaran compuestas por 3 Vancarriers.
- b. En la franquicia, solo se computaran las demoras de poza llena o espera de carga, el resto de demoras se liquidaran como hasta la fecha.
- c. Para tiempos de operación inferiores a la hora, se calculara la parte proporcional de la franquicia.
- d. Una vez finalicen las operaciones en modo twin, el computo de demoras volvera al modo tradicional. De ahí la importancia de reflejar correctamente en la hoja de liquidación las horas de inicio y fin de esta operativa.
- e. Se destinaran tres plataformas a la carga.
- f. A fin de dar fluidez a las operaciones, el 80% de las operativas de carga o descarga efectuadas en modo twin deberan proceder o destinarse de/a los tres bloques inmediatamente posteriores al atraque del buque y a los dos adyacentes al area anteriormente descrita (se adjunta plano). Plano n 3.

Excepciones:

En las gruas Sin spreader twin-extensible cuando no tengan 3 vancarriers, si la demora supera los 60min (poza llena o espera de carga) se abonara el 15% por falta de personal. (Para operativas hasta 3 horas la demora será de 45 minutos).

2. Con spreader extensible (Llenos y vacios):

Durante el tiempo que dure la operativa con spreader extensible en modo twin las demoras tendran una franquicia de 20 minutos/hora. (Siempre y cuando se cumplan los siguientes puntos):

- a. Las manos estaran compuestas por 3 Vancarriers.
- b. En la franquicia, solo se computaran las demoras de poza llena o espera de carga, el resto de demoras se



liquidaran como hasta la fecha.

c. Para tiempos de operación inferiores a la hora, se calculara la parte proporcional de la franquicia.

d. Una vez finalicen las operaciones en modo twin, el computo de demoras volvera al modo tradicional. De ahí la importancia de reflejar correctamente en la hoja de liquidación las horas de inicio y fin de esta operativa.

e. Se destinaran tres plataformas a la carga.

f. A fin de dar fluidez a las operaciones, el 80% de las operativas de carga o descarga efectuadas en modo twin deberán proceder o destinarse de/a los tres bloques inmediatamente posteriores al atraque del buque y a los dos adyacentes al area anteriormente descrita (se adjunta plano). Plano n 3.

Se exceptua la asignación de tres vancarriers:

A los casos, de mano unica o de manos de finalización en la terminal sin posibilidad de pase, con un maximo de 50 containers en ambos, y se les aplicara el sistema de 60 minutos y 15% por falta de personal.

A los barcos (no equipos de trabajo) con menos de 90 containers que no tengan posibilidad de pase, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones de radio de accion:

Paramento Norte. Plano n 6.

Paramento Este. Plano n 4 y 5.

Si tomamos los planos como ejemplo:

La carga y la descarga podrán estar en los dos bloques posteriores a la grua y los dos superiores, en L o en L invertida.

Se les aplicara el sistema de 60 minutos y 15% por falta de personal.

Cuando por motivos de averia o falta de vancarriers sea imposible asignar el tercer vancarrier, se aplicara el sistema de 60 minutos y 15% por falta de personal.

Manos de trinca:

Ademas las partes se comprometen a adecuar las manos de trinca a las necesidades reales de cada jornada Para no provocar demora inicial, ya que va en contra de la productividad.

Preparación de buques:

Aplicar el compromiso adoptado en el acuerdo de radiofrecuencia. Para ello, se creara una mesa compuesta por el encargado y personal de TCB, con el objetivo de procurar el buen funcionamiento de la terminal y en concreto del presente acuerdo. Este equipo velara por la mejora de producción y la disminución de las demoras.

U.

UTILIZACIÓN INTEGRAL DE OFICIALES MANIPULANTES Y CONTROLADORES DE MERCANCÍAS.

Liquidacion:

a. Pase de buque a explanada una vez terminado el buque: cobra el buque mas las horas de explanada.

b. Pase a otro equipo de trabajo: cobra el buque inicial mas promedio del otro buque. En el calculo de dicho promedio se tendra en cuenta, si la hubiese, la finalización anticipada del equipo de trabajo de destino, realizandolo en función de las horas de trabajo de dicho equipo.



c. Equipos de trabajo simultaneos: cobra por el equipo de trabajo que mas.

La empresa ha de indicar, antes de consumir el 50% del tiempo de la operación inicial, si se va a liquidar por el equipo de trabajo que mas.

V.

VACIADO Y LLENADO DE CONTENEDORES.

Carga Manual:

1 Controlador de mercancías.

2 Especialistas (trabajo en tierra).

1 Oficial Manipulante (minimo).

Carga Prepaletizada:

1 Controlador de mercancías.

1 Especialista (trabajo en tierra).

1 Oficial Manipulante (minimo).

VARILLA AZUL (T. CATALUNYA).

Percepción del jornal de siderurgico en los jornales especificos de varilla denominada azul. Al considerarse una carga con cierta sensibilidad y no poder permanecer en tierra ya que la carga se realiza directamente desde camión.

SE ACUERDA:

La no percepción de la demora que se produjera a lo largo de la operativa, en pos de percibir un jornal minimo garantizado resultante de la garantía de la carga de 1.350 TM por su precio estipulado (0,1729 EUR/TM en el vigente convenio).

Las cantidades económicas antes mencionadas, serian de aplicación en jornada laboral de 08/14 y de 14/20, sin aplicar las diferentes por categoria. En cualquiera de las otras jornadas existentes serian de aplicación los incrementos asignados en cada una de ellas.

NORMAS DE APLICACIÓN.

Primera.

Las Tarifas de destajo, tendran como plazo minimo de vigencia de un ano, contando a partir de la fecha de su implantación y se modificaran automaticamente de ano en ano en la cuantia que resulte por la aplicación a las mismas del aumento salarial que se negocie en el convenio Colectivo del Puerto de Barcelona y Provincia.

Segunda.

Las Tarifas de destajo han sido confeccionadas para la jornada normal de ocho horas. Cuando por conveniencia de la empresa se realicen operaciones en jornada intensiva, tendran un recargo de un 25%. Salvo los casos expresamente pactados.

Tercera.



Estas tarifas corresponderán a las operaciones siguientes:

a. Graneles sólidos:

La operación completa de buque a muelle o vehículo o la operación inversa.

b) Operaciones de Entrega y Recepción de mercancías:

La operación completa desde pila o tinglado a vehículos, con la estiba en los mismos, o la operación inversa.

c) Carga y descarga de buques:

1. Las operaciones completas de tinglado, almacén o muelle o vehículos a buque, o la operación inversa incluidos los traslados sobre muelle y la carga o descarga de las carretillas y forklifts.

2. Los transbordos de barco a barco, de buque a gabarras o de estas a muelle.

3. Las remociones de mercancías a bordo de los buques.

Cuarta.

Se incrementarán las Tarifas de Destajos además del 25% por jornada intensiva:

Laborable:

1a jornada (02 a 08): 75%.

2a jornada (08 a 14): -.

3a jornada (14 a 20): -.

4a jornada (20 a 02): 50%.

Sabados:.

1a jornada (02 a 08): 125%.

2a jornada (08 a 14): 75%.

3a jornada (14 a 20): 75%.

4a jornada (20 a 02): 100%.

Domingos y festivos:.

1a jornada (02 a 08): 125%.

2a jornada (08 a 14): 75%.

3a jornada (14 a 20): 145%.

4a jornada (20 a 02). 150%.

Nota:

a. La primera jornada de un festivo y que venga de otro festivo o inhábil, se incrementará en el mismo porcentaje que el festivo nocturno (20 a 02).

b. La primera jornada laborable que venga de un domingo o festivo (02.00 a 08.00 horas) pasa del 75 % al 100 %.

Quinta.



El producto de los Destajos y complementos en las operaciones se repartira por jornada de trabajo en partes iguales entre todos los trabajadores portuarios que hayan intervenido en la operación, con la unica diferencia de los salarios asignados a cada categoria profesional.

Sexta.

Se entiende por carga o descarga general a los efectos de destajo, toda partida de mercancías de igual clase, inferior a 30 Ton. en transatlanticos, o 50 Ton. en mercantes, manipuladas por equipo de trabajo.

Séptima.

Los rendimientos establecidos en las presentes Tablas han sido calculados para la jornada normal de 8 horas y sobre la base del sistema de trabajo que para cada operación exige la tecnica y Seguridad e Higiene en el Trabajo. En ellos se han comprendido los tiempos necesarios para el arranchado de puntales, apertura y cierre de escotillas y sollados.

Octava.

La Comisión Paritaria del Convenio, resolvera todas las discrepancias que puedan suscitar la interpretación de las presentes Tarifas de Destajos y Rendimientos Minimos.

ANEXO III. Clasificación de las faltas y relación de las sanciones aplicables.

1. Clasificación de las faltas.

FALTAS LEVES:

Son faltas leves las siguientes:

- a. Faltar a la lista de llamamiento dos dias consecutivos o mas de dos alternos, al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de tres dias siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el puerto.
- b. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación durante el periodo de un mes.
- c. No comunicar a la Empresa, los cambios de residencia o domicilio.
- d. Las discusiones sobre asuntos extranos al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escandalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
- e. Incurrir en pequenos descuidos en la conservación de los equipos, materiales, utiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo y en la correcta manipulaci3n de las mercancías.
- f. En el supuesto que se hayan acumulado en el expediente personal del trabajador diez faltas a la lista de llamamiento en el periodo de un ano, cada una de las siguientes serán sancionadas individualmente.
- g. El incumplimiento del acuerdo de X+2 segun los baremos establecidos en el Anexo VIII del Convenio.

FALTAS GRAVES:

Son faltas graves las siguientes:



- a. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos durante el periodo de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta. Se considera falta a lista de llamamiento la circunstancia descrita en el apartado primero del capítulo de faltas leves.
- b. Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de un mes.
Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastara una sola falta de puntualidad para que esta se considere como falta grave.
- c. La falta de asistencia al trabajo despues de haber sido contratado, hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que corresponda segun el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
- d. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la Empresa.
- e. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. La disminución voluntaria en el rendimiento normal o el inducir a los compañeros a tal fin, o retardar el cumplimiento de las ordenes recibidas de sus superiores.
- f. No comunicar a las Empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerara como falta muy grave.
- g. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, asi como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez, o derivado del consumo de drogas toxicas, estupefacientes o sustancias psicotropicas, cuando no supere las dos veces en un año.
- h. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de Estibarna.
- i. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo y la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo; si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las Empresas o compañeros de trabajo, se considerara como falta muy grave.
- j. Las faltas de aseo o limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- k. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio por la practica de determinadas faenas.
- l. Negligencia en la observación y cumplimiento de las instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podria ser considerada como muy grave.
- m. La negativa por parte del trabajador a utilizar los medios de protección personal o el deterioro malicioso de aquellos.
- n. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.
- o. La imprudencia grave en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para el o para sus compañeros o



peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

q. La negativa por parte del trabajador a realizar labores de polivalencia o movilidad funcional, en los terminos pactados en Convenio Colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.

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

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

t. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

u. El incumplimiento del acuerdo de X+2 segun los baremos establecidos en el Anexo VIII del Convenio.

FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

b. Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.

c. Las faltas injustificadas al trabajo mas de tres dias en un periodo de un mes.

d. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas toxicas estupefacientes o sustancia psicotropicas durante el trabajo, siempre que fuese por tres o mas veces en un ano.

e. Originar frecuentes rinas y pendencias con sus companeros y/o participar activamente en las mismas.

f. Permitir, los Encargados o Capataces, el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

g. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozor o causar averias en utiles y herramientas, maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de forma voluntaria.

h. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

i. La simulación de enfermedad o accidente.

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

k. Revelar a elementos extranos a las Empresas datos de reserva obligada.

l. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos, para obtener determinados beneficios económicos o de otra indole.

m. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los Empresarios, encargados,



capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

n. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

o. El abuso de autoridad por parte de los encargados y capataces respecto del personal que le este subordinado, así como exigir de este o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

p. La estafa, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.

q. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

r. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.

s. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.

t. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con el una Relación Laboral Comun.

u. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.

v. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

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

x. La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre desde la primera y hayan sido sancionadas.

y. El incumplimiento del acuerdo de X+2 según los baremos establecidos en el Anexo VIII del Convenio.

2. SANCIONES.

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- Despido.

ANEXO IV. Contrato de trabajo.

Reunidos:

De una parte, y como empleador Sr.



....., en calidad de, con Documento Nacional de Identidad n . .
....., en nombre y representación de la Sociedad Anonima de Gestión de
Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona, (Estibarna, Sagep), con domicilio social en Ctra. Circunvalación,
s/n, Tramo V, con NIF N A 58450628 y n Patronal 08/175254774.

Y otra, como trabajador, Sr.
....., con Documento Nacional de Identidad n
....., no Seg. Social, fecha de nacimiento
..., domicilio en
..... Acreditando el xx de xxx de
xxxx, como fecha de comienzo de su relación laboral con la empresa.

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto.

Acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulara la Relación Laboral Especial de estibador portuario, con sujeción a las siguientes:

Cláusulas:

Primera. El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido.

Segunda. El trabajador es contratado con la categoría profesional y o grupo profesional Técnico no Titulado.

Tercera. El trabajador deberá realizar los trabajos de carácter temporal que le sean asignados en cualquiera de las empresas estibadoras y cumpliendo las ordenes impartidas por estas, sin perjuicio de permanecer vinculado laboralmente a la Sociedad, debiendo presentarse, en todo caso, a los llamamientos que se efectuaran en la sede de aquella.

Cuarta. La retribución del periodo de vacaciones consistirá en la cantidad asignada por Convenio Colectivo para dicho concepto.

En los meses de junio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas extraordinarias de cuantía alzada y global para todas las categorías. La cuantía de estas gratificaciones será la que marque en todo momento el Convenio Colectivo.

Quinta. La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable en vigor, o, subsidiariamente, por las normas de general aplicación.

Sexta. Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora corresponderá a la misma el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

Septima. El presente contrato se suspenderá cuando el trabajador suscriba contrato laboral con una empresa estibadora, teniendo opción a reanudar esta relación especial cuando se extinga el contrato con la empresa estibadora, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

Octava. Ley Organica de Protección de Datos Personales (LOPD) - En cumplimiento de la Ley Organica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), la empresa comunica al trabajador que sus datos personales recogidos en el momento de la contratación y otros que comunique a la empresa para el



cumplimiento de sus obligaciones legales entraran a formar parte de un fichero del que es titular Estibarna. Sus datos de caracter personal serán utilizados por Estibarna para la gestión del Departamento de Recursos Humanos, asimismo, autoriza a Estibarna a la cesión de los datos personales a las empresas estibadoras, al Servicio de Prevención Mancomunado (Prevestiba), a la mutua de accidentes de trabajo (Fremap) y a la Autoritat Portuaria de Barcelona (APB), para la cual presta su consentimiento expreso. Dicha cesión se enmarca dentro de las obligaciones que se derivan de la propia relación laboral.

Podra ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiendose al departamento de Recursos Humanos o a la siguiente dirección, Ctra. Circunvalación, s/n Tramo V, 08039 Barcelona.

Novena. En todo lo no regulado en el presente contrato las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2011 de 5 de septiembre, al Convenio Colectivo vigente en cada momento y, subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores y demas normas de general aplicación.

Barcelona, de 20.....

El trabajador

El representante de la Sociedad.

ANEXO V. Contrato de trabajo.

Grupo 0 – Auxiliar. Relación Laboral Especial de Estibador Portuario.

Reunidos:

De una parte, y como empleador D. , en calidad de , con Documento Nacional de Identidad n , en nombre y representación de la Sociedad Anonima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona, (Estibarna, Sagep), con domicilio social en Ctra. Circunvalación, s/n, Tramo V, con NIF N A 58450628 y n Patronal 08/175254774.

De otra, el Sr. , con DNI , fecha de nacimiento , domicilio en , en calidad de trabajador estibador portuario (en adelante, el trabajador o el estibador portuario). Acreditando el xx de xxx de xxxx, como fecha de comienzo de su relación laboral con la empresa.

Las partes se reconocen capacidad bastante para suscribir contrato especial de trabajo de estibador portuario, conforme a los siguientes:

Antecedentes:

La evolución tecnologica que experimenta el transporte maritimo en general y los trabajos en la estiba y desestiba en concreto, hicieron necesario un expreso acuerdo sobre clasificación profesional plasmado en el III Acuerdo Para La Regulación De Las Relaciones Laborales En El Sector Portuario. Tal estructura clasificatoria



exige una notable cualificación, plasmada en una trayectoria profesional fundada en una formación profesional continua que arranque desde el Grupo 0 - Auxiliar y llegue hasta el Grupo IV, capataces. De esa exigible realidad, se desprende la importancia que para el Grupo 0 - Auxiliar tiene la fase formativa como objeto principal de su relación de trabajo. En su virtud las partes comparecientes someten su contrato de trabajo a las siguientes:

Cláusulas:

PRIMERA. Naturaleza. El contrato de trabajo suscrito tiene naturaleza de relación laboral especial, así considerada por el artículo 2, h, del Estatuto de los Trabajadores y regulada por el Real Decreto Legislativo 2/2011 de 5 de setiembre y demás normas de general aplicación. Le es de aplicación el III Acuerdo Para La Regulación De Las Relaciones Laborales En El Sector Portuario y el Convenio Colectivo en vigor para los estibadores portuarios del Puerto de Barcelona.

SEGUNDA. Duración. El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido y con un periodo de prueba de seis meses.

TERCERA. Grupo Profesional. El trabajador es contratado para el Grupo Profesional 0 - Auxiliar.

CUARTA. Formación. El trabajador vendrá obligado a realizar un conjunto de acciones formativas, según el plan de formación de la empresa.

QUINTA. Objeto del contrato. De entre las funciones adscritas al Grupo 0- Auxiliar por el artículo 12 del III Acuerdo Para La Regulación De Las Relaciones Laborales En El Sector Portuario, el trabajador realizará las determinadas en el Convenio Colectivo del Puerto.

SEXTA. Movilidad funcional y polivalencia. El trabajador ha de efectuar movilidad funcional en el interior de su grupo, pero queda expresamente excluido de la polivalencia con otros Grupos Profesionales, salvo aquellas excepciones expresamente previstas en el Convenio Colectivo como parte del proceso formativo del trabajador.

SEPTIMA. Poder de dirección. Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora y siempre dentro del perímetro de la zona portuaria, corresponderá a esta el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral. Durante las fases de formación del Grupo Profesional 0 -Auxiliar, cuya planificación general realizará Estibarna, en las fases de prácticas en el ámbito de una empresa estibadora, estas facultades de dirección y control también serán de esta empresa, y cuando realice la formación teórica serán de Estibarna.

OCTAVA. Retribución. El trabajador percibirá las retribuciones que se establecen en el III Acuerdo Para La Regulación De Las Relaciones Laborales En El Sector Portuario, con los incrementos que se pacten anualmente por la Comisión Mixta para el Grupo Auxiliar, sin perjuicio de los complementos que por cantidad de trabajo se establezcan en el Convenio Colectivo del Puerto, sin que, en virtud, del Art. 6.3. g) puedan superar el 30% de salario mensual establecido por la Comisión Mixta, y que para el año 2011 es de 978,90 EUR mensuales, más dos pagas extras por el mismo.

NOVENA. Otras condiciones de trabajo. La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.



DECIMA. Pruebas objetivas. Ascensos. Al termino del periodo de formación, el trabajador será sometido a las pruebas objetivas, previamente acordadas en el seno de la Comisión Paritaria de Formación y conocidas por el trabajador. Si existen vacantes y supera las pruebas referidas, el trabajador será ascendido al Grupo II, Manipulante de medios mecanicos, novandose este contrato en todo aquello que sea necesario para que se corresponda con las tareas, remuneración y demas derechos y obligaciones propias de su nuevo Grupo Profesional, conforme al Convenio Colectivo de aplicación y al propio III Acuerdo Para La Regulación De Las Relaciones Laborales En El Sector Portuario.

UNDECIMA. Suspensión del contrato. El trabajador, mientras permanezca en la categoria del Grupo 0 -Auxiliar, no podrá suspender su contrato con la Sagep por causa de incorporación a una empresa estibadora como estibador de relación laboral comun.

DUODECIMA. Extinción. El contrato se extinguió por las causas y con los procedimientos legales o convencionalmente establecidos. Como causa de extinción de naturaleza individual (art. 49 b) del Estatuto de los Trabajadores, y mientras permanezca en el Grupo Profesional 0- Auxiliar, se pacta la siguiente:

Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentandose no las supera, el contrato de trabajo quedara extinguido.

Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. La Sociedad comunicara al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocara, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

DECIMOTERCERA. Ley Organica de Protección de Datos Personales (LOPD). En cumplimiento de la Ley Organica 15/1999, de Protección de Datos de Caracter Personal (LOPD), la empresa comunica al trabajador que sus datos personales recogidos en el momento de la contratación y otros que comunique a la empresa para el cumplimiento de sus obligaciones legales entraran a formar parte de un fichero del que es titular Estibarna.

Sus datos de caracter personal serán utilizados por Estibarna para la gestión del Departamento de Recursos Humanos, asimismo, autoriza a Estibarna a la cesión de los datos personales a las empresas estibadoras, al Servicio de Prevención Mancomunado (Prevestiba), a la mutua de accidentes de trabajo (Fremap) y a la Autoritat Portuaria de Barcelona (APB), para la cual presta su consentimiento expreso. Dicha cesión se enmarca dentro de las obligaciones que se derivan de la propia relación laboral.

Podra ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiendose al departamento de Recursos Humanos o a la siguiente dirección, Ctra. Circunvalación, s/n Tramo V, 08039 Barcelona.

Decimocuarta. El presente contrato, que será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente y se enviara copia basica al Comite de Empresa, se firma por triplicado en el lugar y fecha indicada.

Barcelona, de de 20.

El trabajador

El representante de la Sociedad.



ANEXO VI.

En Barcelona a de dos mil

REUNIDOS:

De una parte, y como empleador D. , en calidad de , con DNI , en nombre y representación de , con domicilio en Barcelona, , y n de NIF

Y de otra, como trabajador, D. con DNI n , domiciliado en Barcelona, c/ , perteneciente en esta fecha a la plantilla de estibadores portuarios de la Sociedad Anonima de Gestión de Estibadores Portuarios (en adelante Estibarna) con antigüedad reconocida desde

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto, Acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulara la relación laboral de estibador portuario, con sujeción a las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA. El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido a tenor de lo preceptuado en el Art. 10 del vigente Convenio aplicable. En calidad de trabajador fijo de plantilla vinculado por Relación Laboral Comun.

SEGUNDA. El trabajador es contratado con la categoría profesional y/ o grupo profesional de

TERCERA. El trabajador debera realizar los trabajos que le sean asignados en la Empresa y cumpliendo las ordenes impartidas por esta.

CUARTA. La retribución estara constituida por un salario base y por los complementos salariales que en cada momento establezca el Convenio Colectivo que rija para los Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona. Respetando el Convenio como minimo, de acuerdo con lo establecido en su Art. 10, las partes podrán pactar las condiciones económicas anadidas que estimen pertinentes.

QUINTA. La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demas condiciones laborales se regiran por lo dispuesto en el Convenio Colectivo que rija para los estibadores del Puerto de Barcelona, de conformidad con lo estipulado en su Art. 50 o subsidiariamente, por las normas de general aplicación.

SEXTA. Durante la vigencia del presente contrato de trabajo la Empresa ejercera las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

SEPTIMA. La potestad disciplinaria que dimane de las relaciones laborales fundadas en el presente contrato corresponden exclusivamente a la Empresa, de acuerdo con la tipificación establecida en el Anexo III del Convenio Colectivo, y el procedimiento regulado en los Art. 33, 35 y 36 del Convenio Colectivo vigente.

OCTAVA. La empresa contratante contribuira y deducira las cantidades que hayan sido pactadas y establecidas en el Convenio Colectivo, para las mejoras asistenciales, fondos de formación o cultura y complementos de la acción protectora de la Seguridad Social.



NOVENA. El estibador contratante tendrá el derecho a participar en igual de condiciones que el resto de estibadores en los cursillos de formación o para ascensos de categoría profesional.

DECIMA. El presente contrato de trabajo se extinguirá por las causas convenidas y las legalmente establecidas teniendo opción el trabajador a reanudar la relación laboral de carácter especial, con la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

UNDECIMA. Ley Organica de Protección de Datos Personales (LOPD) - En cumplimiento de la Ley Organica 15/1999, de Protección de Datos de Caracter Personal (LOPD), la empresa comunica al trabajador que sus datos personales recogidos en el momento de la contratación y otros que comunique a la empresa para el cumplimiento de sus obligaciones legales entraran a formar parte de un fichero del que es titular ESTIBARNA. Sus datos de carácter personal serán utilizados por ESTIBARNA para la gestión del Departamento de Recursos Humanos, asimismo, autoriza a ESTIBARNA a la cesión de los datos personales a las empresas estibadoras, al Servicio de Prevención Mancomunado (PREVESTIBA), a la mutua de accidentes de trabajo (FREMAP) y a la autoridad portuaria de Barcelona (APB), para la cual presta su consentimiento expreso. Dicha cesión se enmarca dentro de las obligaciones que se derivan de la propia relación laboral.

Podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiéndose al departamento de Recursos Humanos o a la siguiente dirección, Ctra. Circunvalación, s/n Tramo V, 08039 Barcelona.

DUODECIMA. En todo lo no regulado en el presente contrato, las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2011 de 5 de septiembre, al Convenio Colectivo vigente en cada momento y, subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

El presente contrato se extiende por cuadruplicado y será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente, firmando las partes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

El trabajador

El empleador.

ANEXO VII. Plan de empleo.

- a. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de los trabajos de estiba del puerto de Barcelona, asumirá la responsabilidad de la supervisión del cumplimiento de las disposiciones del Plan de empleo.
- b. Corresponderá a ESTIBARNA la gestión directa del mismo.
- c. Trimestralmente la Comisión paritaria del Convenio Colectivo efectuará el control y valoración de las actuaciones programadas, tomando los requerimientos precisos para asegurar el desarrollo eficaz de las diversas actuaciones o para subsanar los errores en que eventualmente haya podido incurrir.
- d. Mientras subsista las fluctuaciones del servicio marítimo que pueda hacer variar la evolución de los costes del servicio de estiba y desestiba, las partes se comprometen a acordar la propuesta de regulación de empleo de carácter temporal que sea necesario presentar a la Autoridad Laboral.



Estos expedientes se ajustaran a los requisitos que establece el artículo 6 del III Acuerdo marco y afectaran a todos los trabajadores sujetos a relación laboral de caracter especial, distribuyendose los mismos los jornales de suspensión.

e. No se procedera a la contratación de nuevos trabajadores por parte de ESTIBARNA salvo en supuestos de necesidad, mientras se asegure la prestación del servicio de la estiba y desestiba.

f. Durante la vigencia del plan de empleo y en concordancia con el punto anterior, se amortizaran todas las vacantes que se produzcan vegetativamente por jubilación, invalidez o cualquier otra causa, hasta tanto no se alcance en las condiciones precisas el 85% de indice de actividad.

g. Durante la vigencia del Plan de Empleo, por delegación o a iniciativa propia, con autorización de la Comisión Mixta del acuerdo sectorial segun preve su artículo 10 se procurara la revisión de las tablas de rendimientos del trabajo.

Igualmente por identico procedimiento se procurara un nuevo marco de agrupaciones profesionales y ascensos de categorias.

ANEXO VIII. Compromiso de presencia y productividad - paga de actividad.

Laborables + 2

A. Objetivo

El objetivo de la propuesta es que todos los trabajadores, de los grupos I al IV pertenecientes al turno de rotación tengan cada mes, como minimo una disponibilidad para salir a trabajar en jornada obligada (manana - tarde; o noche - madrugada, para el turno de noche) equivalente al numero de dias laborables del mes (realicen jornal o no), mas dos jornales extras de trabajo efectivo fuera de estas jornadas obligatorias.

En el caso de que el trabajador no estuviera presente en las contrataciones obligatorias un numero de veces igual a los dias laborables del mes, tendra que compensar las ausencias con la realización efectiva de jornales extras, de tal forma que, en dicho mes, para llegar al objetivo tendra que hacer tantos jornales extras como ausencias, mas dos, salvo que las ausencias sean justificadas por las circunstancias que mas adelante se definiran como computables.

Se realizaran cuatro controles trimestrales:

A comienzo de abril para controlar los meses de enero-febrero-marzo.

A comienzo de julio para controlar los meses de abril-mayo-junio.

A comienzo de octubre para controlar los meses de julio-agosto-septiembre.

A comienzo de enero para controlar los meses de octubre-noviembre-diciembre.

Ademas, se realizara un calculo mensual para que el trabajador sepa a final de cada mes su estado de cumplimiento o incumplimiento.

En el supuesto de que en algun trimestre se produjera incumplimiento, y el trabajador hubiera superado la



presencia en contratación o los jornales mínimos en trimestres anteriores del año en curso, se procederá a un nuevo cálculo en el que se tendrán en cuenta dichos excedentes para compensarlos.

Los incumplimientos se sancionarán como infracción laboral según las tablas de reincidencias que se indican y la normativa sobre faltas y sanciones.

Al trabajador que se encuentre en regulación por falta de jornales, por exceso de jornales o por orden del Servicio Médico, no se le contabilizará el mes de regulación a efectos de cumplir el objetivo de Laborables + 2, ni tampoco como parte de ningún trimestre para el cálculo compensatorio.

B. Conceptos computables y no computables:

Para aplicar correctamente los compromisos de presencia y productividad que se regula en este Anexo, se definen las situaciones personales en que pueda encontrarse un trabajador, entre computables (las que contabilizan dentro de los días laborables como presencia, aunque el trabajador no haya estado presente en la contratación) y las no computables.

Computables:

- a. Ausencias por cumplimiento de sanciones de suspensión de empleo y sueldo: computable. Los días laborables incluidos en el período de sanción se consideran computables y para calcular los extras del +2, se establece un coeficiente de 0,0965 de día por cada día laborable de sanción con redondeo hacia arriba. En ningún caso, estos días se contabilizarán para el cálculo de la Paga de presencia y productividad.
 - b. Ausencias por incapacidad temporal (IT) (incluido reposo de 24 horas) y maternidad: computable.
 - c. Adscripción a funciones de Monitor: computable.
 - d. Adscripción a tareas de Prevención: computable.
 - e. Vacaciones: En el cómputo del período de vacaciones deben diferenciarse las siguientes modalidades de disfrute:
 1. Continuas en 30 días: cumple la obligación de realizar los jornales de todos los laborables y los dos extras.
 2. No continuas, en períodos de 7 días consecutivos: cumple la presencia, y 0,5 jornales extras por cada uno de los cuatro períodos (equivale a 5 días de presencia (laborables) + 0,5 extras). Los dos días de vacaciones adicionales son computables pero no generan extras.
 3. Vacaciones fuera de turno: los días adicionales de las vacaciones disfrutadas fuera de turno serán computables.Si la semana considerada incluye días de meses diferentes, el jornal extra se contará en el mes que haya más días de la semana de vacaciones. Si el número de días es el mismo, el extra se considerará en el mes donde este el domingo.
 - f. Permiso con sueldo: computable.
- Matrimonio: 1 a 20 días.
- Cambio de domicilio: 1 o 2 días.



Defunción de un familiar (hasta 2 grado): 1 a 5 días.

Enfermedad grave de un familiar (hasta 2 grado): 1 a 5 días.

Nacimiento de un hijo: 1 a 5 días.

Exámenes (formación reglada).

Citaciones en el Juzgado, Ayuntamiento, Elecciones...

g. Permisos personales: computable. Por Convenio se tiene un máximo de 10 permisos al año. Es obligado pedirlos con 7 días de antelación, la empresa comunicará si se conceden o no y no hace falta justificarlos. En caso de pedirlos con menos antelación, hará falta presentar justificante. Siempre se solicitarán antes de disfrutarlos.

No computables:

a. Ausencias (Faltas): Sean justificadas o no.

b. Gestiones: Ayuntamiento, notario, juzgado (sin citación), abogado, bancos, averías coche, ITV, hacienda...

Todas estas gestiones se pueden planificar con tiempo y, por tanto, realizarlas habiendo estado disponible para trabajar.

c. Asistencia a clases (formación reglada).

d. Visita médica: médico, dentista, etc., o como acompañante.

e. Permiso no acumulable: las fiestas en días laborables son no computables y los jornales que las generan se considerarán como extras.

Casos especiales:

a. Formación: En principio es no computable. Pasará a ser computable cuando el alumno sea destinado como un componente más de la mano.

b. Permiso sindical: cuando el trabajador tiene un permiso sindical cualquiera que sea su duración se considerará computable, sin que la circunstancia de que en el mismo día, pueda compatibilizar el permiso con la prestación de trabajo en jornada de mañana o de tarde, suponga computar como dos jornales.

c. Revisión médica de Estibarna: se considerará computable, sin que la circunstancia de que en el mismo día, pueda compatibilizar la revisión con la prestación de trabajo en jornada de mañana o de tarde, suponga computar como dos jornales.

d. Permiso acumulable: se tienen un máximo de 10 al año y serán computables si se han hecho como mínimo los dos extras en cada uno de los meses anteriores más un número de jornales extras igual al número de acumulables solicitados.

En el caso de que no se cumpla esta condición, el día de permiso acumulable será no computable.

e. Permiso semanal: se considerará computable cuando se haya cambiado por el paro de un día laborable.

C. Jornales extras:

Doblaje: en las jornadas diurnas laborables, será doblaje en el caso de haber trabajado por la mañana y también por la tarde. Para los trabajadores en turno de noche, será doblaje el trabajar noche y madrugada.



Noche y madrugada: será jornal extra, siempre que el trabajador no este de turno de noche.

D. Disponibilidad y jornales:

Trabajador que no esta de Turno de Noche:

1. Contratación mañana/tarde: se computara cada jornal realizado. En caso de haber estado disponible y no ser destinado en ninguna de las dos jornadas, se computara 1 jornal por disponibilidad. No se considerara que el trabajador ha estado disponible si no ha sido destinado para evitar que realizase 3 jornales en 24 horas.
2. Contratación noche/madrugada: solo computaran los jornales efectivos, el de la noche para el dia en curso y el de la madrugada para el dia siguiente. No computara la disponibilidad.
3. El computo diario de jornales mas disponibilidad, será como maximo de dos.
4. Para el personal que no se encuentre en turno de noche constituira disponibilidad en el caso de haber trabajado la noche y madrugada anterior, ponerse en voluntario para la contratación nocturna del dia siguiente. En el caso de haber trabajado solo la madrugada anterior, ponerse voluntario para la plaza laborable diurna del dia siguiente (jornada de tarde al no poder ser asignado en la jornada de mañana).

Trabajador de Turno de Noche:

A efectos del calculo de jornales y de la disponibilidad, se consideraran las jornadas de noche y madrugada de una misma contratación como si pertenecieran al mismo dia, aunque a efectos de nomina deban contabilizarse como pertenecientes a dias consecutivos.

E. Procedimiento sancionador por incumplimiento del compromiso de presencia y productividad x+2 regulado en este anexo.

Constituye infracción laboral sancionable no cumplimentar el compromiso de presencia mas actividad denominado X+2.

Con objeto de graduar las infracciones por incumplimientos puntuales en el contexto de un cumplimiento global, se analizara el nivel de presencia y actividad por trimestres naturales (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre; y octubrediciembre).

Solo en el supuesto de que en el global de un trimestre el nivel de prestación comprometido sea inferior al minimo exigible en X+2, procedera la sanción, salvo que el trabajador disponga de excedentes para compensarlos, de acuerdo con lo establecido en el apartado A).

Como excepción al regimen de prescripción y reiteración y reincidencia de las faltas y sanciones regulados en el Anexo III del Convenio, se establece la que refleja el siguiente CUADRO, para las infracciones derivadas de incumplimientos de X+2, con especificación de los tipos de sanción aplicables en cada supuesto.



Tipo Falta	Numero de días de incumplimiento en cada trimestre natural	1ª infracción en cada año natural	2ª infracción en cada año natural	3ª o sucesivas infracciones en cada año natural
Leve / Grave	1	Amonestación por escrito	2 días de suspensión de empleo y sueldo	7 días de suspensión de empleo y sueldo
Leve / Grave	2	1 día de suspensión de empleo y sueldo	3 días de suspensión de empleo y sueldo	7 días de suspensión de empleo y sueldo
Grave / Muy Grave	3	4 días de suspensión de empleo y sueldo	8 días de suspensión de empleo y sueldo	21 días de suspensión de empleo y sueldo
Grave / Muy Grave	4	6 días de suspensión de empleo y sueldo	15 días de suspensión de empleo y sueldo	21 días de suspensión de empleo y sueldo
Muy Grave	5 o +	16 días de suspensión de empleo y sueldo	30 días de suspensión de empleo y sueldo	De 30 a 90 días de suspensión de empleo y sueldo o despido

Las sanciones aplicables serán como máximo las previstas en la referida tabla siendo discrecional de la empresa rebajarlas ponderando las circunstancias que concurran en cada caso. Igualmente se deja abierta a la discrecionalidad de la empresa en la sanción que puede recaer en el supuesto de un tercer incumplimiento por cinco o más días inferior al mínimo exigible.

Sin perjuicio del régimen especial al régimen de prescripción y reiteración y reincidencia de las faltas y sanciones que se deja expresado en el cuadro anterior, cuando estas infracciones específicas de los compromisos X+2, concurran con otras infracciones de distinta naturaleza, se aplicaran los criterios generales del Convenio en esta materia del Anexo III.

PAGA EXTRA POR EL COMPROMISO DE PRESENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Se establece para el personal de censo de rotación una paga consistente en una retribución anual de 651,07 EUR para todos aquellos trabajadores que cumplan el compromiso de presencia y productividad. Esto es cumplir con los turnos laborables correspondientes a los días laborables del año (realizando bien jornales efectivos, permisos, inactividad con presencia, o ausencias computables) más 24 jornales extras. En cualquier caso, el número máximo de jornales computables diarios será de dos.

Se determina que son extras en los turnos de noche para la paga, el doble continuado de noche y madrugada (4 + 1) (jornales efectivos), aunque para la nómina sea obligatorio computar la madrugada de una plaza y la noche de la siguiente (jornadas dentro del mismo día).

Se establece un complemento de 16,28 EUR para cada uno de los jornales extras que realice el trabajador, entre 25 y 44 ambos inclusive, hasta un máximo de 325,60 EUR.

Se establece un complemento de 13,02 EUR para cada uno de los jornales extras que realice el trabajador, entre 45 y 69 ambos inclusive, hasta un máximo de 325,50 EUR.

El importe máximo de la paga en su conjunto (laborables + 2 y mayor productividad) para los trabajadores que realicen 69 o más jornales anuales extras, será de 1.302,17 EUR.

En el presente Anexo VIII se establecen las reglas de cómputo de los laborables + 2 tanto en su vertiente de compromiso de disponibilidad y productividad, como en su vertiente de devengo de la paga extra que se crea.

Se señala expresamente que en cualquier mención a un número de jornales anuales, queda entendido que los primeros, coincidentes con el número de días laborables del año, aunque se denominen jornales comprenden tanto jornales efectivos como las situaciones asimiladas (inactividad o ausencias computables).



La paga se hará efectiva una vez cerrada la anualidad antes del 20 de enero siguiente.

El personal preferente que retorne a la rotación o bien el de rotación que se contrate como preferente, percibirá la paga según su prestación y en proporción al tiempo en que permanezca en rotación. El personal de Grupo 0 que se incorpore tendrá el mismo tratamiento contando desde que se incorpore al censo. Del mismo modo, el personal que se jubile, percibirá la parte proporcional de la paga en función del tiempo que haya permanecido en rotación desde el 1 de enero hasta el día que cause baja en la empresa.

PARTE PROPORCIONAL DE LA PAGA DE PRODUCTIVIDAD Y PRESENCIA.

En las situaciones que se detallan a continuación, deberá calcularse la parte proporcional de la paga que correspondería a los trabajadores afectados, ya que durante algún periodo del año no han estado activos:

1. Rojillos que pasan a rotación o personal de rotación que pasa a rojillo. Se exceptúa, en este caso, al personal que ha sido preferente en calidad de cubre vacaciones y/o bajas y permanezca en la empresa como personal preferente un periodo de tiempo ininterrumpido inferior a los 90 días.
2. Personal del Grupo 0 que pasa a Censo; 3. Personal que se jubila y; 4. Personal con algún periodo de IT por enfermedad, maternidad o reposo de 24/48 horas (se excluye la IT por accidente).

El monto de la paga equivalente a los 651,07 EUR por el cumplimiento del X+2, se calculará dividiendo esta cantidad entre los días laborables del año y multiplicándola por el número de días laborables del año que han estado activos.

Del mismo modo, se realizará un cálculo proporcional para obtener los jornales extras equivalentes a los que dan derecho al cobro de la paga de 16,28 EUR/jornal y de 13,02 EUR/jornal.

La paga máxima que podrán cobrar los trabajadores en esta situación será el resultado de dividir 1302,17 EUR entre los días laborables del año y multiplicar por el número de días laborables del año que han estado activos.

PAGA DE ACTIVIDAD.

Se define como una paga de actividad anual. Se abonará en función de los devengos del año anterior antes del 20 de enero del año en curso.

Tiene derecho a la paga de actividad el trabajador que alcance un mínimo de 250 jornales efectivos en el transcurso del año.

Los trabajadores que alcancen los 250 jornales efectivos anuales y no superen los 285 jornales, percibirán la paga computando solo los jornales realizados en los meses en que hayan alcanzado 26 jornales efectivos o más.

Los trabajadores que alcancen 286 o más jornales efectivos anuales, percibirán la paga computando la totalidad de los jornales realizados independientemente de los que hayan realizado cada uno de los meses del año.

El valor de los jornales para el cálculo de la paga de actividad anual será de 3,32 EUR por cada jornal. Esta cantidad será revisada en función del IPC. La del año siguiente tendrá la revisión del IPC correspondiente al año anterior, y así sucesivamente en las siguientes anualidades.



ANEXO IX. Fundamento y procedimiento del control de alcoholemia y drogodependencia en la operativa portuaria.

- Consideraciones generales

El trabajo portuario engloba de forma generica la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecanicos que representan una peligrosidad inherente, de cuya importancia es un indicador la calificación del epigrafe de cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (111). Su alto riesgo hace necesario que todo el personal que debe realizar el conjunto de operativas, ademas de que debe poseer una alta cualificación profesional, se deba encontrar en las adecuadas condiciones fisicas y psicuias, para trabajar con las maximas garantias en el ambiente de accidentabilidad a que se halla expuesto.

La experiencia nos lleva a constatar que una parte de los accidentes laborales, son provocados por la ingestión de determinadas drogas, sin entrar en justificaciones o las motivaciones personales o particulares que llevan a su consumo. Esta ingesta con el tipo de trabajo descrito anteriormente, provoca una gran peligrosidad tanto propia, como para los trabajadores que deben de entrar en contacto y trabajar con los estibadores portuarios consumidores de drogas.

Todo ello, y los multiples accidentes producidos por esta causa ha llevado a Estibarna y a los propios trabajadores, a establecer unos sistemas de prevención para evitar el deterioro de las habilidades y reflejos necesarios para llevar a termino las operativas portuarias habituales, y para lo cual aunque entendemos necesario desarrollar y especificar mas el cuadro de sanciones establecido en el propio III acuerdo marco del sector y en el Convenio Colectivo de Estibadores del Puerto de Barcelona, ya que reproduce los mismos conceptos.

Se ha considerado que deben actualizarse los protocolos dandoles mayor sistematización, enriqueciendoles con la experiencia adquirida, reforzar las garantias de los estibadores controlados y fomentar y luchar por la rehabilitación y curación de los mismos, que es la mejor manera de evitar los accidentes, que normalmente son irreparables en vidas y sufrimientos.

La experiencia de estos anos, y la conciencia de la gravedad creciente que conllevan estas situaciones llevaron en el ano 1999 a la creación de un Grupo de Ayuda con el unico proposito de incidir y superar con la aplicación de medios materiales y psicologicos las situaciones que conlleva la ingestión de alcohol y drogas y al que queremos potenciar en esta misión de ayuda.

Toda esta experiencia acumulada ha propiciado el acuerdo para adoptar toda una serie de medidas que consigan en lo posible, que los trabajos que se realizan en el puerto, por si ya muy peligrosos, no sean desarrollados en un estado fisico y psicologico deteriorado por la ingesta de drogas.

Estas medidas tienen como fin inmediato llevar a la concienciación del peligro que significa la ingestión de drogas en el trabajo portuario, la necesidad de la desintoxicación para realizar estos trabajos, creación de un servicio medico preparado para la detección del consumo de drogas, fomento y desarrollo de un Grupo de Ayuda para la desintoxicación, y para posibilitar en caso de comprobación, de un estado degradado, la separación del trabajo inmediato o la reincorporación controlada y progresiva en algunos casos en cuanto al



tiempo; separación definitiva, si hay una negativa en la asunción del problema y su solución por parte del consumidor confirmado; o se utiliza el Servicio del Grupo de Ayuda sin voluntad de seguir sus recomendaciones y conseguir la definitiva curación y solo a fin de ir trampeando las situaciones, como es muy típico en los casos de dependencia en la utilización de drogas.

- Premisas de funcionamiento del nuevo protocolo

Así pues Estibarna y la representación sindical, acuerdan en cumplimiento de la legalidad vigente, sobre la vigilancia de salud de los trabajadores estibadores portuarios y la prevención y seguridad en el trabajo, crear un sistema y establecer una serie de medidas con el refuerzo de la colaboración entre Estibarna, empresas estibadoras, Comité de Seguridad y Salud, Comité de Empresa, Servicios Médicos y Grupo de Ayuda dirigido por un terapeuta psicológico especialista en drogadicción.

Con este sistema cualquier estibador portuario podrá solicitar que se le hagan los análisis correspondientes para evaluar sus datos en relación con una posible ingesta de drogas y además se posibilitará realizar los análisis a cualquier trabajador en el ámbito funcional del Convenio Colectivo, a fin de evaluar su estado físico y psíquico para desarrollar su trabajo sin peligro para sí mismo, o demás trabajadores o personas relacionadas con su trabajo a solicitud de Estibarna, empresas estibadoras, Delegados de Prevención o Servicio Médico, Capataces y Encargados.

- Recursos disponibles

Para la realización de estos análisis se utilizarán los recursos del Servicio Médico y de enfermería de la propia empresa, que ya están preparados para este fin.

Con este servicio deberán colaborar Estibarna y las Empresas, los Delegados de Prevención nombrados por el Comité de Empresa y los Encargados de las empresas cuando se les solicite.

- Supuestos de intervención

Los análisis se realizarán indistintamente, entre todos los trabajadores estibadores, en cualquier turno de trabajo y tanto a personal de RLC como de RLE, los llamados de la transitoria II y los eventuales, de acuerdo con los planes y sistematización que se considere más oportuno y eficaz para la detección de estas situaciones.

En el transcurso de las operativas se realizarán siempre y de forma obligada en caso de accidente de trabajo del que se derive daños personales, daños materiales a los buques o vehículos ajenos a la empresa estibadora, daños a la mercancía, o cuando se den alcances o colisiones entre máquinas. En otros supuestos será potestativo de la empresa estibadora, de los estibadores responsables directos de la operativa (Capataces, Coordinadores o Encargados Generales) o de los Delegados de Prevención, instar la realización de los análisis.

- Procedimiento

Dependiendo del turno de trabajo, una vez elegidos, los trabajadores deberán pasar los controles de drogas, en orina, saliva y/o sangre u otro cualquier método técnico científico establecido. Estos controles se podrán realizar tanto antes del inicio de la jornada como durante o después de la misma. En los casos en que, en virtud del Convenio Colectivo en vigor, el trabajador se encontrara sancionado con suspensión de empleo y sueldo, deberá atender los controles que se le hayan marcado.



Dependiendo del tipo de control o turno se realizaran segun convenga en los locales del Servicio Medico o en el mismo puesto de trabajo.

Los controles que se realizaran normalmente y que podrian variarse o modificarse para mejor cumplir su función seran:

- Control de alcoholemia.

Se considerara positivo cuando la prueba practicada diera un grado de impregnación alcoholica superior a 0.5 gramos de alcohol por litro de sangre, o a 0.25 miligramos de alcohol por litro de aire espirado, o al previsto para determinados conductores en el art. 20 del Reglamento General de la Circulación, o aun sin alcanzar estos limites, presentara la persona examinada sintomas evidentes de encontrarse bajo la influencia de bebidas alcoholicas.

Tambien se entendera que un control de alcoholemia realizado a un trabajador tiene un resultado positivo, siempre que transgreda los limites marcados por la ley y que actualmente se rigen por el RD 2282/1998, de 23 de octubre, por el que se modifican los artículos 20 y 33 del Reglamento General de Circulación, aprobado por el RD 13/1992, de 17 de enero, siendo los indices maximos marcados por este:

- Para los conductores de vehículos una tasa de sangre superior a 0.5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro.

- En todo caso para establecer los limites se adaptaran a lo que senale la normativa legal establecida en las sucesivas modificaciones de modo automatico, bastando la mera notificación del cambio para su entrada en vigor.

- Control de drogas en orina.

En la detección de drogas en orina la metodologia analitica utilizada es, en primer lugar, un analisis presuntivo inicial (Enzimoimmunoensayo homogeneo tipo EMIT) y, en segundo lugar, un analisis confirmativo posterior de muestras positivas: (cromatografia en capa fina de alta resolución -HPTLC- y cromatografia gaseosa con detector por espirometria de masas-GC/MS-).

Los umbrales de detección son, para el analisis presuntivo: Opioides y Cocaina-300 mg/ml, Cannabis-100 mg/ml y anfetaminas -1000 mg/ml; y para el analisis confirmativo: Opioides y Cocaina-150mcg/ml, cannabis-15mcg/ml y anfetaminas-500 mcg/ml.

- Control de drogas en saliva.

En la detección de drogas de abuso en saliva, se utilizaran analizadores de fluidos orales, que permitiran la detección in situ de dichas drogas.

Estos analizadores podrán trabajar con muestras recibidas por aspiración o por impregnación, segun el modelo del analizador, que vendran almacenadas en unos cartuchos. Todos los analizadores tendran la capacidad de poder ofrecer un resultado en pocos minutos, asi como una copia impresa de dicho resultado.

Los cartuchos de analisis estan preparados para la determinación de hasta cinco tipos de sustancias toxicas, y solo pudiendo ser utilizados una vez.



- El control de drogas en sangre.

Solo se utilizara este metodo en casos excepcionales bajo indicación medica, por riesgos para la salud asociados a practicas de encubrimiento del consumo.

En el supuesto que el control de drogas de sangre realizado a un trabajador obtuviese un resultado positivo, la empresa le aplicara las medidas para tal fin disenadas.

- Prevención y confidencialidad.

Todos los datos referentes a estos controles de drogas estaran depositados en archivo confidencial de los locales del Servicio Medico sito en Estibarna, guardandose en todos ellos la mas estricta confidencialidad, tanto del control protocolarizado, como de sus resultados.

En todos estos controles el trabajador analizado que diera positivo o bien no saldra a trabajar si el control es previo, o debera abandonar la operativa inmediatamente y se trasladara al interesado al botiquin de Estibarna y se le sometera, para una mayor garantia y a efecto de contraste, a la practica de una segunda prueba, mediante un procedimiento similar al que sirvio para efectuar la primera prueba, con un intervalo minimo entre ellas de diez minutos.

- Medidas a practicar en el supuesto de infracciones tipificadas en el convenio en analisis para la detección urgente de drogas.

Negativa a ser analizado.

Comunicación a Estibarna, a fin de que esta abra expediente sancionador en aplicación del Convenio Colectivo. Esta negativa conlleva como medida precautoria y de sentido comun el no inicio de su trabajo y se considerara a efectos económicos como falta de asistencia no justificada.

Con independencia de la sanción que procediera, debera en este supuesto, establecerse el dispositivo de control necesario a fin y efecto de que aleatoriamente antes o durante las posteriores jornadas laborales que desarrolle el estibador que se ha negado al analisis, se le someta a los controles que se estimen pertinentes. En el supuesto de cualquier nueva negativa, se abra nuevo expediente en aplicación del cuadro de sanciones establecido en el Convenio Colectivo.

A efectos sancionadores se considerara la negativa a ser analizado como un positivo.

Resultado positivo en el control.

Comunicación a Estibarna, a fin de que esta abra expediente sancionador en aplicación del Convenio colectivo.

Un control positivo confirmativo, en alcoholemia o de drogas en saliva, supone automaticamente como medida preventiva, el no inicio del trabajo o la retirada automatica del mismo en el supuesto que se debiese iniciar durante las siguientes 24 horas, considerandose a efectos económicos, como no asistencia al trabajo a partir del momento del control positivo.

Asimismo y, para detectar la posible gravedad del supuesto, se pondra en marcha el grupo de ayuda, a fin de ofrecer sus servicios al estibador que ha dado positivo.

En el supuesto de que el estibador afectado, aceptara plenamente la sanción y el tratamiento y cumpliera las



pautas acordadas por el Grupo de Ayuda, quedaria anulada la sanción en su expediente disciplinario, si durante un plazo de 6 meses no da positivo en algunos de los analisis que se le practicara.

En el supuesto de aceptación de esta ayuda, se establecieran unas medidas de cautela, durante un periodo de dos meses que serán aceptados por dicho trabajador y cuya pauta habitual será la siguiente:

- La realización de un unico jornal, en jornada diurna con los descansos de fin de semana pertinentes.
- La rebaja temporal de todas las especialidades operativas donde por la utilización de maquinarias se pueda agravar dicho riesgo. Entendiendose incluidas las fases formativas en dichas especialidades operativas.
- La obligación de acudir y realizar los controles que se establezcan en el Grupo de Ayuda.

Estibarna establecera el sistema de rotación necesario para que el trabajador no se le asigne trabajo en las horas en que tenga que acudir a las sesiones del Grupo de Ayuda.

El Grupo de Ayuda seguira la evolución y conducta del estibador y podrá variar o atenuar las medidas antes mencionadas, hasta que le libere de las mismas.

En el supuesto de reincidencia, se le abra expediente sancionador por el nuevo positivo en aplicación convenio y se le dara una nueva oportunidad del grupo de ayuda, del que tendra en caso de aceptación de la nueva sanción, que seguir todas las directrices y normas de conducta que este le transmita y que ademas de las ya enunciadas, puedan llegar hasta el tratamiento interno o externo en centro especializado.

Estibarna y el Grupo de Ayuda pondra a disposición del afectado, la información necesaria y facilitara la financiación del tratamiento si esto fuera lo recomendado, arbitrando medios y permisos.

Asimismo el grupo de ayuda seguira el desarrollo del tratamiento externo o en el supuesto internamiento como a la finalización del mismo, debiendo el afectado asistir hasta que se le indique a las sesiones terapeuticas que se programen.

La reiteración de mas de 4 resultados positivos y/o negativas a ser analizado en el plazo de 365 dias (contados a partir del primer positivo/negativa) conlleva la retirada definitiva del puesto de trabajo, y se calificara como falta muy grave sancionable con el despido. El plazo de 365 dias para el computo de la reincidencia quedara interrumpido durante el tiempo en que el contrato de trabajador pueda quedar en suspenso por cualquiera de las causas legales previstas en el Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, y su computo se reanudara al quedar sin efecto la suspensión por haberse reintegrado al trabajo.

Se realizara en todos los casos de positivo una confirmación del control realizado en un plazo maximo aproximadamente de un mes, archivandose todos los datos aportados en el o los controles en el Servicio Medico de Estibarna.

El estibador afectado podrá solicitar la intervención del Grupo de Ayuda, que se le dispensara obligatoriamente en las condiciones antes descritas y si aceptara las pautas dictadas por el mismo y se sometiera a los controles que se establezcan tendra preferencia para solicitar el ingreso en Estibarna, cuando se abra el censo, siempre que hayan transcurrido 5 años desde la fecha del despido.

En el supuesto de que se detectaran sustancias toxicas en el estibador controlado, pero en calidad inferior a lo legalmente prohibido, se le ofrecera la intervención del Grupo de Ayuda para la información de la peligrosidad



para su profesión de la ingesta de drogas, tanto alcoholicas como estupefacientes, sustancias psicotropicas, etc. así como la ayuda que pudiera solicitar el propio interesado.

- Pacto General de Garantías.

Revisión de las sanciones de despido disciplinario o de las dimisiones de trabajadores, derivadas de situaciones de alcoholemia o drogadicción reguladas en este anexo, y protocolo para la reincorporación de los afectados que acrediten su total rehabilitación:

En cumplimiento y desarrollo de las propuestas contempladas en el apartado pacto general de garantías que integraba el texto de este Anexo IX en todos los Convenios suscritos desde el año 2006, se ha alcanzado un acuerdo para su desarrollo, mediante el protocolo siguiente, al que deberán ajustarse los posibles reingresos de trabajadores despedidos o que hayan optado por dimitir por estar incurso en las causas de alcoholismo o drogadicción, o cuyo cese en la Sociedad, cualquiera que fuera su forma externa, resultara claramente vinculada y consecuencia de una situación de drogadicción manifiesta del afectado, entendiéndose que este protocolo solo se aplicara una sola vez, por lo que de volverse a repetir una de las opciones anteriores, no habría lugar a una nueva aplicación de dicho protocolo.

La extensión de esta alternativa a los estibadores que hayan optado por dimitir para evitar la sanción, exigirá que en el documento escrito formalizando la dimisión, conste expresamente que optan por la misma para no quedar incurso en la sanción disciplinaria relacionada con estas causas, y, de no constar así, no tendrán acceso a la alternativa de revisión y reincorporación que se regula. En los supuestos de que el cese no se hubiera producido abiertamente por despido o dimisión, pero resulte claramente vinculado y consecuencia de una situación manifiesta de drogadicción del afectado, con carácter previo a la tramitación de la solicitud de revisión del interesado, deberá acreditarse fehacientemente la situación de drogadicción alegada y su causalidad directa en el cese.

Protocolo:

- Petición del interesado y edad y plazo mínimo para cursarla.

El procedimiento revisorio de la sanción o de la dimisión solo se podrá iniciar a petición escrita del interesado, en la cual deberá manifestar su expresa sumisión y aceptación a las condiciones de este Protocolo.

Solo se admitirán a trámite las solicitudes cursadas por estibadores que en el momento del despido o la dimisión por las causas indicadas, no superen los 45 años de edad, y estas solicitudes solo se podrán presentar una vez transcurridos cinco años de la fecha del despido o del cese.

- Reconocimiento médico previo a la admisión a trámite de la solicitud.

Será condición previa a la admisión y trámite de la solicitud, que el interesado se someta a las pruebas y revisiones médicas que dispongan los facultativos designados por la Dirección de Estibarna y el Grupo de Ayuda al que se refiere este Anexo, al objeto que se pueda constatar que mantiene las condiciones físico-psíquicas que permitan desempeñar las funciones de un estibador y que no existen vestigios de alcoholemia o drogadicción.

Solo en el supuesto de superar esta revisión médica previa, se admitirá a trámite su petición, y se le comunicará al interesado por medio de Resolución de la Dirección de Estibarna, previo informe favorable del



Grupo de Ayuda.

En esta Resolución se le comunicaran, resumidos, los requisitos y condiciones a que esta sujeto su reingreso provisional y/o definitivo.

- Sometimiento a la fase previa de terapia, una vez admitida a tramite la solicitud.

Desde el momento en que la solicitud de revisión y reingreso sea admitida a tramite, el interesado quedara sometido a un programa de seguimiento y control para constatar la plena rehabilitación exigible.

Este plan lo elaborara el grupo de ayuda valorando las circunstancias personales, profesionales y medicas del solicitante, y en el se programaran las pruebas periodicas o aleatorias a que debiera someterse.

Estas pruebas tendran una duración maxima de tres años a contar de la Resolución de admisión a tramite de su solicitud. En función de la evolución del seguimiento que se efectue y de los antecedentes personales y medicos del interesado, la Dirección de Estibarna y el grupo de ayuda, conjuntamente, podrán acortarlo, sin que nunca pueda ser inferior a un ano.

El incumplimiento por el solicitante de cualquiera de las terapias o pruebas programadas, o cuando el resultado de las mismas detecte recidivas de algun tipo de drogadicción o alcoholismo, aunque no sean las causantes de la extinción de su contrato, se cancelara automaticamente el proceso de revisión, y el interesado perdera definitivamente el derecho a acogerse al mismo en el futuro.

- Reincorporación provisional del solicitante.

En el supuesto de que el interesado haya superado el programa de control y seguimiento establecido en el apartado anterior, Estibarna revisara de oficio su sanción o dimisión, la cual quedara en suspenso.

Simultaneamente se le ofrecera suscribir un contrato de trabajo provisional y condicional, en el que se reconocera como causa valida de su extinción, la necesaria superación y cumplimiento de las condiciones a que se sujeta esta revisión y readmisión, todo ello al amparo de lo previsto en el apartado 1) b) del Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha readmisión no será plena en el sentido de que pueda reincorporarse directamente a los turnos diarios de rotación en plaza ni a las especialidades que hubiere podido alcanzar en su anterior etapa, sino que será progresiva y gradual, segun las siguientes fases y condiciones:

- a. Inicialmente debiera actualizar su formación para que pueda recuperar su capacidad profesional asi como las especialidades que hubiere alcanzado en su vinculación anterior.
- b. La formación se compatibilizara con la asignación directa de labores portuarias de menor responsabilidad.
- c. Simultaneamente, quedara sometido a un nuevo programa de control y seguimiento.
- d. la comisión de formación, conjuntamente con el grupo de ayuda, elaboraran el plan de reingreso del interesado, en el que se detallaran las acciones formativas a las que debiera someterse, su duración previsible, asi como, los controles y seguimientos medicos preventivos exigibles.
- e. A medida que la comisión de formación conjuntamente con el grupo de ayuda, constaten la progresiva recuperación de la capacidad profesional del interesado y se le estime habilitado para realizar labores de alguna o algunas especialidades, se dispondra su asignación directa a equipos o manos concretas en empresas de



estiba del puerto.

f. Esta etapa de readmisión provisional, tendrá una duración máxima de 3 años a contar de la reincorporación, pero en función de la evolución de su capacitación y de los resultados del seguimiento terapéutico, la comisión de formación, conjuntamente con el grupo de ayuda, podrán acortarlo, sin que nunca pueda ser inferior a 1 año.

g. Finalmente, constatada su plena formación en las especialidades recicladas, la plenitud de condiciones físicas y psíquicas exigibles, y la inexistencia de recaídas de alcoholismo o drogadicción, se le destinara rotativamente y en forma directa equipos o manos de cada especialidad durante un periodo mínimo de un año de trabajo efectivo, sin que disponga aun de chapa, y, por tanto sin poder doblar, ni realizar turnos o extras.

h. La retribución que percibiera el interesado en esta etapa de readmisión provisional esta establecida en el convenio.

En el supuesto de que en esta fase de readmisión provisional, incluida la fase de rotación de especialidades, se constatará que no puede completar la formación mínima exigible, o que no cumple las condiciones físicas o psíquicas para el desempeño de las funciones plenas de un estibador, o se detectan recaídas en algún tipo de drogadicción o alcoholemia, aunque no sean las causantes de la extinción de su contrato, se cancelara inmediatamente el proceso de revisión del contrato provisional acordado y quedara extinguida definitivamente la relación laboral provisionalmente establecida, perdiendo el interesado el derecho a acogerse a futuros procesos de revisión.

- Reincorporación definitiva del solicitante.

En el supuesto de que el interesado haya superado la fase de readmisión provisional, Estibarna consolidara la revisión provisional de su sanción o dimisión, las cuales quedaran sin efecto, y su readmisión será definitiva, pasando a prestar servicios en las mismas condiciones que el resto de los estibadores del censo, por lo que será convocado a los turnos diarios de rotación de plaza y se le asignaran las especialidades en que se halle cualificado, todo ello de acuerdo con la normativa general aplicable al servicio, aunque no le será reconocida como antigüedad, a ningún efecto, el tiempo en que haya estado ausente de Estibarna, sin perjuicio de recuperar la antigüedad anterior al cese.

La Gerencia de Estibarna, que conoce el contenido y los objetivos de la modificación propuesta, expresa su conformidad y propone trasladar el texto para su aprobación e integración en el Convenio Colectivo a la Comisión Paritaria que se celebrara mañana día 19 de diciembre.

Barcelona, 19 de juny de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pages

CORRECCIÓN DE ERROR (BOP Dijous, 23 d'abril de 2015)

RESOLUCIÓ de 13 d'abril de 2015, de correcció d'error material en el Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona per al període 17.5.2013-31.12.2018 (Butlletí Oficial de la Província de Barcelona d'11 de juliol de 2013).

Vista la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials a Barcelona en data 19 de juny de 2013, per la qual es



disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona per al període 17.5.2013-31.12.2018 que va ser subscrit en data 17 de maig de 2013;

Atesa la documentació continguda en l'expedient referenciat, s'observa un error material en la resolució relatiu a la omisió del número de codi de conveni;

Atès l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, es procedeix la rectificació de l'error material;

Per tot el que s'expressa,

Resolc:

- 1 Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 19 de juny de 2013 i fer constar que l'esmentat Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona per al període 17.5.2013- 31.12.2018 té como a codi de conveni el número: 08012095012001.
- 2 Disposar que aquesta esmena es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Barcelona, 13 d'abril de 2015.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès.

MODIFICACIÓN Y REVISIÓN (BOP Dimarts, 27 de desembre de 2016)

RESOLUCIÓ de 16 de desembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona, amb vigència fins al 31 de desembre de 2020 (codi de conveni núm. 08012095012001).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació d'Empreses Estibadores Portuàries de Barcelona, Estibarna i per l'Organització d'Estibadors Portuaris de Barcelona el dia 16 de novembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector portuari de la província de Barcelona, amb vigència fins al 31 de desembre del 2020 (codi de conveni núm. 08012095012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DEL SECTOR PORTUARIO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA FIRMADO EL 17 DE MAYO DE 2013 Y PUBLICADO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA DEL 11 DE JULIO DE



2013.

ASISTENTES:

Estibarna-SAGEP:

Ramón Saperas.

Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona:

Javier M^a Vidal.

Carlos Larrañaga.

Xavier Vázquez.

José Luis Contreras.

Ignacio Gomá.

OEPB:

Albert Gil.

Gaby Jiménez.

Juan Carlos Morón.

Xavi Tárraga.

José A. Alarcón.

Sergio Medina.

Josep Puig.

David Raja.

Fernando Lorca.

Rafael Recuero.

Vidal Aragonés (asesor).

Secretaria de actas:

Esther Villaseca.

En Barcelona, a 16 de noviembre de 2016.

Se reúnen en la sede la Sociedad Anónima de Gestión de los Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona (Estibarna SAGEP) los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo para la regulación de las relaciones laborales del Sector portuario de la provincia de Barcelona firmado el 17 de mayo de 2013 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona del 11 de julio de 2013, integrado por las personas que se relacionan al margen.

El objeto es proceder a la refundición actualizada del texto del Convenio, como consecuencia de la incorporación de los siguientes acuerdos y mandatos:

1. Como consecuencia de que al firmarse este Convenio no se había publicado el IV Acuerdo para la regulación



de las relaciones laborales en el Sector de la estiba portuaria, que es el Convenio Marco del Sector, aparecido en el BOE de 30 de enero de 2014, en el texto del Convenio aparecen múltiples referencias y remisiones al anterior Acuerdo Marco.

En la reunión de la Comisión Paritaria de este Convenio celebrada el día 20 de febrero de 2013, se adoptó el acuerdo que literalmente decía: Se acuerda igualmente que una vez renovado el Acuerdo Marco las partes procederán a la adaptación al Convenio de Barcelona de las novedades que pueda introducir.» La refundición del texto del Convenio introduce esta actualización referencial al IV Acuerdo Marco.

2. Atendido el tiempo transcurrido desde la firma del Convenio, deben actualizarse las cuantías de los distintos conceptos salariales, que se han ido revalorizando de conformidad con lo pactado. La refundición del texto del Convenio recoge esta actualización.

3. Para una mayor simplificación, que todas las referencias que en el Convenio se hacen a la Sociedad de Estiba se acuerda que se hagan a la Sociedad Anónima de Gestión de los Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona, con su acrónimo SAGEP.

4. Finalmente, y acogiendo la petición de la Comisión Paritaria en la sesión celebrada el 4 de marzo de 2014, esta Comisión Negociadora ha acordado modificar el artículo 3, sobre el ámbito temporal del Convenio que estaba previsto hasta el 31 de diciembre de 2018, y prorrogarlo dos años más, de forma que el presente Convenio finalizará sus efectos el 31 de diciembre de 2020.

Las modificaciones concretas en cada uno de los artículos modificados, son las que se detallan en el documento anexo a la presente acta, que será firmado por todos los presentes, simultáneamente a la presente Acta, y en prueba de conformidad.

Asimismo, se acuerda conferir mandato al Sr. Francesc X. Esteve, empleado del Departamento Jurídico de la Sociedad, para que proceda a comunicar este Acta y su Anexo al Registro de Convenios del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

ANEXO.- DOCUMENTO ANEXO AL ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 16 DE NOVIEMBRE DE 2016 POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DEL SECTOR PORTUARIO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA FIRMADO EL 17 DE MAYO DE 2013 Y PUBLICADO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA DEL 11 DE JULIO DE 2013, QUE CONTIENE LAS MODIFICACIONES, ARTÍCULO POR ARTÍCULO, DE LA REFUNDICIÓN ACORDADA DEL TEXTO DE DICHO CONVENIO.

- Artículo 1. Ámbito funcional.

(Apartado 2).

Suprimir: «... y el artículo 3.4 del Tercer Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (RCL 1999, 3046)...»

- Artículo 3. Ámbito temporal.

«El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2020. Al haberse suscrito este nuevo Convenio estando aún vigente el anterior Convenio de sector, se deja constancia



de que el nuevo Convenio sucede y sustituye en su integridad al anterior Convenio, firmado en fecha 17 de mayo de 2013 y con una vigencia prevista hasta 31 de diciembre de 2018.

A su vencimiento, si no fuera denunciado, se prorrogará, en la totalidad de sus cláusulas, por años naturales sucesivos, sin que la prórroga tácita implique la ultractividad de los pactos de revalorización retributiva convenidos en el artículo 23 de este Convenio, los cuales quedarán consolidados al 31 de diciembre de 2020.

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

- Artículo 5. Fuentes del Derecho.

Queda de la siguiente manera, anulando el punto 5.2 anterior: «5.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores.

Las materias reguladas en el IV Acuerdo Marco que no tengan remisión expresa a los Convenios Colectivos o Acuerdos de ámbito inferior son de obligado cumplimiento en todos los puertos y no podrán ser objeto de negociación en tales ámbitos, debiéndose limitar las partes intervinientes, en todo caso, a su reproducción íntegra o al desarrollo preciso para su eficaz aplicación en los términos, condiciones y con los criterios pactados. En los supuestos de remisión, tampoco podrán las partes vulnerar con sus acuerdos los criterios establecidos en las distintas materias. En todo caso, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 84.1 y art. 83.2 del ET.

5.2 Las materias que se reservan al estudio y negociación al ámbito sectorial estatal tampoco podrán ser objeto de Acuerdo o Convenio colectivo de ámbito inferior, salvo que sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 84.1 y art. 83.2 del ET.

5.3 Las partes firmantes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito sectorial inferior al presente Acuerdo que modifiquen los ámbitos personal y funcional previstos en los artículos 2 y 3, es decir, que no integren a la totalidad de los trabajadores que se incluyen en el ámbito personal del presente acuerdo.

5.4 Si a pesar de lo estipulado, alguna organización en uso de su legitimidad negociara un convenio sectorial de ámbito territorial inferior al estatal que contradijera las estipulaciones del presente acuerdo, el conflicto de concurrencia se resolverá con base en los siguientes criterios:

1. En las materias reservadas en el presente Acuerdo al ámbito estatal, y en particular, los ámbitos personal y funcional, será de aplicación las estipulaciones del presente Acuerdo estatal.
2. En las materias reenviadas para su desarrollo a los convenios colectivos de ámbito inferior, o cuando el contenido del presente Acuerdo constituya norma mínima, será de aplicación el convenio local en tanto regule la materia en los términos, con el alcance y con respeto a los límites pactados en este Acuerdo sectorial.
3. En las materias no acordadas en el presente Acuerdo serán de aplicación las estipulaciones del convenio de ámbito inferior en uso de los principios de libertad y autonomía de las partes legitimadas.»



- Artículo 9. Selección de personal portuario.

Apartado 1. Convocatoria.

En el párrafo cuarto, para los grupos I, III, IV, se requerirá, cambiar: «Estar en posesión del Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.» Por: «Estar en posesión de los títulos previstos legalmente para el ingreso como estibador portuario en las actividades del servicio de manipulación de mercancías o incurso en las excepciones de titulación previstas en la norma.»

- Artículo 10.

Cambia el nombre del artículo de: «Procedimiento de contratación.» Por: «Modos de adscripción a las tareas portuarias y procedimiento de contratación.» El artículo 10. El procedimiento de contratación pasa a ser el 10.2. Se crea el apartado: «10.1. Sistemas de adscripción a las tareas portuarias. Suspensión de la Relación Laboral Especial.

Los trabajadores contratados por la SAGEP serán adscritos a las empresas mediante alguno de los siguientes sistemas:

- a) Adscripción por rotación de un turno de trabajo.
- b) Adscripción a la empresa por un período superior a un turno por los periodos pactados entre la empresa y el trabajador («Rojillos»).
- c) Adscripción a la empresa por tiempo indefinido.

La aplicación del régimen previsto en el apartado b) precisará el previo acuerdo entre las empresas y la representación de los trabajadores. No será necesario el acuerdo previo cuando la adscripción se realice como consecuencia de la realización de más de un turno diario mediante reenganche.

En todo caso, el trabajador afectado conservará los derechos económicos de antigüedad en la SAGEP anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial por alguna de las causas previstas legalmente el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa reintegrándose en la SAGEP con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

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

Dada la estabilidad en la adscripción del trabajador a la empresa que comportan las dos modalidades previstas en los apartados b) y c) anteriores, se computará a los citados trabajadores a los efectos de la determinación del número mínimo de trabajadores en relación laboral. A tal efecto, se calculará por el cociente entre los turnos realizados en cada empresa y la menor de los siguientes divisores: 224 o la media de turnos de los trabajadores de la SAGEP.»

- Artículo 12. Contratación de fijos de plantilla.



Se añade un último párrafo que es del tenor literal siguiente: «...a efectos del cómputo del citado porcentaje legal se atenderá a lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio.»

- Artículo 23. Incremento de las retribuciones durante la vigencia del Convenio.

Para el año 2012 no se aplica revalorización a los salarios directos (tarifas de mercancías, salarios establecidos, primas o pluses vinculados a la retribución del trabajo efectivo o circunstancias similares como formación o prevención) afectando a los Grupos I, II, III y IV, así como a las Categorías Auxiliares I, II y III. Se exceptúa y tiene el incremento del 2,4% el plus transporte y las gratificaciones «fijas», las retribuciones indirectas de los Grupos I, II, III y IV, así como a las Categorías Auxiliares I, II y III, como son las pagas extras, la paga de productividad, la paga de actividad, vacaciones, etc. El Grupo 0 tiene la revisión del 2,4% en todos sus conceptos retributivos. Estos incrementos tienen efectos desde el 1 de enero de 2012.

En los años 2013, 2014 y 2015, la totalidad de las tablas salariales, directas e indirectas se revalorizarán en el porcentaje interanual en que se haya incrementado el Índice de los Precios del Consumo (IPC) del año anterior (De 1 de enero a 31 de diciembre).

La revisión salarial para 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 se realizará automáticamente por el IPC del año anterior si el nivel de actividad alcanzado fuera igual o superior a 260 jornales/estibador/año. Si la actividad fuera inferior la revisión salarial será la que resulte de un proceso negociado entre las partes.

Si el IPC resultará superior al 3% se deberá negociar el incremento fuera cual fuera el nivel de actividad, aunque el Comité si se alcanza el nivel de 260 jornales/estibador/año puede requerir un incremento del 3% que se aplicaría automáticamente.

En las anualidades, 2016, 2017 y 2018 el Comité y las empresas negociarán el mantenimiento del 1% de recargo sobre salarios directos, establecido en acuerdo inicial del año 2012. En caso de desacuerdo se mantendrá.

En el supuesto de que el IPC interanual fuera decreciente, se mantendrán las retribuciones alcanzadas en la última revisión, y no se les aplicará reducción.

Excepcionalmente en méritos a la congelación de los salarios directos para el año 2012, la representación de los estibadores podrá a 31 de diciembre de 2018 determinar el destino de un 2,4% de los referidos salarios directos correspondientes a los Grupos I, II, III y IV, así como a las Categorías Auxiliares I, II y III, previa comunicación a Estibarna.

A su vencimiento, tal como señala el art. 3 de este Convenio, no se dará la ultraactividad de los pactos de revalorización retributiva convenidos en este artículo, los cuales quedarán consolidados al 31 de diciembre de 2020. Sólo una negociación expresa entre las partes puede establecer ulteriores aumentos salariales.

- Artículo 24. Salario Base.

En el primer párrafo cambia: del año 2012 al año 2016 y las cantidades de 55,65 a 57,43 EUR.

- Artículo 26. Pagas Extraordinarias.

En el segundo párrafo cambia del año 2012 al año 2016 y las cantidades de 2.166,13 a 2.235,64 EUR.



- Artículo 27. Retribución de las vacaciones.

En el punto 27.3 cambia del año 2012 al año 2016 y las cantidades de 3.654,22 a 3.771,47 EUR.

- Artículo 28. Plus de transporte.

Se cambia la cantidad de 6,13 a 6,33 EUR.

- Artículo 29. Formación Profesional.

Se elimina el primer párrafo y se sustituye por el siguiente: «Las partes convienen en la necesidad prioritaria de mantener unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios, asumiendo el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006 y el Acuerdo de prórroga suscrito el 27 de diciembre de 2010 (BOE de 2 de febrero de 2012) y el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Estiba.»

- Artículo 40. Derechos de la representación de los trabajadores.

Se añade un último punto: «40.9 Se establece, sin perjuicio del número total de horas sindicales que anualmente acrediten los componentes del Comité de Empresa, que cuando el conjunto de las mismas en un año natural no supere las equivalentes a 1.000 turnos, el importe de las no consumidas hasta los 1.000 turnos se abone a los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa, en proporción a la representación que ostenten.»

- Artículo 42. Representación.

En el primer párrafo, 3ª línea, se sustituye: «...a la Estibarna y a la Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona.» Por: «...a la SAGEP y a las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del convenio por parte empresarial a través de la asociación empresarial que ostente u ostenten legitimidad plena a efectos convencionales, a la fecha presente la Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona.»

- Artículo 55. Fondo de Ayuda a Pensionista.

En el tercer párrafo se cambian las siguientes cantidades: 1,85 por 1,91 y 2,08 por 2,15 EUR.

- Artículo 56. Fondo Social de Pensionista.

El primer párrafo queda sustituido por el siguiente: «Se constituye un fondo con la aportación de los trabajadores y Empresas Estibadoras, destinado a atender la mejora de la condición social de los pensionistas que será administrado contablemente y gestionado por una asociación de pensionistas creada al efecto.» En el segundo párrafo, punto primero se cambia la cantidad de 1,15 por 1,18 EUR, y en el punto segundo se cambia la cantidad de 0,75 por 0,77 EUR.

- Artículo 57. Fondo de Formación y cultura.

En el segundo párrafo, se cambia la cantidad de 0,50 por 0,51 EUR.



- Artículo 67. Condiciones retributivas.

Se cambian las cantidades de todo el articulado quedando de la siguiente manera:

Salario Base mensual: 1.034,40 EUR.

Plus productividad diurno diario: 23,51 EUR/jornal.

Plus productividad nocturno diario: 72,88 EUR/jornal.

Plus formación diurno diario: 14,11 EUR/jornal.

Plus formación nocturno diario: 56,90 EUR/jornal.

Jornal diurno: 70,53 EUR/jornal.

Jornal nocturno: 119,90 EUR/jornal.

Jornal festivo: 141,06 EUR/jornal.

Hora Extra Remate diurna: 17,63 EUR.

Hora Extra Remate nocturna: 29,98 EUR.

Hora Extra Remate festivo: 35,27 EUR.

Sobreproducción diurno: 1,7633 EUR/coche.

Sobreproducción nocturno: 2,9975 EUR/coche.

Sobreproducción festivo: 3,5265 EUR/coche.

Gratificación: 17,55 EUR/jornal.

Incrementos de jornadas (incluidos en las tarifas):

Jornadas nocturnas: 70% (todas las jornadas).

Jornadas festivas: 100% (todas las jornadas).

Vacaciones.

La retribución de los treinta días de vacaciones será de 1.034,40 EUR o la parte proporcional de esta cantidad en función de los días de disfrute que cada trabajador por su período de permanencia en la empresa haya acreditado.

Pagas Extraordinarias.

En junio y diciembre se percibirá una paga extra por importe de 1.034,40 EUR o la parte proporcional de esta cantidad por el período trabajado en el semestre inmediato anterior.

- Artículo 75. Reducción de jornada por lactancia.

En el cuarto párrafo se cambia la cantidad de 115,36 por 119,07 EUR.

- Disposición Transitoria.

Única. Complemento personal de antigüedad.

Se sustituye por el siguiente redactado:



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

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

- Disposición adicional.

Se sustituye la Única por una primera y una segunda que será del tenor literal siguiente:

Disposición adicional primera. Vinculación al Acuerdo Marco.

Las referencias que se efectúan en el presente Convenio al IV Acuerdo Marco deben de entenderse referidas tanto a este, como a aquel que lo sustituya.

Se acuerda que las estipulaciones del presente convenio colectivo, están sometidas a los criterios que establece el IV Acuerdo Marco Sectorial para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE nº 26, de 30 de enero de 2014), que las partes asumen como parte integrante del presente convenio. Por lo tanto, en caso de contradicción con el contenido y los criterios establecidos en el indicado IV Acuerdo Marco Sectorial, será de aplicación directa las disposiciones del acuerdo estatal que dispondrá de prevalencia aplicativa con el alcance previsto en el mismo y sin perjuicio de las normas más favorables del convenio local y, en particular, de los acuerdos laborales locales sobre actividades portuarias adicionales de los sujetos incluidos en el ámbito personal del presente convenio.

Disposición adicional segunda. Solución extrajudicial de conflictos.

En relación a lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, las partes convienen establecer como procedimientos de solución extrajudicial de conflictos los dispuestos en los artículos 19 y 20 del IV Acuerdo Marco Sectorial para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

- Anexo III.

Punto 1. Clasificación de las faltas:

Apartado Faltas leves.

Se añade un último punto 8:

«Manifestaciones de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual calificadas como leves en el apartado V del protocolo sobre «Acoso en el trabajo: sexual, por razón de sexo u orientación sexual.»

Apartado Faltas graves.

Se añaden dos nuevos puntos:

Punto 22:

«El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.»



Punto 23:

«Manifestaciones de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual calificadas como graves en el apartado V y XII del protocolo sobre: Acoso en el trabajo: sexual, por razón de sexo u orientación sexual.»

Apartado Faltas muy graves.

Se elimina el punto 20:

«El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.»

Y se añade un punto 25:

«Manifestaciones de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual calificadas como muy graves en el apartado V y XII del protocolo sobre «Acoso en el trabajo: sexual, por razón de sexo u orientación sexual.»

Punto 2 Sanciones:

Se añade un último párrafo:

«Modo de ejecución de la suspensión de empleo y sueldo:

Se entenderá cumplida esta sanción cuando no se haya trabajado un número de turnos equivalente a la sanción o, alternativamente, haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.»

Barcelona, 16 de diciembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PORTUARIO DE BARCELONA		
MODIFICACIÓN Y REVISIÓN (BOP Dimarts, 27 de diciembre de 2016)		
- Artículo 24. Salario Base:	57,43	
- Artículo 26. Pagas Extraordinarias:	2.235,64	
- Artículo 27. Retribución de las vacaciones:	3.771,47	
- Artículo 28. Plus de transporte:	6,33	
- Artículo 55. Fondo de Ayuda a Pensionista:	1,91	y



	2,15	
- Artículo 56. Fondo Social de Pensionista:	1,18	y
	0,77	
- Artículo 57. Fondo de Formación y cultura:	0,51	
- Artículo 67. Condiciones retributivas.		
Salario Base mensual:	1.034,40	
Plus productividad diurno diario:	23,51	/jornal.
Plus productividad nocturno diario:	72,88	/jornal.
Plus formación diurno diario:	14,11	/jornal.
Plus formación nocturno diario:	56,90	/jornal.
Jornal diurno:	70,53	/jornal.
Jornal nocturno:	119,90	/jornal.
Jornal festivo:	141,06	/jornal.
Hora Extra Remate diurna:	17,63	
Hora Extra Remate nocturna:	29,98	
Hora Extra Remate festivo:	35,27	
Sobreproducción diurno:	1,7633	/coche.
Sobreproducción nocturno:	2,9975	/coche.
Sobreproducción festivo:	3,5265	/coche.
Gratificación:	17,55	/jornal.
Vacaciones:	1.034,40	
Pagas Extraordinarias:	1.034,40	
- Artículo 75. Reducción de jornada por lactancia:	119,07	