

III ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PORTUARIO

ARTICULO 1.- Ambito Territorial

El presente Acuerdo, con naturaleza de Convenio Colectivo, es de aplicación a las relaciones laborales de las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal, en la zona de servicio de los puertos comerciales de todo el territorio español.

ARTICULO 2.- Ambito Personal

- 2.1.** Afectará, como Empresas, a las Sociedades de Estiba y Desestiba constituidas o que se constituyan al amparo del Real Decreto Ley 2/1986, a las Sociedades o Entidades de cualquier tipo que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función; y a las Empresas Estibadoras que realicen las labores de servicio público de estiba y desestiba de buques y las complementarias, conforme al artículo 3 del presente Acuerdo.
- 2.2.** Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las Sociedades de Estiba y Desestiba, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1986.
- 2.3.** Por otro lado, y en el tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación en los ámbitos inferiores en cuantas materias hayan sido abordadas en el presente Acuerdo.

ARTICULO 3.- Ambito Funcional

El presente Acuerdo regula las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los estibadores portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

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

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

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

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

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

- 3.2.1.** La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este pacto sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su Empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones Empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezcan en Convenio Colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.
- 3.2.2.** Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una Empresa Estibadora.
- 3.2.3.** Las operaciones de carga, descarga y transbordo cuando no se realicen por tubería, ni para el avituallamiento del buque o su aprovisionamiento. No obstante, tendrá la consideración de labor portuaria el aprovisionamiento siempre y cuando sea preciso contratar personal.
- 3.2.4.** Las operaciones de sujeción, trincaje y suelta, excepto cuando las realicen las tripulaciones de los buques.
- 3.2.5.** El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Acuerdo. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la Administración Portuaria.

- 3.2.6.** El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos.
- 3.2.7.** La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa.
- 3.3.** Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de la de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóviles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.
- 3.4.** Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 371/1987, a cuyo efecto las Empresas Estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona de servicio de los puertos comerciales, tales como la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio público, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores. En los Convenios Colectivos de ámbito local se regularán las condiciones laborales y económicas de los estibadores portuarios, que desarrollen estas tareas. Dichas condiciones, necesariamente, habrán de atender a la competitividad en la prestación de estos servicios.

ARTICULO 4.- Ambito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y su vigencia será de 5 años. A su vencimiento, se prorrogará por años sucesivos.

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

ARTICULO 5.- Concurrencia

Las materias reguladas en el presente Acuerdo que no tengan remisión expresa a los Convenios Colectivos o Acuerdos de ámbito inferior, 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 supuestos de remisión, tampoco podrán las partes vulnerar con sus acuerdos los criterios establecidos en las distintas materias.

Las materias que se reservan al estudio y negociación a nivel sectorial tampoco podrán ser objeto de Acuerdo o Convenio Colectivo de ámbito inferior.

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

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 es materia reservada al ámbito estatal del presente Acuerdo.

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 presente Acuerdo.

ARTÍCULO 6.- Estructura de Personal

6.1. Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación

Al objeto de conseguir unos criterios objetivos para tomar decisiones acerca de nuevos ingresos de personal, deberán tenerse en cuenta las siguientes estipulaciones:

- a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial, el 85% de la jornada máxima convencional, computada a nivel de Puerto, anualmente, y a rendimiento habitual. A este respecto la jornada antes dicha supondrá un máximo de 228 turnos anuales en jornada de 8 horas y de 274 en jornada de 6 horas.
- b) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en este Acuerdo. De no concurrir en el Puerto las indicadas condiciones de polivalencia y movilidad, se computará -en las operaciones portuarias efectuadas-, el tiempo de trabajo a rendimiento habitual dentro del turno, cualquiera que sea la denominación o cómputo que la normativa específica del Puerto otorgue al tiempo contratado.

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

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

6.2. Ingresos en la Sociedad de Estiba

- a) Las partes firmantes del presente Acuerdo autorizarán en Comisión Mixta los ingresos de personal necesario en cada Sociedad de Estiba y Desestiba, siempre que se den las condiciones establecidas en el apartado 6.1 anterior.

La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

- 1.- Por la Sociedad de Estiba
- 2.- Por la Representación Sindical

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos referenciados en el artículo 6.1 del presente acuerdo, aquellos otros de especial relevancia.

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

- b) El ingreso de nuevo personal se producirá preferentemente por el Grupo 0 Auxiliar, sin perjuicio de que puedan efectuarse incorporaciones de trabajadores a los Grupos Profesionales restantes para ajustar las plantillas a las necesidades operativas del Puerto, en atención a los niveles de ocupación y de empleo.
- c) El régimen de ingreso aquí regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los Grupos I, II, III y IV, en base a las especialidades y cursos de formación que hayan superado.
- d) La Comisión Mixta podrá autorizar el ingreso de trabajadores, aún cuando el nivel de ocupación del Puerto no exceda del establecido en el art. 6.1 anterior, cuando concurren circunstancias excepcionales, que afecten a las condiciones de trabajo, formación profesional de la plantilla, introducción de nuevas tecnologías, tráfico del Puerto u otra circunstancia que la justifique.

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

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

- b) Periodo de Prueba:** Por ser necesarias una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba de seis meses. Las Empresas enviarán a la Sociedad de Estiba y Desestiba informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores sometidos a prueba.
- c) Tramitación de los ingresos:** Cuando una de las partes firmantes del presente Acuerdo, considere que se dan las condiciones para el ingreso de personal del Grupo 0 Auxiliar en su Puerto, deberá convocar a su contraparte para exponerle los hechos y razones que fundamentan su pretensión.

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

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

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

La Comisión Mixta acordará, en su caso, los ingresos haciendo constar expresamente el número de trabajadores, las funciones a desarrollar y su plan de formación.

d) Resoluciones de ingresos:

1. No se podrán aprobar nuevos ingresos de estibadores del Grupo 0 Auxiliar, salvo que los estibadores portuarios de los Grupos I, II, III y IV, hayan alcanzado en su conjunto, aplicando la polivalencia y movilidad, dentro de y entre Grupos, el nivel óptimo de empleo tal y como se expresa en el artículo 6.1.a).

2. Si existiese en el Puerto Grupo 0 Auxiliar se producirá el ingreso cuando concurren las circunstancias indicadas en los apartados a) o d) del artículo 6.2. En tal caso, el nivel de ocupación de referencia será el indicado en el artículo 6.1.c).
 3. De no estar creado el Grupo 0 Auxiliar, el ingreso se podrá producir por acuerdo entre las partes en cada Puerto y con autorización de la Comisión Mixta fundamentada en las previsiones de las necesidades de empleo y formación del Puerto.
 4. Las partes acuerdan que se podrá suspender el ingreso de personal del Grupo 0 Auxiliar, en el caso de que se produzcan situaciones de intrusismo, probadas ante la Comisión Mixta.
- e) **Movilidad Funcional:** 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.
- f) **Formación:** El trabajador del Grupo 0 Auxiliar deberá realizar las acciones formativas que se indiquen en su contrato y se concreten en el plan de formación de la Sociedad de Estiba. La duración del período formativo no será inferior a seis meses. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan en cada Sociedad de Estiba.

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 presentándose no las superara, el contrato de trabajo quedará extinguido. Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas. La Sociedad Estatal comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

- g) **Retribución del personal del Grupo 0 Auxiliar:** El salario del Grupo 0 Auxiliar será, para 1999, de 120.000 Ptas. brutas mensuales por todos los conceptos (14 pagas al año) que será revisado anualmente por acuerdo de la Comisión Mixta. El salario bruto podrá incrementarse, según se establezca en el Convenio Colectivo inferior, con complementos por cantidad de trabajo que no podrá ser superior al 30% del salario mensual citado.

- h) Suspensión de contratos:** Los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán suspender sus contratos con la Sociedad de Estiba, de conformidad a lo establecido en el art. 9 del presente Acuerdo.
- i) Otras condiciones de trabajo:** El resto de las condiciones de trabajo para el personal del Grupo 0 Auxiliar, serán las establecidas en los respectivos Convenios Colectivos de ámbito inferior, sin que en ningún caso éstos puedan contradecir ninguna de las condiciones de trabajo pactadas expresamente para este Grupo en el presente Acuerdo.
- j) Extinción de las relaciones laborales**

Las partes convienen que es causa económica, para que se analicen y adopten los acuerdos que estimen 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 óptimo de empleo del Puerto durante el ultimo semestre y de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.1 de este Acuerdo. La constatación de la actividad se producirá en la Comisión Mixta.

Las medidas adoptadas afectarán a los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar, quienes mantendrán un derecho preferente de reingreso en la plantilla de la Sociedad de Estiba por un periodo de tres años.

ARTÍCULO 7.- Selección de personal portuario

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

1. Convocatoria

La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de la Sociedad de Estiba y de la Autoridad Portuaria, así como en los dos diarios de mayor difusión de la provincia, dando un plazo de, al menos, 15 días para el recibimiento de las solicitudes.

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

2. Requisitos de admisión al proceso de selección

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

- ◆ Ser mayor de edad
- ◆ Estar en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente
- ◆ Permiso de conducir C₁

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

- ◆ Estar en posesión del Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente
- ◆ Permiso de conducir C

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

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

3. Pruebas de selección

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

□ Pruebas físicas

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

□ **Pruebas psicotécnicas**

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

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de:

- Inteligencia general
- Aptitudes especializadas
- Personalidad

□ **Pruebas médicas**

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

Estas pruebas consistirán como mínimo en:

- Análisis de sangre y orina
- Visual
- Auditivo
- Cardiovascular

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

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

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

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.

ARTICULO 8.- Suspensión de la Relación Laboral Especial

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

En el caso de que se reanudara la Relación Laboral Especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto-Ley 2/1.986, el trabajador no percibirá indemnización alguna de la Empresa Estibadora reintegrándose en la Sociedad de Estiba y Desestiba con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta correspondientes a su mismo Grupo Profesional.

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

ARTICULO 9.- Procedimiento de incorporación de trabajadores en Relación Laboral Común

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

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

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

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

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

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

Las Empresas 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 Común o de la Transitoria Segunda, párrafo tercero del apartado dos, del Real Decreto-Ley 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25 por 100 de sus actividades integrantes del servicio público (Base 3.e. de la Orden 15 de abril de 1987, de Bases para la Gestión del Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques en los Puertos de Interés General), completará este porcentaje con trabajadores procedentes del Grupo 0 Auxiliar y ya encuadrados en su nuevo Grupo Profesional, al objeto de completar su formación y por un periodo no inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo Grupo Profesional.

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

ARTICULO 10.- Condiciones de Trabajo

10.1 Llamamientos y nombramientos

Las Empresas Estibadoras solicitarán de la Sociedad de Estiba los estibadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y ésta deberá proporcionárselos -o emitir certificado de no disponibilidad-, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

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

- 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 mecánicos a emplear.
- Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.

Quedará prohibida la permanencia dentro de las oficinas de contratación, tanto de estibadores como de contratadores de las Empresas, salvo a requerimiento expreso del personal de la Sociedad de Estiba. En el supuesto de que el conflicto afecte a una Empresa Estibadora y a los trabajadores, la Sociedad de Estiba dará audiencia a ambas partes.

Las Empresas Estibadoras presentarán los pedidos con la antelación que se estipule convencionalmente en el ámbito de cada Puerto, y con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

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

No se nombrará el personal cuando la Empresa Estibadora incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

Estos procedimientos quedarán 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.

10.2. Ordenación de la jornada de trabajo

- a) La jornada de trabajo será la prevista en los Convenios Colectivos de ámbito inferior en función de la duración de sus turnos.

En la negociación de los Convenios Colectivos de ámbito inferior se tendrá en cuenta que, debido a la naturaleza de servicio público de Estiba, deberá regularse la realización de labores portuarias todos los días del año, en jornadas que cubran las 24 horas del día, con las excepciones que se acuerden sin superar, en ningún caso, cinco días al año.

- b) Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el Puerto, el control y cómputo de la jornada se realizará anualmente para cada trabajador.
- c) En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máximos y los descansos legales entre jornadas y el semanal.

- d) Se prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.
- e) Los estibadores de Relación Laboral Especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme a los turnos de trabajo, sistema de nombramiento y jornadas que se establezcan en los Convenios Colectivos de ámbito inferior.
La determinación de los días de descanso será convenida en los Convenios Colectivos de Puerto, en atención a compatibilizar la disponibilidad y demanda en la prestación del servicio con el derecho a la previa determinación del descanso.
- f) Las Empresas Estibadoras procederán a señalar para los trabajadores de Relación Laboral Común, con antelación suficiente, el descanso de dos días naturales consecutivos quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal. Cuando la Empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

10.3. Organización del Trabajo

- a) Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de Relación Laboral Común como Especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente 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, y salvo pacto en convenio inferior, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.
- b) Se estipula que, a petición de las Empresas Estibadoras, se podrán realizar un máximo de una ó dos horas de remate, según se establezca en Convenio Colectivo de ámbito inferior.

- c) Con el objeto de obtener un equitativo reparto del empleo existente, los trabajadores de Relación Laboral Común tienen la prioridad para el trabajo diario, excepto en caso de doblaje, en cuyo caso la preferencia será para los trabajadores de Relación Laboral Especial.
- d) No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) serán preferentes, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo de ámbito inferior, aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera el reenganche, siempre que los trabajadores de Relación Laboral Especial de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.
- e) La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyendo los doblajes. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de Relación Laboral Común, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a la Sociedad de Estiba o, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de Relación Laboral Común, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de Relación Laboral Común que por Grupo Profesional, especialidad y labor a desempeñar compondrán el equipo de trabajo que vaya a operar.
- f) A tal efecto la Sociedad de Estiba dispondrá de los medios de inspección necesarios y las Empresas Estibadoras autorizarán a sus representantes y a la representación legal de los trabajadores el acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias. La Sociedad de Estiba facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

10.4. Vacaciones

- a) Los estibadores portuarios, tanto vinculados por Relación Laboral Común como por Relación Laboral Especial, disfrutará de 30 días naturales retribuidos de vacaciones anuales. Las vacaciones, salvo pacto en contrario en Convenio Colectivo, se abonarán conforme al promedio de lo obtenido por el trabajador durante los últimos once meses, en jornada ordinaria y por devengos de periodicidad mensual.

- b) En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se regularán las modalidades o sistemas para el disfrute de las vacaciones, adecuándose, en todo caso, a las características de cada Puerto, pudiéndose excluir determinados períodos del año como período de vacaciones en base a la actividad previsible.

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

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

La Sociedad de Estiba, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio público.

- d) Salvo pacto en contrario en Convenio Colectivo de ámbito de cada Puerto, el disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente de una sola vez, o en dos períodos, procurándose que se inicien los días 1 y 15 del mes correspondiente.
- e) En el supuesto de que se produjera algún conflicto colectivo en la fijación del período vacacional, para la resolución del mismo se aplicará lo dispuesto en el art. 20 del presente Acuerdo.

10.5. Salarios

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de cheque nominativo o transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la Sociedad de Estiba o Empresa Estibadora.

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se establecerá la estructura salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se establecerá un salario base o mínimo por Grupo.
- b) Los estibadores percibirán, como mínimo, dos pagas extraordinarias anuales en los meses de julio y diciembre. Su cuantía se determinará en los Convenios Colectivos de ámbito inferior.
- c) Podrán establecerse para el cálculo del salario de cada trabajador sistemas de primas o incentivos en función de la cantidad o calidad de trabajo efectivamente realizado, así como otros complementos o primas mínimas garantizadas.

Los sistemas de primas o incentivos deberán necesariamente adecuarse a la introducción de nuevas tecnologías y/o nuevos sistemas de organización del trabajo. En todo caso, si se produjera una mejora en el rendimiento con ocasión de la introducción de nuevas tecnologías o nuevos métodos de gestión u organización del trabajo, las Comisiones Paritarias creadas al amparo de los Convenios Colectivos de ámbito local deberán negociar nuevos rendimientos bajo el principio de un reparto equitativo de los beneficios así obtenidos y que, a su vez, se fomente la innovación tecnológica, con el objeto de aumentar el rendimiento de los trabajos portuarios. En el supuesto de que las partes no adoptasen acuerdo alguno, los someterán a la consideración de la Comisión Mixta, al objeto de alcanzar acuerdo.

- d) Las partes convienen en establecer una garantía de percepción salarial de treinta turnos mensuales. Los turnos no trabajados hasta completar los treinta, se percibirán al valor del salario de asistencia o de inactividad fijado en los convenios inferiores. En el cómputo de los treinta turnos se tendrán en cuenta los doblajes y las causas legales y convencionales de

suspensión del contrato, así como los permisos retribuidos. Esta garantía sustituye en todo caso al actualmente denominado salario de inactividad.

Esta garantía no será de aplicación en aquellos Puertos donde el sistema retributivo establezca un salario fijo por unidad de tiempo en cómputo mensual o un salario mínimo garantizado mensual.

- e) El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Se respeta las cantidades vigentes y el devengo de los futuros tramos temporales, en la forma hasta ahora pactada, a que tenga derecho el personal del censo existente a la firma de este Acuerdo. El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible.

En aquellos Puertos en los que la cuantía de este complemento es variable para la totalidad de la plantilla, el personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad.

- f) Las partes acordarán, en cada Puerto, la adecuación de los pluses de jornada, en orden al establecimiento de una estructura de los mismos que fije las cuantías remuneratorias de acuerdo con los siguientes tipos de jornadas:

- Jornadas ordinarias
Las comprendidas entre las 08,00 horas y las 20,00 horas
- Jornadas nocturnas
Las comprendidas entre las 20,00 horas y las 08,00 horas
- Jornadas de sábado
Las comprendidas entre las 08,00 horas y las 14,00 horas y las comprendidas entre las 14,00 horas y las 08,00 horas
- Jornadas de domingos y festivos
Las comprendidas entre las 08,00 horas y las 08,00 horas

Dentro de cada tipo de jornada los Puertos podrán fijar horarios diferentes a los anteriores.

A tal efecto, y en un plazo de tiempo no superior a tres meses, las comisiones negociadoras de los diferentes convenios de Puerto, deberán reunirse al objeto de establecer en el Puerto la anterior estructura y fijar las cuantías adecuadas a cada definición de jornada.

De lo acordado se dará cuenta a la Comisión Mixta al efecto de que constate una efectiva reducción de las percepciones por pluses de jornada.

10.6. Finalización de la jornada de trabajo

Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación para la que fue contratado, según el turno, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.3.a) del presente texto.
- b) Cuando, una vez iniciada, finalice la operación por causa ajena a la voluntad del trabajador.
- c) Cuando en el transcurso de la jornada para la que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

ARTICULO 11.- Movilidad funcional y polivalencia

- 1.- Todos los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su Grupo Profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que se establezca en cada Puerto.

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

- 2.- La existencia de especialidades dentro de un Grupo Profesional no limita, en modo alguno la movilidad funcional de los trabajadores pertenecientes al mismo y sólo está limitada por la acreditación del trabajador, para realizar determinadas tareas.
- 3.- Cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará entre los de otro Grupo Profesional que, no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes al suyo, tengan acreditada la especialidad requerida.
- 4.- La polivalencia entre grupos se implantará siempre que en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo. Esta polivalencia viene limitada solo por la acreditación profesional del trabajador. Así, el nombramiento deberá efectuarse para trabajar en otro grupo, cuando se haya agotado la lista del grupo de referencia y se tenga la especialidad requerida para desempeñar las tareas específicas del otro grupo.
- 5.- Los estibadores del Grupo 0 Auxiliar no podrán, por el carácter formativo de su propio Grupo Profesional, ejercer funciones y tareas de los Grupos I, II, III y IV, salvo en tareas complementarias y 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.
- 6.- Los trabajadores de Relación Laboral Común, para ejercer la polivalencia con tareas de otro grupo distinto al suyo, deberán acreditar, además de su capacitación profesional, la no disponibilidad de trabajadores de Relación Laboral Especial del Grupo Profesional requerido.
- 7.- Las Sociedades de Estiba dispondrán de trabajadores suficientes en los distintos Grupos Profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para el nuevo Grupo. La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará según normas objetivas pactadas en Convenio o acordadas por la Comisión Paritaria del convenio de ámbito inferior.

ARTICULO 12.- Clasificación Profesional

12.1. Grupos Profesionales

GRUPO 0:	Auxiliar
GRUPO I:	Especialista
GRUPO II:	Oficial Manipulante
GRUPO III:	Controlador de Mercancía
GRUPO IV:	Capataz

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo, no presupone la obligatoriedad de su existencia en todos los Puertos.

Todos los criterios aquí pactados se aplicarán de conformidad con lo que establezca la legislación vigente.

GRUPO 0 – AUXILIAR

Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al artículo 14 del Real Decreto-Ley 2/1986, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

- 1.** Entrega y recepción de mercancías.
- 2.** Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las Empresas Estibadoras desarrollan su actividad.

Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-Trailers/Plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.

- 3.** Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
- 4.** Grupaje y recuento de mercancías.

La delimitación y alcance de las tareas asignadas al Grupo 0 Auxiliar será determinada, de entre las indicadas anteriormente, en el Convenio o pacto de ámbito de cada Puerto, con ratificación de la Comisión Mixta. Asimismo, por resolución de la Comisión Mixta, podrá ampliarse la actuación laboral de los profesionales del Grupo 0 Auxiliar a aquellas otras labores no previstas anteriormente, pero de semejante función que se segreguen de entre las reconocidas al Grupo Profesional I.

GRUPO I - ESPECIALISTA

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.

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

1. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios, cuando así lo determine el Convenio Colectivo para este Grupo.
2. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.
3. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente acuerdo, cuando así esté determinado en el Convenio Colectivo para esta función.
4. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 Tn siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del Grupo 0 Auxiliar para su desempeño.

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

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

GRUPO II - OFICIAL MANIPULANTE

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

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el Convenio Colectivo para este Grupo, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 Tn. de potencia de elevación
2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.)
3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 Tn. de potencia de elevación
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS)
5. Conductores de camión y trailer
6. Manipulación de vancarriers
7. Manipulación de trastainers
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega
9. Manipulación de grúas eléctricas
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas
11. Manipulación de grúas pórtico
12. Conducción de vehículos no comprendida en el Art. 2 .d) del Real Decreto-Ley 2/1986
13. Manipulación de Reach Stacker
14. Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico

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

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

- Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o Empresa Estibadora y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
- Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.
- Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad e higiene hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

GRUPO III - CONTROLADOR DE MERCANCÍA

Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (Capataz, Empresa Estibadora, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

GRUPO IV - CAPATAZ

Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección e instrucciones de la Empresa Estibadora, las operaciones portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa Estibadora del desarrollo e incidencias de la misma.

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

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.
2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
4. La atención, y en su caso, adopción de las 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 puestos al servicio de la operación.

Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa Estibadora podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las

labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del Puerto.

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

12.2. Sistemas de Clasificación y promoción profesional

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a la Sociedad de Estiba.

En el supuesto de que un trabajador de Relación Laboral Común acceda a un Grupo Profesional superior y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la Empresa donde viniera prestando sus servicios, éste podrá pactar su incorporación a la Sociedad de Estiba o a otra Empresa Estibadora que requiera trabajadores portuarios con tal cualificación.

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

- a) El sistema garantizará en cada Puerto la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial o Común, para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.

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

- b) En cada Puerto, el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes

de los trabajadores y de las Empresas Estibadoras y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad de Estiba.

- c) La Sociedad de Estiba, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento acreditará las especialidades correspondientes, con informe-consulta de la representación de los trabajadores. Los actos de adscripción o denegación de la misma podrán ser objeto de recurso ante la Jurisdicción Social.
- d) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme los criterios y el sistema previsto anteriormente.

ARTICULO 13.- Formación Profesional

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

ARTICULO 14.- Prevención de Riesgos Laborales

El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. En tal sentido, la Comisión Mixta procederá, en el plazo de seis meses, a la adaptación del Régimen de Seguridad e Higiene que se aplica en los Puertos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso, dentro de los tres primeros meses de vigencia del presente acuerdo, se creará en cada Puerto afectado por el mismo, un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedades de Estiba.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado, por una parte, por los delegados de prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad de Estiba y

Desestiba, y de otra, por las Empresas Estibadoras o sus representantes y la Sociedad de Estiba y Desestiba.

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

Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en las Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba y Desestiba, 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 Mixta, y aprobadas por esta última.

ARTICULO 15.- Representación

A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Acuerdo, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, así como los Convenios Colectivos de ámbito inferior, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el Artículo 2.

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

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los Puertos por los trabajadores de Relación Laboral Común y Especial, y la consideración de colectivo único disponible para el servicio público de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación en los ámbitos inferiores, los referidos al ámbito de cada Puerto y al personal indicado en el artículo 2 del presente Acuerdo, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

Dada la específica actividad productiva de las tareas previstas en el ámbito funcional del presente Acuerdo, se conviene la constitución de un nuevo colegio

profesional en las Empresas que, de conformidad a lo previsto en el artículo 71.1 párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de Relación Laboral Común incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo.

ARTICULO 16.- Derechos Sindicales

- A) Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tiene los siguientes derechos:
1. La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de la Sociedad de Estiba. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad de Estiba, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.
 2. A recibir información a través de sus representantes.
 3. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.
- B) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Delegados Sindicales:

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

1. Derecho a que en aquellas Sociedades de Estiba cuya plantilla exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.
2. Los sindicatos que, 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.
3. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.
4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

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

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

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

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
 5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- C) En las Empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:
1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivo sindicales, en cuyo caso sólo 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, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el

sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.

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

ARTICULO 17.- Régimen disciplinario

En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de Carácter Especial.

Procedimiento

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

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad

de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al

mismo y 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.

Prescripción

◆ De las faltas:

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

◆ De las sanciones:

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

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

Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria

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

Clasificación de las Faltas

◆ Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el Puerto.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

◆ **Faltas graves:**

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la Empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a las Empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, que cause perjuicio a la Empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.
8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la Sociedad de Estiba.
9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las Empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.
10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.
12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio Colectivo.
13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.
14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio Colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.
16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.
17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.
18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por la Sociedad de Estiba, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

◆ **Faltas muy graves:**

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.
3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.
4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.
5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.
6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.
8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la Empresa.
11. Revelar a elementos extraños a las Empresas datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los Empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo Profesional y especialidad provenientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

Sanciones

◆ Por faltas leves:

- ❖ Amonestación por escrito.
- ❖ Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

◆ Por faltas graves:

- ❖ Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días.

◆ Por faltas muy graves:

- ❖ Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.
- ❖ Despido.

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

ARTICULO 18.- Derecho de Huelga y Servicios Mínimos

Las organizaciones representativas de la parte social, firmantes de este

acuerdo elaborarán, en el plazo máximo de seis meses a partir de su entrada en vigor, una propuesta de autorregulación del derecho de huelga y fijación de los servicios mínimos en este Sector, que será sometido a la aprobación de la Comisión Mixta para su inclusión como anexo al clausulado de este Acuerdo.

Transcurrido dicho plazo, la Comisión Mixta delegará en una subcomisión la tarea de elaborar un reglamento de huelga y servicios mínimos que habrá de finalizar sus trabajos antes de seis meses contados a partir de la fecha de su creación.

El documento elaborado por la citada subcomisión será inmediatamente sometido a debate y aprobación por la Comisión Mixta.

ARTICULO 19.- Garantía de cumplimiento global del acuerdo

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

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

Como un elemento esencial de reciprocidad, se pacta la expresa subrogación de las actuales Empresas Estibadoras, así como de las futuras Empresas, que pudieran asumir o realizar directamente las actividades portuarias descritas en el artículo 3 del presente Acuerdo, en todas las condiciones de trabajo, individuales y colectivas, pactadas en éste. La subrogación pactada deberá cumplirse sea cual fuera la calificación legal que reciban las actividades portuarias descritas.

ARTICULO 20.- Comisión Mixta

A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, se crea una Comisión Mixta compuesta por dieciséis miembros, ocho de la representación Empresarial y ocho de las organizaciones sindicales.

Esta Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos de negociación de determinadas materias durante la vigencia del Acuerdo.

Igualmente, la Comisión Mixta intervendrá como mediadora y con carácter preceptivo y previo a la vía judicial de medidas de conflicto colectivo que pudieran surgir con motivo de la aplicación de este Acuerdo entre las organizaciones de ámbito inferior. Corresponderá a la parte que vaya a emprender las acciones legales que se estimen como más oportunas, el planteamiento previo del conflicto ante esta Comisión Mixta.

La organización sindical convocante de una huelga en cualquier Puerto de interés general, deberá preceptivamente comunicarlo en el plazo mínimo de 10 días anteriores a la fecha de la convocatoria a la Comisión Mixta, quien convocará a las partes afectadas para intentar un arreglo pacífico del conflicto.

Asimismo, será competente para tratar cuantas cuestiones le hayan sido atribuidas por el presente Acuerdo.

Esta Comisión es la única competente para aprobar, con carácter vinculante en todos y cada uno de los Puertos, el ingreso en los censos de las Sociedades de Estiba.

En materia de formación del colectivo incluido en el ámbito personal de este Acuerdo, la Comisión Mixta asume la competencia y funciones correspondientes al análisis, estudio y aprobación de los Planes de Formación Profesional que se presenten al amparo del contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

Puertos del Estado consolidará los datos de actividad y volumen de empleo del Sistema Portuario Español, que le serán facilitados por las Sociedades de Estiba y los entregará a los miembros de la Comisión Mixta.

Para la eficacia de lo estipulado en el presente artículo, la Comisión Mixta adoptará, en su caso, en el Acta de constitución de la misma el Reglamento de su funcionamiento, que se incluye como anexo de este Acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. - Convenios Colectivos

Los Convenios Colectivos y acuerdos de igual naturaleza que se suscriban en el ámbito inferior, deberán ser previa y preceptivamente aprobados por la Comisión Mixta creada al amparo del presente Acuerdo, a cuyo efecto deberán remitir el texto ultimado por las partes.

Asimismo, y por el carácter público de las Sociedades de Estiba y Desestiba, el contenido económico de los Convenios Colectivos y acuerdos de igual naturaleza deberán ser informados por Puertos del Estado en cumplimiento de la legislación vigente.

Los acuerdos que adopten las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos de ámbito local que supongan modificación de las estipulaciones contenidas en el III Acuerdo y reenviadas como obligatorias a los ámbitos inferiores, se remitirán a la Comisión Mixta del presente Acuerdo, a los efectos de su aprobación. Una vez aprobados o desestimados serán reenviados a los ámbitos inferiores para su cumplimiento.

En todo caso, la Sociedad de Estiba deberá remitir el texto definitivamente firmado para su constancia y archivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. - Jubilación

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

Las partes se comprometen a no presentar expedientes de regulación de empleo o amortizaciones de puestos de trabajo durante la vigencia de este Acuerdo, salvo que el nivel de actividad de cualquier Sociedad de Estiba y Desestiba descienda por debajo del 75% durante seis meses y, a tal efecto, se reunirá la Comisión Mixta para adoptar los acuerdos que procedan.

DISPOSICIÓN FINAL

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

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de la Sociedad de Estiba lo comunicará a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en el art. 113 y siguientes de la Ley 27/92 de Puertos del Estado. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta.

Madrid, a 27 de septiembre de 1999.