

IV ACUERDO PARA LA REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ESTIBA PORTUARIA 2014-2017

Edición de marzo de 2018, incorpora:

1. Adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación y constitución de la Comisión Paritaria Sectorial (BOE nº 63 13 de marzo de 2018)
2. Nueva redacción de la Disposición Adicional 7ª (BOE nº 63 13 de marzo de 2018)
3. Modificación del Art. 19 del presente Convenio (BOE nº63 13 de marzo de 2018)

CAPÍTULO I. Ámbitos y concurrencia de convenios

Artículo 1. Naturaleza y Ámbito 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 los puertos comerciales de todo el territorio español.

En su contenido normativo sectorial estatal para las actividades de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías entre buques o entre estos y tierra u otros medios de transporte y las demás del ámbito funcional supone también un acuerdo al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores al ser negociado y firmado por las organizaciones empresarial y sindicales más representativas del sector.

Artículo 2. Ámbito personal.

2.1 Afectará, como Empresas:

2.1.1 A las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP) que se conocen en este texto genéricamente como «Organización de Empresas de Estiba» (OEE).

2.1.2 A las Empresas estibadoras que realicen las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías.

2.2 Como trabajadores, afectará a todos los que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional, en régimen de relación laboral especial o común, contratados por las OEE o por las empresas estibadoras incluidas en el ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo regula las relaciones laborales entre las Empresas y los Trabajadores descritos en el ámbito personal que realicen las actividades de manipulación de mercancía consistentes en carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías que permitan su transferencia entre buques, o entre éstos y tierra u otros medios de transporte, de conformidad con lo establecido en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011, que, en todo caso, se asumen como pactadas en el presente convenio.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas.

La ausencia de denuncia por las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior, prorrogará el Acuerdo de año en año y ello, sin perjuicio del derecho de las partes legitimadas de promover su revisión durante su vigencia.

Si se hubiere formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio de buena fe. Durante la negociación, se prorrogarán íntegramente las condiciones consolidadas al momento del vencimiento, continuando vigente en su totalidad.

Transcurrido un año sin acuerdo, las partes se podrán someter voluntariamente al procedimiento arbitral previsto en el artículo 20, en cuyo caso, acotarán de mutuo acuerdo las materias y alcance del arbitraje. No obstante, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo

Información sindical

85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán ampliar dicho plazo de común acuerdo.

En cualquier caso, el presente Acuerdo se mantendrá vigente en su integridad hasta que se dicte Laudo o alcance acuerdo que lo sustituya total o parcialmente. Si la renovación fuera parcial, continuará en vigor el resto del convenio hasta su sustitución por acuerdo de las partes legitimadas.

Artículo 5. Articulación negocial y concurrencia con convenios de ámbito inferior.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 83.2, en concordancia con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la estructura de la negociación colectiva en ámbitos sectoriales inferiores al presente acuerdo de estatal y las reglas de concurrencia conforme a las siguientes cláusulas:

1. Las materias reguladas en el presente Acuerdo 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. 82.3 del ET.

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. 82.3 del ET.

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.

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 respecto 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.

CAPÍTULO II. Estructura de personal en el ámbito de las OEE, niveles de empleo e ingresos en plantilla

Artículo 6. Niveles de ocupación e ingresos en plantillas.

6.1 Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.

Los ingresos de nuevos trabajadores en las plantillas de las OEE y la contratación de estos por las empresas indicadas en el ámbito personal, para realizar las actividades del ámbito funcional del presente convenio, se producirá en función de la aplicación de los siguientes criterios:

- Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial, el 100 % de la jornada mínima mensual obligatoria pactada, computada a nivel de cada Puerto, anualmente, y a rendimiento habitual.
- Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden a la consecución del objetivo de nivel óptimo de empleo se computarán los turnos realizados por cualquier trabajador en la actividad a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas en este Acuerdo. Asimismo, se tendrá en cuenta —si no hubieran sido cubiertas por personal con posterioridad— las peticiones realizadas a la OEE que no hayan sido atendidas por falta de personal. 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 en cada Puerto, y, en atención al trabajo de los estibadores portuarios con Relación Laboral Especial en activo. Se deducirán los períodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 4 % anual.

- El nivel de ocupación de los trabajadores de nuevo ingreso en cualquiera de los grupos profesionales se computará a los efectos previstos en los apartados anteriores.

6.2 Procedimiento de Ingresos de personal.

6.2.1 Condiciones Generales: Los ingresos de nuevos trabajadores se producirán conforme a las disposiciones legales de aplicación.

6.2.2 Propuesta de ingreso: La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

- Por la OEE.
- Por la representación legal de los trabajadores.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos referenciados en el artículo 6.1 y 6.3.1 del presente acuerdo, aquellos otros de especial relevancia.

Ambas partes están obligadas a reunirse en cada puerto, a aportar los datos que sobre la materia obren en su poder y a negociar de buena fe en la consecución de un acuerdo. La OEE vendrá obligada a facilitar los datos que obren en su poder a la representación legal de los trabajadores y a las empresas afectadas en cada puerto. Asimismo, la Comisión Paritaria Sectorial Estatal podrá requerir los referidos datos a la OEE y, en su caso, a las empresas, que estarán obligados a facilitarlos en el plazo máximo de un mes.

6.2.3 Categorías profesionales de ingreso: El ingreso de nuevo personal se producirá por el Grupo 0 (Auxiliar), o a través de trabajadores de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales regulados en el artículo 12 del presente Acuerdo siempre que se hayan agotado las posibilidades de promoción profesional y, en consecuencia, resulte total y absolutamente imposible la formación profesional de trabajadores de la plantilla del puerto de categorías inferiores que deseen optar al ascenso. En tal caso, la propuesta de ingreso deberá acreditar la concurrencia de las indicadas circunstancias.

6.2.4 Nuevos ingresos y derecho a la promoción profesional: El régimen de ingreso regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los Grupos I, II, III y IV, con base en las especialidades profesionales y formación acreditadas. A tal efecto, las empresas, por medio de la OEE están obligadas a facilitar los medios necesarios para posibilitar la formación profesional que garantice el derecho de promoción profesional.

6.2.5 Nuevos ingresos por motivos excepcionales: La Comisión Paritaria Sectorial Estatal podrá informar sobre el ingreso de trabajadores, previa audiencia de las representaciones empresarial y de los trabajadores del puerto afectado, aun cuando el nivel de ocupación del Puerto no exceda del establecido en el art. 6.1 anterior, cuando concurren circunstancias que afecten a las condiciones de trabajo, formación profesional de la plantilla, medidas de adecuación de la plantilla en previsión de jubilaciones o bajas, introducción de nuevas tecnologías, tráfico del Puerto u otra circunstancia que la justifique.

6.3 Condiciones de los nuevos ingresos.

6.3.1 Modalidades de contratación: La incorporación de nuevos trabajadores portuarios a la plantilla del puerto, tanto en el Grupo 0 (Auxiliar), como de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II y III, se producirá por medio de la OEE mediante la contratación de trabajadores de relación laboral especial por tiempo indefinido, bajo las modalidades a tiempo completo o parcial. Los trabajadores deberán reunir los requisitos de habilitación profesional y superar las pruebas mínimas de ingreso establecidas en el presente Acuerdo y, en su caso, las convenidas entre las empresas y la representación de los trabajadores en cada puerto.

La modalidad de contratación a tiempo parcial deberá realizarse por un mínimo del 20 % de la jornada ordinaria equivalente en el mismo período de referencia. Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrán realizar un número de horas complementarias que no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias requeridas en cada jornada no podrán ser inferiores al número de horas correspondientes al turno ordinario de trabajo en el puerto (6, 8 o 12 horas). En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial dispuesto en la legislación vigente.

El personal contratado a tiempo parcial se incorporará a la OEE como personal habilitado en el grupo profesional correspondiente a la contratación e intervendrá como auxiliar suplente de los trabajadores a tiempo completo. Así, la asignación de trabajo y, en su caso, la realización de horas complementarias se realizará conforme se disponga en el sistema de nombramiento establecido al efecto en el puerto, en atención a la condición de suplencia del personal a tiempo completo disponible.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las necesidades del servicio a tiempo completo de acuerdo a la actividad del puerto.

6.3.2 Modelo de contrato: El contrato de trabajo en el sector se concertará por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación específica conforme al modelo aprobado en el III Acuerdo Sectorial con las adaptaciones al presente texto previa supervisión de la CPSE.

6.3.3 Período de Prueba: Por ser necesaria una precisa, eficaz y supervisada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba consistente en la realización efectiva de 132 turnos. Las empresas y la representación de los trabajadores y, en su caso, la comisión de formación del puerto, podrán enviar a la OEE informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores sometidos a prueba, así como sobre cualquier otro aspecto que a juicio de los informantes sea pertinente exponer para

una valoración y juicio más objetivo. La Incapacidad Temporal, las licencias y la maternidad o adopción, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

6.4 Reclamación de ingreso: La eventual demanda de los trabajadores o de las empresas, o de los representantes legales de ambos, ante los órganos jurisdiccionales competentes en reclamación de la condición de trabajador de la plantilla y, en consecuencia, del reconocimiento individual o colectivo de nuevo ingreso, requerirá la reclamación previa ante la Comisión Paritaria Sectorial Estatal que resolverá en la sesión del mes siguiente a su presentación. La ausencia de resolución expresa en el plazo de un mes supondrá la desestimación de la solicitud y dejará expedita la vía jurisdiccional.

6.5 Resoluciones de ingresos:

6.5.1 Los ingresos de trabajadores deberán responder de manera sustancial a la necesidad de cobertura de vacantes que se produzcan en los Grupos 0 Auxiliar y en los correspondientes a los Grupos I, II, III y IV establecidos en el presente Acuerdo.

Tanto el Grupo 0 Auxiliar, como las tareas a desempeñar por el mismo, se establecerán a través de la negociación colectiva de cada Puerto.

En todo caso deberá de ser tenido en cuenta para abrir el proceso de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV, el grado de consecución de la saturación en el empleo de los grupos superiores en relación a los inferiores, debiéndose estar también a este respecto a los criterios pactados de movilidad y polivalencia dentro de y entre los grupos, así como al nivel óptimo de empleo.

6.5.2 Los trabajadores del Grupo 0 Auxiliar existentes en el Puerto, si en el mismo su actividad se encontrase en el ámbito de aplicación del respectivo Convenio Colectivo por haber establecido éste las condiciones y la regulación de sus tareas, tendrán la opción de cubrir las vacantes existentes en el grupo superior, siempre y cuando poseyeran la formación y aptitud profesional necesaria para acceder a tal desempeño.

6.5.3 La Comisión Paritaria Sectorial Estatal será el órgano competente para emitir los informes sobre los antes citados ingresos, entendiéndose por tales los correspondientes al Grupo 0 Auxiliar, cuando se efectúen las actividades correspondientes a este grupo en el Puerto de que se trate y existan en el mismo las demandas de empleo referidas a los grupos I, II, III y IV establecidos en el presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal fundará su decisión atendiendo a las necesidades de empleo y tendrá en cuenta las exigencias de formación y aptitud requeridas para cada puesto de trabajo a los que opten los nuevos ingresados.

6.5.4 Las partes acuerdan que deberá ser resuelta cualquier denuncia de intrusismo que afecte a la composición de tareas y por lo tanto a la situación del empleo en el Puerto y a la saturación de actividad en el mismo, de manera previa a la incorporación de nuevos trabajadores.

6.6 Movilidad Funcional de los Trabajadores del Grupo 0 (Auxiliar): Los trabajadores integrados en este grupo realizarán sus actividades en régimen de movilidad funcional en el seno del propio grupo para realizar actividades descritas en el artículo 3.

Excepcionalmente, cuando no exista personal disponible de los otros grupos profesionales haciendo uso de la movilidad y polivalencia y agotadas las posibilidades de realización de jornada de 12 horas o de reenganche, el personal del Grupo 0 que posea la formación y cualificación necesarias, aunque se esté en proceso de formación, podrá ser nombrado en régimen de polivalencia funcional para la realización de tareas de los grupos superiores I y II. Asimismo, el personal Auxiliar podrá realizar las tareas del grupo profesional III que –por su simplicidad y previa la adecuada formación– se identifiquen y convengan detalladamente mediante acuerdo colectivo en cada puerto. Los criterios y sistemas de nombramientos deberán ser acordados en cada puerto entre la representación legal de los trabajadores y la OEE.

6.7 Categorías profesionales de ingreso (período de formación):

6.7.1 Con independencia de la modalidad contractual indefinida a tiempo completo o parcial, los trabajadores ingresarán, con carácter general, por el Grupo profesional 0 (Auxiliar). Cualquiera que sea el grupo de ingreso, los trabajadores deberán realizar las acciones formativas teórico-prácticas que se indiquen y concreten para el referido grupo en el plan de formación de la OEE y cuya duración se determina por las partes firmantes del presente acuerdo en la realización efectiva de 726 turnos de trabajo en un período máximo de 3 años. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan en la OEE de cada puerto.

El plan de formación y el contenido de las pruebas objetivas se aprobará y determinará mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y las empresas.

Mientras el trabajador permanezca en el proceso de formación, y hasta tanto no lo culmine paulatinamente con la ejecución ininterrumpida de la tarea en los términos aquí expuestos como único sistema de que pueda desarrollar el trabajo en condiciones normales de rendimiento y productividad mediante la adquisición de manera progresiva de las habilidades necesarias, la retribución será, el 60 % durante los primeros 242, el 70 % durante los segundos 242 y el 80 % durante los terceros 242 de la correspondiente a la retribución íntegra del grupo profesional, tarea o función que se haya realizado. Finalizado el período de formación la retribución por la realización de las tareas asignadas a cada grupo profesional será el 100 % de la establecida en el convenio colectivo.

6.7.2 En el supuesto regulado en el apartado anterior, será causa de extinción del contrato la negativa del trabajador a someterse a las pruebas objetivas que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional y, en su caso, la no superación de las mismas con aprovechamiento.

La OEE comunicará al trabajador el resultado negativo de las pruebas e invocará, al tiempo, tal motivo como causa de extinción de contrato de trabajo.

6.7.3 Mediante la negociación colectiva en cada puerto se podrá reordenar o distribuir la carga salarial y las condiciones de ajuste salarial pactadas en el artículo 6.7.1 ajustándola a las características de cada puerto, siempre y cuando ello no desvirtúe los objetivos previstos. A tal efecto, las partes remitirán los acuerdos alcanzados a la CPSE que verificará su cumplimiento.

6.7.4 A los exclusivos efectos salariales previstos en el apartado 6.7.1 se equiparan como turnos realizados los acreditados por los trabajadores de nuevo ingreso prestados en las actividades del ámbito funcional del presente acuerdo como eventuales de contratación diaria por falta de disponibilidad de plantilla o como trabajadores cedidos mediante ETT.

6.7.5 El ascenso de Grupo o especialidad profesional como promoción interna no se considerará categoría de nuevo ingreso por lo que no estará sujeto a la retribución específica pactada en el artículo 6.7.1 cuando haya transcurrido el tiempo, turnos o condiciones estipuladas.

6.8 Condiciones específicas para el personal de nuevo ingreso:

6.8.1 Las retribuciones del Grupo 0 (Auxiliar) serán las determinadas en el Convenio Colectivo de cada Puerto donde se desarrollen las mismas.

6.8.2 No obstante lo anterior, cuando a consecuencia de la movilidad o de la polivalencia –siempre que fuera preciso por inexistencia coyuntural de trabajadores de los grupos superiores y estuvieran integrados en el correspondiente proceso de formación programado– el personal del Grupo 0 (Auxiliar) desempeñara alguna de las restantes tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio y para aquellas otras que puedan establecerse en el ámbito del Puerto, se les abonará la retribución total correspondiente a las actividades realmente realizadas como si se tratase de trabajadores de nuevo ingreso en los grupos I, II, III y IV por el importe que se determine en el Convenio Colectivo sectorial

de aplicación en el Puerto, con la aplicación de los porcentajes a que se refiere el párrafo final del punto 6.7.1.

6.9 Suspensión de los contratos: Los trabajadores del Grupo 0 (Auxiliar) y de nuevo ingreso en los grupos I, II, III y IV, como consecuencia de su condición formativa teórico-práctica, no podrán suspender sus contratos de relación laboral especial para pasar a relación laboral común hasta finalizar la misma y superar las pruebas previstas en el artículo 6.7. A tal fin, las partes se comprometen a respetar íntegramente el proceso de formación.

6.10 Otras condiciones de trabajo: El resto de las condiciones de trabajo para el personal del Grupo 0 Auxiliar y de nuevo ingreso en los restantes grupos profesionales previstos en el artículo 12 del presente Acuerdo, serán las establecidas en los respectivos Convenios Colectivos sectoriales 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.

6.11 Criterios y medidas para la adecuación de la plantilla: Las partes convienen que es causa para que se analicen y adopten los acuerdos que estimen pertinentes para la adecuación de la plantilla a las necesidades del Puerto (cumplimiento empresarial del compromiso de empleo en las actividades del ámbito funcional del Acuerdo Sectorial y del convenio colectivo, adecuación del tiempo de trabajo a las necesidades operativas del puerto, amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), un descenso de la actividad durante el último año por debajo del 75 % del nivel óptimo de empleo previsto en el artículo 6.1 de este Acuerdo.

La constatación de la actividad del puerto y del nivel de empleo se producirá en la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

En su caso, las medidas de adecuación de la plantilla a las demandas afectarán, prioritariamente, a los trabajadores a tiempo parcial, mediante la reducción del tiempo de trabajo si fuera preciso, a niveles inferiores al 50 % y los integrantes del Grupo 0 (Auxiliar); y, a los trabajadores de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV en período de formación, salvo que se pacte por las representaciones de los trabajadores y las empresas otras medidas. Si, finalmente, fuera precisa la extinción de la relación laboral, el personal afectado mantendrá un derecho preferente de reingreso en la plantilla sin realización de las pruebas selectivas formativas, debiendo realizar, no obstante, las pruebas selectivas médicas requeridas.

6.12 Traslados de personal entre OEE y empresas.

Se podrán producir ingresos en las entidades y empresas afectadas por el presente Acuerdo mediante el traslado de personal estibador portuario procedente de otro puerto siempre que sea autorizado por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal por iniciativa de la representación legal de las empresas o de los trabajadores del puerto de procedencia.

El traslado podrá ser provisional o definitivo. En caso de traslado provisional se fijará el período inicialmente previsto que, en todo caso, podrá ser prorrogado. La finalización del período de traslado provisional obligará a la entidad del puerto de procedencia a reincorporar al trabajador trasladado a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del traslado.

6.13 Criterios y medidas para la adecuación temporal de la plantilla a la carga de trabajo.

Cuando por la OEE se prevea un descenso de la actividad para el año que se trate que pueda generar un nivel de empleo por debajo del 85 % del nivel óptimo previsto en el artículo 6.1 de este Acuerdo se procederá a implantar un Plan Social de acompañamiento a esta situación, mediante la adopción de las correspondientes medidas de suspensión temporal de los contratos, aplicando preferentemente esos tiempos a la realización de los pertinentes cursos y labores de formación de los estibadores afectados por las mismas. Salvo causa excepcional apreciada de mutuo acuerdo por la representación sindical de los trabajadores y del OEE, las medidas de suspensión afectarán por igual y de manera rotatoria a todos los estibadores de la plantilla de las OEE cualquiera que sea el modo de adscripción a las empresas (RLC y RLE). A estos efectos se considerará causa suficiente para la suspensión de

los contratos la previsión de caída de actividad con base en los datos y proyecciones del puerto que se trate.

Con carácter previo a la adopción de estas medidas deberán agotarse todas las posibilidades de flexibilidad interna, tanto en materia de movilidad funcional como de flexibilidad de jornada que incrementen la ocupación y sean acordadas entre la representación legal de los trabajadores y del OEE.

Artículo 7. Procedimiento de selección de personal.

7.1 A fin de cumplir con la obligación establecida en el punto 5 del art. 130 y en el art. 153 de la Ley de Puertos, y demás normas que lo desarrollan, y en atención a la especial responsabilidad de la OEE como empresa cedente de mano de obra para la realización del servicio público de manipulación de mercancías, la selección y contratación de personal portuario se realizará por la OEE de cada puerto mediante convocatoria en los términos establecidos en el presente convenio y en los de ámbito inferior.

Los trabajadores del ámbito personal del presente convenio que aspiren a integrarse en la OEE deberán superar el examen o pruebas y cumplir los requisitos que determine la ley para adquirir la correspondiente habilitación.

La contratación de trabajadores para las labores portuarias por las empresas afectadas por el presente Acuerdo Marco se realizará en el seno de la OEE de cada puerto y, en todo caso, estará sometido a lo previsto en las disposiciones por las que se regule la habilitación de personal portuario o idoneidad para la realización de las pruebas a las que se refiere el presente Acuerdo. Excepcionalmente, cuando la OEE certifique la inexistencia de personal disponible, las empresas afectadas podrán realizar contratación directa de personal habilitado por un solo turno de trabajo.

Obtenida la correspondiente habilitación, la OEE realizará las pruebas o exámenes de ingreso adecuando estas a las características particulares de cada puerto que serán establecidas de mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y las empresas de cada puerto con la participación de la OEE.

La superación de estas pruebas será imprescindible para la selección y contratación del trabajador en la OEE, de manera que la obtención de la habilitación profesional correspondiente por la Autoridad competente, no será suficiente para el ingreso en la plantilla.

7.2 Convocatoria: La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de la OEE dando un plazo mínimo de 10 días para la presentación 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 OEE.

7.3 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 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.
- Permiso de conducir C1 para todos los grupos profesionales.

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

Méritos específicos adicionales para el ingreso directo a los Grupos II, III y IV:

Se podrá valorar, en los términos y con la puntuación que, en su caso, se acuerde entre la representación de las empresas y los trabajadores de cada puerto, las titulaciones adicionales a la requerida para el ingreso, o la posesión de cualquier especialidad profesional oficial. También se podrá valorar la experiencia profesional en actividades

similares o la prestación de servicios en el puerto como personal eventual o por medio de empresa de trabajo temporal.

7.4 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 apta.

– 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.

Abuso en el consumo de sustancias psicotrópicas y alcohol.

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 OEE 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 OEE, a los efectos de proceder a las correspondientes contrataciones.

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

CAPÍTULO III. Modos de adscripción a las tareas portuarias

Artículo 8. Sistemas de adscripción a las tareas portuarias. Suspensión de la Relación Laboral Especial.

8.1 Los trabajadores contratados por la OEE serán adscritos a las empresas mediante alguno de los siguientes sistemas:

a) Adscripción por rotación de un turno de trabajo a una empresa según el sistema de nombramiento rotativo convenido en cada puerto.

b) Adscripción a la empresa por un período superior a un turno por los períodos pactados en convenio o acuerdo colectivo local.

c) Adscripción a la empresa por tiempo indefinido.

8.2 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 (dado que se mantiene la relación laboral especial), cuando la adscripción se realice como consecuencia de la realización de más de un turno diario mediante reenganche o para el turno de 12 horas previsto en el artículo 10.4.4.

En todo caso, el trabajador afectado conservará los derechos económicos de antigüedad en la OEE 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 OEE con las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de éste 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 artículo 8.1 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.

8.3 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.

8.4 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 OEE.

Artículo 9. Procedimiento de incorporación de trabajadores en Relación Laboral Común.

Las Empresas que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la OEE, efectuarán una comunicación a la OEE con indicación de las características y condiciones de la oferta. Al objeto de analizar la incidencia que la contratación propuesta tenga en la plantilla del puerto (nivel óptimo de empleo, incidencia retributiva, etc.), será convocada la Comisión Paritaria del puerto, y la empresa solicitante a fin de adoptar los acuerdos que estime pertinentes. Con el acuerdo alcanzado entre las partes o, en su defecto, por decisión empresarial se podrá realizar una oferta nominativa, siempre que exista acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador, o innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad, función a desarrollar, modalidad de contratación a tiempo completo o parcial y duración de la adscripción.

La OEE comunicará de forma inmediata la oferta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a los trabajadores en quienes concurren 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 OEE y éste, 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 OEE lo comunicará de forma inmediata a la Empresa interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores integrados en el grupo profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la Empresa será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional.

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

El estibador y la OEE podrán fijar, de mutuo acuerdo, un tiempo determinado para la suspensión del contrato especial de trabajo que les une. El período de suspensión pactado tendrá una duración entre un mes y un año si es a tiempo completo y, podrá realizarse en períodos mensuales, si la contratación es a tiempo parcial. En todo caso, mediante convenio o acuerdo colectivo local se podrá establecer otros períodos. Los acuerdos y efectos de la suspensión, con el respeto de la legislación laboral indisponible por las partes, deberán incluirse en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la Empresa. Las condiciones de la contratación y su prórroga se revisarán como mínimo, salvo la incorporación automática al contrato de las disposiciones del convenio colectivo, cada tres años.

En las ofertas de contrato, las Empresas 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 no tenga contratados en régimen de relación laboral común o Disposición Transitoria II del Real Decreto Legislativo 2/1986, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir el porcentaje mínimo previsto en la legislación vigente, completará este porcentaje con trabajadores de relación laboral especial a tiempo parcial, salvo otra modalidad acordada, en el puerto afectado, por las representaciones de los trabajadores y empresarios.

Para calificar como reiterado el rechazo de una oferta adecuada será necesario rechazar dos ofertas en un período de 12 meses, comenzando a contarse este período a partir del día siguiente a aquel en que se haya rechazado la primera oferta.

De no producirse la respuesta con la inmediatez que requiere el presente artículo, se entenderá que el silencio tiene carácter negativo si mediara una semana sin producirse respuesta alguna.

CAPÍTULO IV. Condiciones de trabajo: Llamamientos; jornada; descansos; tipos de jornadas; organización del trabajo; vacaciones anuales; estructura salarial y movilidad funcional y polivalencia

Artículo 10. Condiciones de trabajo.

10.1 Llamamientos y nombramientos.

10.1.1 Las Empresas estibadoras solicitarán de la OEE los trabajadores portuarios que precisen para la realización de las actividades incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo y la OEE deberá proporcionárselos –o emitir certificado de no disponibilidad–, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

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

- Identificación de la Terminal o del muelle en el que se le indicará al trabajador dónde habrá de prestar sus servicios.
- Identificación del buque o buques o línea marítima (ataque, explanada o lugar) para los que se realizarán 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.

- Las especificaciones anteriores no obstan para que la Empresa pueda utilizar los servicios del trabajador/a durante la totalidad de la jornada, de conformidad con lo previsto en el presente Acuerdo y en el desarrollo que de este pudiera preverse en los convenios locales de ámbito inferior.

10.1.3 Durante el proceso de nombramiento en la OEE, las empresas y la representación unitaria de los trabajadores tienen el derecho a designar un representante que esté presente durante el desarrollo del mismo y supervise el cumplimiento de las normas y usos y costumbres aplicables en el puerto y, en su caso, contribuyan a resolver de inmediato las dudas o conflictos interpretativos.

10.1.4 Las Empresas 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) Indicaciones contenidas en el apartado 10.1.2.
- b) Trabajadores de Relación Laboral Especial pedidos, con indicación del Grupo Profesional y especialidad.
- c) Trabajadores de Relación Laboral Común, incluidos los de Disposición Transitoria II del Real Decreto Legislativo 2/1986, que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñarán.

10.1.5 La OEE no facilitará el personal cuando la Empresa peticionaria incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

10.1.6 Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que se adopten en materia de calidad, y en todo caso, a los que se aprueben con la normativa ISO-9002, en cada Puerto.

10.1.7 Se conviene que, en todos y cada uno de los puertos, se realice como mínimo un llamamiento a la semana con presencia física de todos los trabajadores en las dependencias de la OEE, sin perjuicio de que, una vez en la misma, se realicen los nombramientos con los medios informáticos usados habitualmente con la exclusión de la notificación a distancia (teléfono, mensajes sms, etc.).

10.2 Ordenación de la jornada de trabajo: Jornada anual, días no laborables, horas extraordinarias y cómputo de la jornada:

10.2.1 La jornada máxima de trabajo anual en el sector de la estiba para todos los trabajadores queda establecida en 1.826 horas. La jornada mínima mensual obligatoria será para cada trabajador la indicada en el apartado 10.2.7.

10.2.2 La jornada anual se distribuirá de manera irregular en las condiciones dispuestas en el presente Acuerdo y conforme se convenga en los convenios colectivos de ámbito inferior en función de la duración de los turnos de trabajo y de las necesidades del servicio.

10.2.3 En la negociación de los Convenios Colectivos de ámbito inferior se tendrá en cuenta que, debido a la naturaleza de los servicios incluidos en el ámbito funcional, deberá regularse la realización de labores portuarias todos los días del año, en turnos que cubran las veinticuatro horas del día.

10.2.4 Se exceptúa de la regla anterior un máximo de cinco días al año, que serán determinados como días inhábiles a efectos laborales en el sector por el convenio colectivo de cada puerto.

10.2.5 El exceso sobre la jornada anual pactada en el apartado 10.2.1 que efectúen los trabajadores, tanto de relación laboral común como especial, se considerarán horas extraordinarias y deberá compensarse mediante el sistema que se determine en los convenios colectivos de ámbito inferior.

10.2.6 Los estibadores de Relación Laboral Especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme al sistema de turnos de trabajo y deberán comparecer físicamente y mostrar su disponibilidad en los nombramientos en los términos que se establezcan en los Convenios Colectivos de ámbito inferior. La presencia física en los nombramientos deberá efectuarse, como mínimo, una vez por semana. El mínimo pactado es inmodificable y no sustituible por medios de presencia virtual.

10.2.7 El cumplimiento de la jornada anual y, el cómputo de la jornada mínima mensual obligatoria, de los trabajadores de relación laboral especial se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalentes a los días laborables del mes más dos, respetando los 14 días festivos anuales y los de descanso semanal y los de licencias o permisos y demás causas de suspensión del contrato de trabajo legal o convencionalmente establecidas. Como consecuencia del sistema de cómputo de turnos indicado en el párrafo anterior, la jornada mínima mensual obligatoria no será superior de 24 turnos, sin perjuicio de lo cual, los trabajadores podrán realizar –voluntariamente o en las condiciones que se establezcan en los convenios colectivos de ámbito inferior– un número superior de turnos mensuales con el límite de la jornada máxima anual de 1.826 horas pactadas en el artículo 10.2.1.

La citada obligación tendrá vencimiento trimestral (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre y octubre-diciembre) de forma que se considerará cumplimentada la jornada correspondiente a dicho período y, por tanto, no exigible el tiempo de trabajo en el que nos hubiera producido ocupación efectiva a pesar de la disponibilidad del trabajador.

En los convenios colectivos de ámbito inferior se podrá detallar, complementar y ampliar las licencias o permisos; asimismo se podrá modificar, reducir o ampliar los períodos de referencia y regular la obligación de disponibilidad siempre que articule un sistema que amplíe, individual o colectivamente, la atención de los servicios portuarios demandados con respeto de los límites legales.

10.2.8 A los anteriores efectos, la disponibilidad se acredita mediante la asistencia a los nombramientos convenidos en cada puerto por convenio o por costumbre. Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, y con objeto de alcanzar el máximo nivel de ocupación posible, cuando como consecuencia de la irregularidad de la arribada de los buques a puertos o de la discontinuidad de la actividad en tierra (preparación y organización de cargas, entrega y recepción de mercancías, etc.) se prevea que todos o determinados grupos de trabajadores no alcanzarán en el mes un nivel de empleo de 22 turnos, los trabajadores afectados estarán obligados a realizar en promedio mensual un máximo de cuatro reenganches o jornadas en los términos indicados en los artículos 10.4.2 y 10.4.3. La obligación de los citados reenganches se computará trimestralmente en la forma y con el alcance previsto para la obligación de disponibilidad en los párrafos segundo y tercero del artículo 10.2.7.

10.3 Descansos:

10.3.1 En la ordenación de la jornada se respetará la legislación vigente con especial atención en la organización del trabajo para garantizar el mínimo de descanso de doce horas entre jornadas y el descanso semanal.

10.3.2 Dada la modalidad de adscripción y la diferente manera de organización, previsibilidad de ocupación y atención al servicio, el descanso semanal para los trabajadores vinculados por relación laboral especial será el establecido en los convenios colectivos de ámbito inferior y de dos días para los vinculados por relación laboral común. La determinación de los días de descanso para los trabajadores de relación laboral especial y común 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 con una antelación de siete días o, en su caso, la pactada en convenio o acuerdo colectivo en el puerto. El disfrute del descanso semanal podrá realizarse cada dos semanas.

10.3.3 Las Empresas procederán a señalar para los trabajadores de Relación Laboral Común, con antelación suficiente, el descanso de dos días semanales consecutivos quedando fijado el número máximo de turnos mensuales en 22 respetando el descanso semanal. Cuando la Empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

10.3.4 Los días festivos anuales, excluidos los inhábiles previstos en el artículo 10.5.4, se disfrutarán en la forma que se convenga en los convenios colectivos o acuerdos de empresa de ámbito inferior.

10.4 Tipos de jornadas: Turnos de trabajo, jornadas especiales, inicio y fin de los turnos.

10.4.1 La jornada se realizará en cada puerto en régimen de turnos de trabajo de seis (6) u ocho (8) horas. La jornada de seis horas será continua. La jornada de ocho horas se realizará de forma partida con una interrupción mínima de una hora no retribuida. La distribución y tipos de jornadas y horarios serán los dispuestos en cada puerto por convenio, acuerdo o costumbre de ámbito sectorial.

10.4.2 Por necesidades del servicio y a requerimiento de la empresa, los trabajadores podrán realizar una jornada de hasta 12 horas consecutivas o dos turnos de seis horas, siempre que se cumpla el descanso obligatorio entre jornadas y que no se superen los límites de jornada mínima obligatoria indicados en el apartado 10.2.8.

A este respecto un mismo trabajador no podrá realizar dos turnos en el mismo día cuando exista otro a tiempo completo o parcial que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario, sin realizar, en este último supuesto, horas complementarias. En la realización de jornadas de 12 horas o reenganches tendrán preferencia los trabajadores de relación laboral especial.

10.4.3 Cuando fuera precisa la realización de jornadas de 12 horas o dos jornadas en el mismo día en los términos del 10.4.2., los trabajadores afectados tendrán derecho a la interrupción mínima de media hora o la dispuesta por convenio o acuerdo colectivo local, que se realizará a la mitad de la jornada y será considerada y retribuida como de trabajo efectivo. En tal caso, el trabajador deberá ser informado en el momento del nombramiento o, si no hubiera sido posible por causa imprevista, tan pronto se tenga conocimiento de ello.

10.4.4 Los trabajadores asumen colectivamente un compromiso de disponibilidad para atender las demandas de servicio en cada puerto. A tal efecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior se regulará el sistema de nombramiento y rotación de las jornadas de 12 horas o reenganches y se establecerá el importe de la manutención correspondiente, sin perjuicio de la retribución de salario base, primas y complementos relativos al tiempo trabajado.

10.4.5 La jornada de trabajo correspondiente a la prestación de los servicios de estiba y desestiba de buques y actividades comerciales correspondientes al ámbito funcional del presente Acuerdo realizadas en las autopistas del mar y en aquellos otros tráficos que estratégicamente se consideren oportunos en cada Puerto, se adecuará de forma que pueda adaptarse el horario a la llegada del buque al puerto, pudiendo convenirse en cada puerto el fraccionamiento de la jornada y la cuantía de la retribución en atención a la operativa de trabajo que desempeñe en el buque. A estos efectos, tanto la posibilidad de fraccionar la jornada como la retribución se determinarán en los convenios de ámbito inferior.

10.4.6 La Comisión Paritaria de cada puerto y, en caso de discrepancia entre sus componentes, la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, con audiencia de las representaciones empresariales y de los trabajadores del puerto afectado, podrá acordar jornadas especiales a fin de poder atender los servicios portuarios correspondientes a buques de tráfico regular rodante.

A este respecto, y para evitar posibles controversias en los puertos, se aprobará por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal una relación nominal de los tráficos mencionados y las condiciones mínimas de trabajo en el plazo máximo de un año desde la publicación del presente Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado».

10.4.7 La jornada o turno de trabajo se iniciará desde el momento en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y finalizará en el mismo, para lo cual la empresa deberá poner los medios de transporte necesarios.

10.4.8 Se considerará cumplida la jornada o turno de trabajo en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Una vez transcurrido el tiempo estipulado en función del tipo de turno.
- b) 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 10.4.1. y no sea empleado en otras tareas
- c) Cuando, una vez iniciada, finalice la operación u ocupación alternativa por causa ajena a la voluntad del trabajador y no sea empleado en otras tareas
- d) 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.

10.5 Organización del Trabajo: Sistema de organización del trabajo. Remate de buques.

10.5.1 Las facultades de organización y dirección del trabajo corresponde a las empresas. En este sentido, son labores propias de la dirección de la empresa la planificación, organización, coordinación, control y seguimiento de las tareas portuarias. En el ejercicio del poder de dirección las empresas encomendarán a los trabajadores las tareas indicadas en el artículo 12 del presente Acuerdo. Asimismo, 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, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior, al menos, durante la indicada jornada. 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.

10.5.2 Se estipula que, a petición de las Empresas, se podrán realizar un máximo de una o dos horas de remate de buques, según se establezca en Convenio Colectivo de ámbito inferior.

10.5.3 Los trabajadores de Relación Laboral Común tienen la prioridad para el trabajo. Para la realización de jornadas de 12 horas o reenganche, tendrán preferencia los trabajadores de Relación Laboral Especial. Una vez hayan doblado todos los trabajadores disponibles de relación laboral especial, podrán hacerlo los de relación laboral común.

Para la realización de jornadas de 12 horas o reenganche serán preferentes, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo o Acuerdo 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.

El personal de relación laboral común tiene prioridad para el trabajo diario en el grupo profesional y especialidad acreditada ante la empresa en la que tenga trabajo, pudiendo ser ocupado en régimen de polivalencia en categoría profesional distinta cuando la OEE no disponga de personal para atender las peticiones de las empresas.

10.5.4 La OEE efectuará el control del número de turnos de trabajo realizado por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyendo los doblajes (jornadas de 12 horas o reenganches). También controlará el número de turnos efectuados de los trabajadores de Relación Laboral Común y, en su caso, los de la Disposición Transitoria II del Real Decreto Legislativo 2/1986, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a la OEE 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.

A tal efecto la OEE dispondrá de los medios de inspección necesarios y las Empresas autorizarán al personal de la OEE y a la representación legal de los trabajadores del mismo el acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias. La OEE facilitará a la representación legal de los trabajadores la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

10.6 Vacaciones anuales.

10.6.1 Los estibadores portuarios, tanto vinculados por Relación Laboral Común como por Relación Laboral Especial, disfrutarán un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o el número de días laborables pactados en Convenio Colectivo de ámbito inferior, siempre que, en su conjunto con los días no laborales, no sea inferior al mínimo indicado.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario en Convenio Colectivo, se abonarán conforme al promedio de la retribución media individual, en jornada ordinaria, durante los últimos once meses anteriores al mes de inicio del primer turno de vacaciones.

10.6.2 En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, mediante acuerdo colectivo con la OEE o, en su caso, la Comisión Paritaria del Puerto, 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 con base a la actividad previsible.

10.6.3 En todo caso, durante el mes de diciembre del año anterior, la OEE 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) por el Convenio del Puerto.

10.6.4 Cuando así lo disponga el convenio colectivo o acuerdo de cada puerto, se podrá acumular a las vacaciones anuales los días festivos anuales previstos en el artículo 10.3.4.

10.6.5 Las partes convienen que la OEE recibirá las propuestas de las Empresas sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común 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.

10.6.6 La OEE, a la vista de las peticiones recibidas, resolverá en beneficio del servicio portuario.

10.6.7 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.

10.6.8 La distribución vacacional de los trabajadores de RLE y RLC y los de la Disposición Transitoria II del Real Decreto Legislativo 2/1986 deberá permitir la atención a las necesidades de cada puerto. Mediante convenio o acuerdo colectivo del Puerto se determinará el período o períodos vacaciones de tal forma que se mantenga durante todo el año la disponibilidad de trabajadores de cada especialidad de la plantilla.

10.6.9 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. 19 del presente Acuerdo.

10.7 Estructura salarial, lugar y forma de pago.

10.7.1 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 OEE o Empresa.

10.7.2 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 Profesional.
- b) Los estibadores percibirán, como mínimo, dos pagas extraordinarias anuales en el mes de diciembre y en el que se convenga por convenio o acuerdo colectivo. 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.

10.7.3 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 nuevas condiciones 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 Paritaria Sectorial Estatal, al objeto de alcanzar acuerdo.

10.7.4 En los convenios colectivos de ámbito sectorial inferior se establecerán las condiciones retributivas correspondientes a las actividades del ámbito funcional reguladas en el presente convenio y aquellas establecidas en el convenio correspondiente.

10.7.5 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 (jornadas de 12 horas o reenganches) 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).

La garantía de retribución de los trabajadores a tiempo parcial estará referida al tiempo de trabajo contratado con el mínimo del porcentaje de tiempo de trabajo conforme a lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 6.4.1.

La concreción del sistema de garantía de percepción salarial se realizará en los convenios colectivos de ámbito inferior, con los mínimos establecidos en los criterios indicados en los párrafos anteriores.

10.7.6 El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo, sin que se devengue cantidad alguna nueva por tal concepto. Se respetan los importes que se vinieran percibiendo que tendrán la consideración de complemento personal no absorbible.

10.7.7 Las partes acordaran, 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 de los sábados y las comprendidas entre las 14:00 horas del sábado y las 08:00 horas del domingo.

- Jornadas de domingos y festivos: Las comprendidas entre las 08:00 horas del domingo o festivo y las 08:00 horas del día siguiente.

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

10.7.8 Las partes podrán acordar a través de la negociación colectiva en cada puerto, reordenar o distribuir la carga salarial y las condiciones de ajuste salarial pactadas en el presente Acuerdo, a fin de adecuarlas a las características de cada puerto, siempre y cuando ello no desvirtúe los objetivos previstos. A tal efecto, se deberán remitir los acuerdos alcanzados a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal para que ésta pueda verificar su cumplimiento.

Artículo 11. Movilidad funcional y polivalencia.

11.1 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.

11.2 En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador en régimen de movilidad funcional.

11.3 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.

11.4 Cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará en régimen de polivalencia funcional entre los de otro Grupo Profesional que, no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes al suyo, tengan acreditada la especialidad requerida o, en su caso, estando en proceso de formación reúnan las condiciones básicas para su realización en condiciones de seguridad laboral.

11.5 La polivalencia funcional entre grupos profesionales 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.

11.6 La empresa que pretenda la polivalencia funcional de los trabajadores de relación laboral común a tareas de otro grupo profesional distinto al suyo, deberá acreditar la capacitación profesional y la no disponibilidad de trabajadores de Relación Laboral Especial del Grupo Profesional requeridos.

11.7 Las OEE organizarán las plantillas de trabajadores de forma que dispongan de trabajadores suficientes en los distintos Grupos Profesionales para cubrir la actividad habitual de las mismas. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para la realización de funciones del nuevo grupo profesional o especialidad. 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.

11.8 La polivalencia y movilidad funcional previstas en el presente artículo solo serán aplicables en el ámbito de una empresa cuando la formación en todas las especialidades haya sido ofertada en condiciones de igualdad para el personal de RLE de la OEE y RLC y cuando el sistema de asignación de ocupación preferente respete, como criterios preferentes, el reparto equitativo del empleo y la garantía de los intereses económicos y sociales de la OEE.

CAPÍTULO V. Clasificación profesional; formación profesional; prevención de riesgos laborales y promoción de la igualdad

Artículo 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 pactados se aplicarán de conformidad con lo que establezca la legislación vigente.

Cada Puerto, por medio de la negociación colectiva podrá acordar la constitución del Grupo 0 Auxiliar, y las tareas a desempeñar por el mismo. La constitución del Grupo 0 Auxiliar y la identificación de los servicios serán comunicados, antes de su puesta en funcionamiento, a la Comisión Paritaria que emitirá un informe en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la comunicación.

Grupo 0: Auxiliar.

Es el trabajador portuario que, con preparación básica, realiza las labores que se establezcan expresamente en los acuerdos o convenios de ámbito local de cada Puerto, dentro del ámbito personal y funcional pactado en el presente Acuerdo. Ello no obstará la aplicación de la polivalencia definida en los términos que se recogen en el artículo 6.3 conforme a su capacitación y especialidad.

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 desarrollan su actividad.
3. Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-Trailers/Plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores, previa 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. Las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía.
7. La conducción de vehículos, furgonetas o camiones sin remolque en operaciones de carga y descarga de buques ro-ro en régimen de autopista del mar.
8. Las actividades correspondientes a servicios comerciales necesarias para prestar todas aquellas vinculadas al ámbito de la concesión o autorización en las terminales, con excepción de las labores asignadas a los grupos profesionales III y IV.
9. En general, todas aquellas actividades correspondientes a los servicios comerciales, incluso las que precisen la manipulación de medios mecánicos de pequeño tonelaje como carretillas elevadoras, traspaletas, etc.
10. Las propias del servicio de manipulación de mercancías cuando no se encuentre disponible, incluso en régimen de polivalencia, personal de los grupos I, II, III y IV. En tal caso, el trabajador del grupo 0 al que se le encomienda tales funciones deberá tener la cualificación requerida y las condiciones de trabajo serán las mismas que la establecida para el grupo

profesional cuya función realice con las particularidades previstas en el artículo 6.8.2.

En los convenios colectivos de cada puerto o, mediante acuerdo con la OEE, se determinará las funciones específicas de este Grupo en las actividades anteriores y, además, se podrá establecer otras actividades comerciales adicionales o específicas para la realización exclusiva o preferente de los trabajadores de este grupo profesional, así como disponer las condiciones de trabajo y retributivas para la realización de las nuevas actividades o de las descritas en los apartados anteriores.

En cada puerto, podrán establecerse, cuando así fuera preciso, las condiciones y características que puede revestir la cohabitación en el mismo grupo de los trabajadores de los grupos I, II, III y IV con los encuadrados en el Grupo 0 Auxiliar.

Grupo I: Especialista.

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

Estas tareas se agrupan indicativamente 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. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías, cuando así lo atribuya el convenio colectivo local.
5. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas, siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos, ni exista disponibilidad de personal del Grupo 0 Auxiliar para su desempeño.
6. Llenado y vaciado de contenedores.
7. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.
8. 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.
9. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
10. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques

Grupo II: Oficial Manipulante.

Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que 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 o mediante la utilización de emisoras u otros medios.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo.
2. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
3. Conductores de camión y trailer.
4. Manipulación de vancarriers.
5. Manipulación de trastainers.
6. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
7. Manipulación de grúas eléctricas.
8. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
9. Manipulación de grúas pórtico.
10. Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo.
11. Manipulación de Reach Stacker.
12. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.
13. Manipulación de maquinaria de extracción de mercancía por aspiración (chuponas).

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 la Empresa y realizar las comprobaciones de estado de la máquina y sus controles antes y después de la operación.
- Comunicar al Capataz o a la Empresa cualquier anomalía de la maquinaria, antes, durante y después de la operación.
- Manipular la máquina respetando la señalización y normas de seguridad y salud que les afecten tanto a sí mismos como al resto de trabajadores, así como las normas referentes a la calidad y seguridad de las mercancías.

Grupo III: Controlador de Mercancía.

Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz o capataz general, planifica, coordina y controla física y administrativamente la entrada y salida de mercancías, los movimientos de mercancías y sus contenedores, 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 comerciales, 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.

Igualmente este profesional portuario estará capacitado para la coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba en el idioma inglés.

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, 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, las operaciones portuarias, siendo

responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la competencia de supervisar, al inicio de la jornada, que los trabajadores a su cargo lleguen con los EPI) 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.
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 o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá tener un dominio suficiente del idioma inglés.
5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.
6. Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la función de coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona del Puerto.

En todo caso, el nombramiento de Responsable General deberá ser trabajador del Grupo Profesional IV Capataces.

12.2 Sistemas de Clasificación y promoción profesional.

12.2.1 La clasificación profesional y los sistemas para la promoción profesional del personal de relación laboral especial y común corresponderán, exclusivamente, a la OEE, en este último caso, por delegación de las empresas que se pacta en este Acuerdo con carácter general. En tal sentido, los OEE organizarán e impartirán, por sí mismos o mediante la contratación de servicios que estime necesarios o convenientes, la formación profesional necesaria para mantener un alto nivel de profesionalidad entre los estibadores portuarios. Asimismo, asumirá como consecuencia de la delegación indicada anteriormente la expedición de certificaciones de formación.

12.2.2 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 solicitar y, tendrá derecho a obtener, la reincorporación a la OEE en régimen de relación laboral especial o, alternativamente, su ingreso en otra Empresa que requiera trabajadores portuarios con tal clasificación.

12.2.3 En caso de discrepancia sobre la materia contenida en el artículo 12, sobre el Grupo 0, especialidad asignada a un trabajador, o sobre el sistema de promoción establecido el personal afectado, planteará el conflicto, con carácter previo y preceptivamente, ante la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, 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 OEE y de las Empresas 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 y lo presidirá el representante que nombre la OEE.

c) La OEE, 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.

12.2.4 Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme los criterios y el sistema previsto anteriormente.

12.2.5 Los trabajadores de relación laboral especial y común tienen derecho a la promoción profesional con preferencia al ingreso de nuevos trabajadores en la plantilla de la OEE. Para el pleno reconocimiento de este derecho, cuando se observe la necesidad de cubrir vacantes o ampliar plantilla del puerto en cualquiera de los grupos profesionales la OEE deberá iniciar, con carácter previo a la contratación de nuevos trabajadores, un proceso de promoción profesional entre los profesionales portuarios de conformidad a los criterios anteriores.

Artículo 13. Formación Profesional.

13.1 Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer 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 2/2/2012) y el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

13.2 Se constituirá una Comisión de Formación Sectorial de ámbito estatal, a cuyo efecto, las partes nombrarán sus representantes. Asimismo, se acuerda la constitución de comisiones paritarias de formación en cada puerto en función de la representatividad de las partes del convenio colectivo local.

La Comisión estatal de Formación Sectorial aprobará criterios para la distribución, aplicación y gestión de los recursos recaudados como consecuencia de la dotación económica mínima ordenada en la Ley 33/2010.

13.3 Se adicionan a las competencias convenidas y a las dispuestas por los acuerdos citados en el párrafo 13.1 las siguientes:

13.3.1 Elaborar un plan sectorial de formación plurianual y articular los instrumentos jurídicos precisos para su encuadramiento en la fórmula jurídica adecuada (contratos programas, convenios, etc.)

13.3.2 Impulsar la ejecución de los referidos planes de formación sectorial en cada puerto.

13.3.3 Supervisar y evaluar los planes de formación profesional para el empleo propuestos por el órgano sectorial competente de cada puerto.

13.3.4 Supervisar los planes de formación profesional para el ingreso de los estibadores portuarios.

13.3.5 Informar sobre los criterios, prioridades, contenidos mínimos y programas de los cursos de formación profesional de los estibadores portuarios.

13.3.6 Participar en el diseño y proponer a las autoridades competentes el contenido de los certificados de profesionalidad de la ocupación de estibador portuario para los grupos profesionales aprobados en el presente acuerdo, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo.

13.3.7 Desarrollar la investigación e innovación, por sí misma, por medio de entes sin fin de lucro y, en su caso, por las OEE, de la formación profesional en el sector.

13.3.8 Obtener y apoyar a las OEE en la obtención de financiación de las acciones formativas profesionales, de apoyo y orientación en el sector.

13.3.9 Establecer los criterios de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas al sector de la Estiba Portuaria.

13.3.10 Velar por el cumplimiento de los Acuerdos en materia de formación en el sector de la Estiba Portuaria.

13.3.11 Conocer la aplicación del sistema de bonificaciones por las empresas en el sector de la Estiba Portuaria así como conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector y efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector.

13.3.12 Emitir otros informes y resoluciones que se le soliciten, proponer la realización de estudios, así como plantear la participación en proyectos relacionados con el sector de la Estiba Portuaria.

13.3.13 Participar y colaborar en estudios o investigaciones referentes a la Estiba Portuaria y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Comunicaciones o el Centro de Referencia Nacional correspondiente al sector de la Estiba Portuaria. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible en los órganos de las Administraciones públicas competentes y, especialmente, en los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

13.3.14 Elaborar un censo de centros de formación especializados en el sector y emitir una valoración para la colaboración con los mismos. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes.

13.3.15 Aprobado su Reglamento de funcionamiento interno.

13.3.16 Elaborar una Memoria anual sobre la Formación realizada en el sector de la estiba portuaria.

13.3.17 Establecer criterios orientativos en relación al nivel de la formación: Básica, media o superior.

13.3.18 Establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación.

13.3.19 Cualquier otra, que pueda estimarse por oportuno o que le sea reconocida.

13.4 Régimen de adopción de acuerdos. Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo de los dos grupos de organizaciones empresariales y sindicales.

13.5 Reglamento. Se aplicará, en tanto no se apruebe otro reglamento, el propio de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

13.6 Financiación. La financiación de los planes de formación aprobados en cada puerto será con cargo a los recursos que se acuerden por las partes. En tal caso, se podrá disponer, en los términos y cuantías que procedan de los siguientes:

1. Los fondos provenientes del Acuerdo Estatal para el Empleo al que se refiere el apartado 13.1. tanto de las empresas como de la OEE respectiva. A este efecto, los afectados por el presente Acuerdo suscribirán los oportunos conciertos con el organismo tripartito administrador de tales recursos.

2. Los fondos procedentes de otros medios o instituciones públicas o privadas destinados a la formación: Comunidades Autónomas, Unión Europea, Ayuntamientos, etc.

3. Las cuotas obligatorias aportadas por las empresas de conformidad a lo dispuesto en la Ley 33/2011.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal adoptará los acuerdos precisos sobre el procedimiento, sistema de control y seguimiento del gasto, evolución de la formación impartida y sobre todas aquellas cuestiones necesarias para su buen fin.

Artículo 14. Prevención de riesgos laborales.

14.1 El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. A este respecto y para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre Riesgos Laborales en el sector, así como su acomodación tanto a la misma como a las futuras modificaciones que se puedan ir sucediendo a futuro, las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a negociar y complementar el presente convenio mediante acuerdos complementarios sobre seguridad laboral.

14.2 En tal sentido, los firmantes del presente Acuerdo con la legitimidad y en la proporción que les corresponda legalmente, se obligan a constituir una subcomisión de seguridad laboral en el seno de la Comisión Paritaria en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo para la revisión de los planes de prevención de cada puerto y la adaptación de las normas generales de prevención de riesgos laborales al sector de la estiba portuaria. Asimismo, la Subcomisión constituida o el órgano o comisión que la misma determine, realizará las funciones que se acuerden sobre la modificación y actualización periódica de las Bases para la Prevención. La Subcomisión elevará a la Comisión Paritaria sus propuestas para, en su caso, la adopción de los acuerdos pertinentes y la publicación de los mismos.

14.3 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 y OEE.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por los delegados de prevención de la OEE y de las Empresas y de otra, por los representantes de las Empresas y de la OEE.

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 y de la OEE 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 serán desarrolladas por la Comisión de Prevención de Riesgos designada por los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, y aprobadas por esta última y, en su caso, con la participación de las organizaciones legitimadas no integrantes de la CPSE.

Artículo 15. Promoción de la igualdad.

De conformidad a la legislación vigente, los OEEs y las empresas incluidas en el ámbito personal del presente convenio colectivo se obligan a negociar en los convenios colectivos de ámbito local medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres o, en función del número de trabajadores y trabajadoras, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VI. Representatividad en el sector y derechos sindicales**Artículo 16. Representación de los trabajadores del sector.**

A fin de coadyuvar a la clarificación de 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 a los representantes de los trabajadores 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 interrelación y afectación en el nivel de empleo de ambos en las actividades del ámbito funcional, las partes firmantes se obligan a negociar en los ámbitos inferiores convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito territorial mínimo sea cada Puerto y como ámbito personal el 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 2.º del Estatuto de los Trabajadores, agrupe a los trabajadores de Relación Laboral Común incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo.

Las organizaciones empresarial y sindicales firmantes y sus respectivas entidades asociadas, federadas y/o afiliadas, se obligan a acomodar la cuantía y composición de sus respectivas representaciones a lo previsto a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores, y en materia de ámbitos a respetar y asumir los establecidos en los artículos 2 y 3 del presente Acuerdo.

Artículo 17. Derechos Sindicales.

17.1 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:

17.1.1 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 OEE o de las empresas. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la OEE o local dispuesto por la empresa, o de cualquier otro que éstas pongan 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.

17.1.2 A recibir información a través de sus representantes.

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

17.1.4 A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la ley–, origen racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua oficial del Estado Español y de las Comunidades Autónomas.

17.1.5 A la protección frente al acoso sexual o laboral con ocasión o como consecuencia del trabajo

17.1.6 A autorizar expresamente a las empresas la cesión de datos informatizados de su dirección, teléfono y correo electrónico a los sindicatos de su elección.

17.2 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.

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

17.3.1 Derecho a que en aquellas OEE 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.

17.3.2 Los sindicatos que, aun no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la OEE de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

17.3.3 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 veinte horas.

17.3.4 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.

17.3.5 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.

17.3.6 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.

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

17.3.7.1 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.

17.3.7.2 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.

17.3.7.3 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.

17.3.7.4 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.

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

17.3.7.5.1 Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

17.3.7.5.2 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.

17.3.7.5.3 La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

17.3.7.5.4 Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

17.4 En las Empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes

17.4.1 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.

17.4.2 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.

17.4.3 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.

17.5 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.

17.6 Al objeto de atender las funciones asignadas a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal y la correspondiente actividad de análisis, contacto y solución de la problemática originada en cada puerto, se acuerda constituir una bolsa anual de horas adicionales no retribuidas equivalentes a 726 turnos de trabajo para la gestión sindical que serán distribuidas entre los sindicatos firmantes en proporción a la representatividad indicada en el artículo 19. Los sindicatos podrán asignar las horas para la gestión sindical a los trabajadores y trabajadoras de RLE y RLC que estimen convenientes, sean o no representantes legales o sindicales de los trabajadores y de forma puntual o periódica. Las empresas (OEE o empresas estibadoras) concederán a los trabajadores designados licencia no retribuida.

La utilización concreta por estibador será comunicada por los sindicatos a ANESCO y a la OEE y, empresa afectada en el caso de RLC con tres días de anticipación a su utilización salvo situaciones excepcionales. La designación de trabajadores que no tengan la condición de representantes no conlleva el otorgamiento a los mismos de garantía sindical alguna.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

Artículo 18. Régimen disciplinario.

18.1 Opción a favor de la readmisión:

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 recepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de carácter Especial.

Cuando se extinga el contrato de trabajo de relación laboral común, y el trabajador mantenga suspendida su relación laboral especial con la OEE correspondiente, el trabajador/a podrá optar por reingresar en esta última. En este caso, no tendrá derecho a percibir la indemnización legal por la extinción del contrato de trabajo producido en la empresa.

18.2 Procedimiento disciplinario.

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

18.2.2 La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la OEE, corresponde exclusivamente a éste, si bien cuando una Empresa considere que un trabajador portuario de la plantilla de la OEE puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito al Ente para que éste adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la OEE pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

La propuesta de la empresa a la OEE tendrá, en todo caso, carácter vinculante.

18.2.3 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.

18.2.4 Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. 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.

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

18.2.6 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.

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

18.2.8 A los anteriores efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

18.3 Prescripción.

18.3.1 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.

18.3.2 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.

18.4 Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria.

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

18.5 Clasificación de las Faltas.

18.5.1 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.

18.5.2 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 OEE o, en su caso, de la empresa con la que se mantiene la RLC.

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 del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por la OEE, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

19. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su Grupo Profesional y especialidad provenientes de Empresas que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.

20. La reincidencia en falta leve, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18.5.3 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 manifestada 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, destrozar 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 trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la Empresa.

11. Revelar a terceros 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. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.

21. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

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

23. El acoso sexual o laboral.

24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

18.6 Sanciones.

18.6.1 Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

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

18.6.2 Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta turnos, o igual número de días.

18.6.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa turnos, o igual número de días.

Despido.

18.7 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.

CAPÍTULO VIII. Comisión Paritaria Sectorial Estatal; procedimientos voluntarios de solución de conflictos; garantía de cumplimiento global del acuerdo

Artículo 19. Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE) ¹

19.1 Competencias y funciones de la CPSE. Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial Estatal con las siguientes competencias y funciones:

a) Las funciones de interpretación, ejecución, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo.

¹ Es la nueva redacción de este artículo, publicada en el BOE nº 63 de 13.03.2018

b) Las funciones mediadora y arbitral para resolver los conflictos interpretativos o aplicativos originados entre este Acuerdo sectorial y los convenios de ámbito inferior.

c) Las de interpretación, de mediación y arbitral para resolver los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios de ámbito inferior cuando el conflicto no haya sido resuelto por la comisión paritaria del propio convenio y cualquiera de las partes solicite la intervención de esta Comisión Paritaria.

d) Las de mediación y arbitraje en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; las de resolución de las discrepancias en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo, descuelgue de convenio o modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo o las de carácter individual de trascendencia colectiva en el seno de las empresas y para los trabajadores incluidos en el artículo 2 del presente Convenio. En los casos indicados, incluidas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo de carácter individual con trascendencia colectiva, la empresa no implantará dichas medidas sin agotar un período de consulta de treinta días con la representación legal de los trabajadores en el puerto afectado y, posteriormente, un trámite de igual plazo ante esta Comisión Paritaria.

e) Las de interpretación de las condiciones de subrogación estipuladas en el presente convenio colectivo y resolución de discrepancias y, en su caso, mediación, surgidos en los procesos de subrogación y determinación de excedentes estructurales, así como conocer, con carácter previo a la vía jurisdiccional, de las discrepancias, controversias y reclamaciones que puedan suscitarse, individual y colectivamente, como consecuencia de la aplicación de los procesos regulados en la disposición adicional séptima.

f) Aquellas otras previstas específicamente en el presente Acuerdo y, en particular, en el artículo 19.4.

19.2 Composición. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal estará integrada paritariamente por siete representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, y siete representantes de ANESCO en su condición de organización empresarial firmante, quienes de entre ellos, elegirán un secretariado mancomunado integrado por dos secretarios elegidos uno por cada parte. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, siendo éstos designados libremente por cada una de las partes.

El voto de cada representación entre los firmantes se realizará de forma ponderada en atención a la representatividad de cada organización conforme a lo previsto en el artículo 19.5

Será domicilio oficial de la CPSE, a efectos de notificaciones, el de las siguientes organizaciones sindical y empresarial:

Anesco: Paseo de la Castellana, n.º 18, 7.ª, 28046 Madrid; teléfono: 91 577 66 74/75; anesco@anesco.org.

Coordinadora: Rambla Santa Cruz, 19; CP 38006, Santa Cruz de Tenerife; teléfono: 922 28 95 21; fax: 922 27 99 54; secretaria@coordinadora.org.

19.3 Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las Organizaciones Sindicales o Empresariales firmantes del presente Acuerdo. En el primer supuesto, la CPSE deberá resolver en el plazo de treinta días y, en el segundo, en siete días, sin perjuicio de los procedimientos y plazos pactados en el presente Convenio para supuestos específicos.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

El cómputo de días se realizará contabilizando los días hábiles sin que lo sean, los festivos de la ciudad de Madrid y los sábados y domingos.

Procederán a convocar la CPSE los secretarios de forma mancomunada.

19.4 Funciones. Son funciones específicas de la CPSE, las siguientes:

a) La interpretación del Acuerdo. En virtud de las obligaciones asumidas por las partes firmantes para reproducir o ejecutar parte del contenido

del presente acuerdo en los convenios sectoriales de ámbito inferior, las organizaciones firmantes convienen articular tal obligación mediante los siguientes medios:

1. El traslado al ámbito local de la interpretación de esta Comisión Paritaria Sectorial Estatal de las materias objeto de reenvío.

2. Remitir a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, con carácter previo a su remisión a la Autoridad Laboral competente, el preacuerdo del texto de los convenios de ámbito inferior, a fin de comprobar su adaptación a las disposiciones del presente Acuerdo.

3. La CPSE resolverá sobre la conformidad o no del acuerdo o convenio colectivo de ámbito inferior a las estipulaciones del presente Acuerdo y remitirá al órgano u organización consultante las observaciones o modificaciones propuestas en el plazo de diez días.

4. Las organizaciones firmantes deberán adoptar las resoluciones pertinentes para el cumplimiento del acuerdo de la CPSE.

5. Asimismo, las organizaciones firmantes del IV Acuerdo se obligan a remitir a la CPSE los acuerdos y convenios colectivos definitivos suscritos en el ámbito inferior.

b) Resolver, mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, de conformidad con los procedimientos regulados en el artículo 19 del presente Acuerdo.

c) Vigilancia, cumplimiento y ejecución de lo pactado.

d) Entender en términos de consulta, mediación y, en el caso previsto en el artículo 6.5, resolver, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de conflictos colectivos e individuales que surjan por la aplicación o interpretación derivada del presente Acuerdo.

e) Informar sobre el ingreso de nuevos trabajadores en las SAGEP y Centros portuarios de Empleo (CPE) para la realización de las actividades del ámbito funcional del presente convenio en todos y cada uno de los puertos del territorio español.

A los anteriores efectos, las SAGEP y los CPE en cada Puerto o, en su caso, las respectivas organizaciones empresariales y sindicales y empresas obligadas por el presente acuerdo, remitirán a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal los datos de actividad y volumen de empleo existente y detalle de la plantilla por grupos profesionales y especialidades, números de turnos, reenganches, retribución media y, en general, todos aquellos datos previstos en el presente Acuerdo y los que puedan ser solicitados para dar cumplimiento a esta y otras funciones encomendadas.

Cuando el informe de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal hubiera sido contrario a la propuesta realizada las partes podrán solicitar su revisión ante la CPSE aportando nuevos datos, modificando los términos y condiciones de los ingresos para ajustarse total o parcialmente a la propuesta de la comisión o, en su caso, aclarando o motivando la solicitud.

En el supuesto de solicitud de revisión de la propuesta formulada, el informe de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, deberá emitirse en el plazo máximo de un mes.

f) Resolver las solicitudes planteadas en relación con el artículo 5 del presente Acuerdo.

g) Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el Sector Portuario, de acuerdo con el procedimiento previsto en el V ASAC.

h) Conocer previamente a la realización de una huelga, y para intentar un arreglo pacífico, de las convocatorias de huelga. Para ello, la organización sindical convocante de una huelga en cualquier puerto de interés general deberá comunicarlo preceptivamente a la CPSE en el plazo de diez días anteriores a la fecha de la convocatoria. La CPSE convocará a las partes afectadas al objeto de intentar un arreglo pacífico del conflicto.

i) Conocer, en caso de desacuerdo durante el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del ET para la inaplicación en una empresa

de las condiciones de trabajo previstas en el IV Acuerdo, de la discrepancia planteada por cualquiera de las partes.

Asimismo, en caso de que hubiera habido acuerdo en el seno de la empresa, la CPSE será notificada del acuerdo alcanzado en el período de consultas para la inaplicación del IV Acuerdo en una empresa.

j) Solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del ET.

k) Documentación y estadística: Las SAGEP, los CPE y las empresas estibadoras se obligan a remitir mensualmente a la Secretaría de la CPSE los datos generales a los que se refiere el párrafo 2.º del apartado e) anterior, los referidos a la siniestralidad laboral y, en general, aquellos otros que, siendo necesarios para mantener actualizada una base de datos del sector fueran determinados por la CPSE. En el plazo de tres meses la CPSE aprobará una ficha normalizada para la recogida homogénea de datos.

19.5 Financiación. Para el cumplimiento de las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, las SAGEP, los CPE y, en su caso, las empresas incluidas en el ámbito personal del presente acuerdo que no participen accionarialmente en éstos aportarán mensualmente una cuota para sufragar el funcionamiento de la CPSE. La determinación de la cuantía de dicha cuota, para el periodo que se establezca, será fijada por acuerdo de la CPSE y será abonada por cada entidad en función del número de trabajadores y trabajadoras a que se refiere el ámbito personal. Para la determinación del número de trabajadores/as se tendrá en consideración la condición de fijeza a tiempo completo y, respecto al personal a tiempo parcial (fijo o eventual), el número de turnos realizados dividido por 242.

La referida cantidad será recaudada por las SAGEP, los CPE, o en su defecto por las empresas indicadas en el párrafo anterior y se ingresará en la cuenta que la CPSE notificará oportunamente.

Las cantidades ingresadas, previa detracción de los gastos comunes debidamente acreditados y aprobados por la propia CPSE, se distribuirán entre las organizaciones integrantes de la representación empresarial y sindical de la CPSE, en concepto de indemnización por los gastos que se derivan de su participación en la misma conforme a los siguientes importes y criterios:

1. El 25 % de la recaudación se abonará, distribuida en partes iguales, entre cada una de las secretarías mancomunadas, con el límite máximo que establezca la CPSE, en compensación por la actividad de secretaría, convocatorias, gestión económica, informes sobre los puntos del orden del día, confección y remisión de actas, archivo documental, cuentas, gestión de base de datos y aquellas otras propias de la secretaría.

2. El resto (mínimo del 75 %), se distribuirá entre ambas representaciones social y empresarial al 50 %, y entre las organizaciones firmantes, en proporción al porcentaje de representatividad que se indica a continuación:

- Representación empresarial:
 - Anesco: 100 %.
- Representación sindical:
 - CETM: 85,427 %.
 - UGT: 8,543 %.
 - CC.OO.: 4,523 %.
 - CIG: 1,507 %.

El incumplimiento de esta obligación de financiación empresarial supondrá vulneración del presente Acuerdo y podrá ser exigida ante los tribunales del orden jurisdiccional social.

La modificación del presente artículo 19.5 tendrá eficacia desde el día 1 de enero de 2018.

19.6 Reglamento. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal aprobará un Reglamento de Funcionamiento. Hasta la aprobación del nuevo Reglamento se continuará aplicando, con la adaptación a las

modificaciones pactadas, el vigente para la CPSE aprobado en el III Acuerdo sectorial.

Artículo 20. Procedimientos de solución de conflictos.

20.1. Ámbito.

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio español y obliga a las empresas y trabajadores afectados en el ámbito personal contemplado en el artículo 2.

20.2. Conflictos sometidos a este procedimiento.

- a) Los conflictos identificados en el artículo 19 del presente acuerdo.
- b) Quedan al margen del presente Acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en los que sea parte el Estado, una Comunidad Autónoma u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

20.3 Legitimación.

Las empresas, Anesco, la representación legal y sindical de los trabajadores y los sindicatos firmantes están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos indicados en el artículo 19 del presente Acuerdo.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

20.4 Procedimiento: La Comisión Paritaria Sectorial Estatal desarrollará sus funciones de interpretación, mediación y arbitraje conforme al procedimiento que se indica a continuación:

20.4.1 Procedimiento ordinario para la resolución de conflictos:

20.4.1.1 La Secretaría de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal recibirá la solicitud de la parte interesada en su intervención con la documentación prevista legalmente y, en su caso, la que la parte solicitante estime necesaria para la resolución de la controversia. La CPSE podrá requerir al solicitante para que complete la documentación o aporte otra complementaria. De la documentación, el solicitante deberá aportar tantas copias como organizaciones representadas en la CPSE que, preferentemente, serán remitidas por medios electrónicos.

20.4.1.2 Recibida o completada la documentación la Secretaría de la CPSE dará traslado a la otra parte directamente afectada por el conflicto, a la OEE y, en su caso, a los terceros incluidos en el ámbito personal del presente convenio que pudieran resultar afectados por la resolución del conflicto, para que por un plazo de 7 días expongan sus alegaciones y aporten los documentos que estimen pertinentes ante la secretaría de la CPSE.

20.4.1.3 La CPSE podrá, con suspensión del plazo para resolver, requerir a las partes afectadas la aportación de documentación complementaria.

20.4.1.4 Completada la documentación, la secretaría de la CPSE convocará una sesión plenaria en el plazo de 7 días para oír a las partes afectadas directamente por el conflicto, complementar información e iniciar la mediación al objeto de procurar un acuerdo entre las partes. El proceso de mediación podrá desarrollarse en sucesivas sesiones si las partes interesadas lo admiten.

Si el conflicto es de interpretación, y las partes no alcanzaran un acuerdo por la intervención mediadora de la CPSE, ésta podrá resolver la discrepancia a cuyo efecto, dictará la Resolución correspondiente que será notificada a las partes afectadas con indicación de la fecha de efectos.

20.4.1.5 Si el conflicto es de los previstos en el artículo 19.1, apartados b), c), d) y e), y no se alcanzara un acuerdo la CPSE iniciará el procedimiento arbitral.

20.4.2 Procedimiento Arbitral:

20.4.2.1 El procedimiento arbitral podrá ser voluntario u obligatorio. Será voluntario cuando la CPSE lo acuerde en cuyo caso, identificará la materia, limitará el alcance del conflicto y del arbitraje y nombrará un árbitro, al que dará traslado de toda la documentación remitida por las partes a fin de que, previa audiencia de las mismas, dicte un Laudo Arbitral que resuelva en derecho y en equidad de los intereses de las partes en conflicto.

20.4.2.2 Cuando la CPSE no alcance un acuerdo sobre el arbitraje voluntario, se iniciará el procedimiento de arbitraje obligatorio con las excepciones y procedimiento siguientes:

Excepciones: No será de aplicación el arbitraje obligatorio en los siguientes supuestos:

Que el conflicto sea producto del proceso de la negociación de un convenio colectivo en el ámbito sectorial interior.

Que los sujetos colectivos legitimados hubieran presentado preaviso de huelga en reivindicación de las mismas cuestiones que se haya sometido a la consideración de la CPSE.

20.4.2.3 El arbitraje obligatorio se resolverá por tres árbitros, uno nombrado por cada parte empresarial y sindical y el tercero, designado de mutuo acuerdo o, en su defecto, por insaculación entre los designados a estos efectos por acuerdo de la propia CPSE. El nombramiento de los árbitros se deberá realizar en el plazo máximo de diez días a partir de la constatación del desacuerdo sobre el arbitraje voluntario.

20.4.2.4 En todo caso, la decisión arbitral habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del encargo. El Laudo arbitral tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

20.4.3 Laudo Arbitral:

1. Una vez designado el árbitro o colegio arbitral indicado en los apartados la Comisión Paritaria Sectorial Estatal efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el apartado 20.4.1 y la documentación indicada en el artículo 20.4.1.1, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

2. La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido.

3. Los árbitros designados resolverán, con base en derecho y en equidad a cuyo efecto buscarán el equilibrio entre los intereses de las partes en conflicto y comunicarán el laudo a la CPSE y ésta a las partes afectadas por la discrepancia,

4. El laudo arbitral será motivado, vinculante para las partes y ejecutivo.

5. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal facilitará a los árbitros los medios de apoyo que necesite para el desempeño de su función.

20.5 Gastos del procedimiento.

Los gastos del procedimiento arbitral y los honorarios del árbitro designado por la CPSE, que no sean sufragados por los fondos del ASEC o de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correrán de cuenta del solicitante.

20.6. Órganos de Mediación, Arbitraje.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezcan en su seno la CPSE, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 21. 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 obligaciones de la otra parte, incluida las de polivalencia y movilidad funcional, jornada mínima mensual, jornada máxima anual, etc., salvo que por acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal 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 para las empresas afectadas por el mismo.

Disposición adicional primera. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si como consecuencia de lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores la jurisdicción competente declarara la nulidad total o parcial de algún artículo, las partes firmantes se obligan a negociar su sustitución de forma que, respetando la resolución judicial, no se altere en esencia el conjunto de condiciones pactadas y su alcance o, alternativamente, se convenga los medios de compensación a la parte afectada.

Disposición adicional segunda. Pacto sectorial por la profesionalidad y garantía de empleo.

A) Empleo.

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 para las empresas afectadas por el mismo.

B) Garantía de empleo.

Las Organizaciones firmantes, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país con el carácter de excepcionalidad y transitoriedad que son inherentes a la misma, consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para afrontar la crisis y los efectos negativos de la misma en materia de destrucción de empleo.

El presente acuerdo tiene como objetivo que con carácter previo a cualquier medida que pueda afectar al empleo de los estibadores portuarios, tanto por un crecimiento injustificado del mismo como por su destrucción, se deben agotar en primer lugar todas las medidas posibles de flexibilización de los tiempos de trabajo, de movilidad funcional y de supresión de intrusismo profesional para mejorar la ocupación efectiva de los estibadores portuarios.

Solamente una vez agotadas estas medidas, se podrá acudir a otras medidas de empleo para afrontar la situación de crisis que, en primer término, deberán ser necesariamente coyunturales.

Si, aplicadas todas aquellas medidas, persiste la situación de crisis las SAGEP podrán en su ámbito proponer otras al amparo de lo dispuesto en el artículo 51 del ET. Las discrepancias que se produzcan tras el preceptivo período de consultas en estos procedimientos colectivos serán necesariamente resueltas por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de estos Acuerdos, con sujeción al procedimiento previsto en los mismos.

En todo caso, 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 una OEE específico descienda por debajo del 75 %, durante un año y a tal efecto, se reunirá la CPSE, con audiencia de las representaciones empresarial y

de los trabajadores del puerto afectado, para adoptar los acuerdos que procedan.

C) Plantilla laboral y productividad y competitividad internacional.

Las partes consideran imprescindible para mantener un alto nivel de productividad que permita la competitividad internacional el rejuvenecimiento constante de las plantillas de estibadores portuarios de forma que se posibilite la iniciación y formación de nuevos profesionales al tiempo que la progresiva separación de las actividades de la estiba que, por su propia naturaleza son peligrosas y penosas y, en ocasiones, tóxicas.

Por ello, convienen en realizar todas las acciones necesarias para promover el mantenimiento de medidas que permitan la aplicación de acuerdos de jubilación, aplicación de coeficientes reductores para la jubilación, así como la adopción de medidas de jubilación parcial o anticipada siempre que la normativa laboral lo permita.

Asimismo, las partes se obligan a promover la jubilación parcial de los trabajadores que reúnan los requisitos legales a cuyo efecto, las empresas se comprometen a la contratación de nuevos trabajadores en los términos que disponga la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional tercera. Defensa de la profesionalidad.

Los representantes legales de los trabajadores o las Empresas 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 OEE y, ésta, comprobada la infracción, advertirá a la empresa del trabajo con intrusos y la requerirá para que los retire.

Las partes se comprometen a negociar la identificación de los puestos de trabajo propios de la estiba portuaria creados como consecuencia de los procesos de automatización de las operaciones a cuyo efecto, tendrán en consideración que las funciones asignadas a los grupos profesionales debe ser realizada, también, cuando se empleen sistemas de gestión informatizada de las terminales.

De persistir o reproducirse la situación, la Gerencia de la OEE lo comunicará a la autoridad portuaria a los efectos de lo establecido en la legislación vigente. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal que podrá resolver sobre la materia conforme a los procedimientos establecidos en el artículo 19.

Disposición adicional cuarta. Grupo 0.

Se mantendrá la composición y condiciones de trabajo pactadas en los puertos en los que se hubiera constituido el Grupo Profesional 0 (Auxiliar) de conformidad a lo dispuesto en el III Acuerdo Sectorial.

Mediante convenio o acuerdo colectivo de ámbito local se podrá pactar la integración de los trabajadores del Grupo 0 del III Acuerdo Sectorial, o la ampliación de funciones correspondientes a todas o algunas de las nuevas tareas previstas en el artículo 12.1. Grupo 0 Auxiliar. En tal caso, el convenio o acuerdo colectivo determinará las condiciones de integración o ampliación de funciones, el proceso temporal y, en su caso, adoptar cualquier medida de adecuación (permanencia, integración total o parcial, etc.) a la estructura de personal establecida en el presente Acuerdo Sectorial.

Disposición adicional quinta. Compromiso de las partes para la adaptación de los convenios de ámbito inferior a las disposiciones del presente acuerdo estatal.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo estatal se comprometen a adaptar todos los convenios colectivos de ámbito inferior, sectorial o de empresa, reguladores del ámbito funcional establecido en el artículo 3, a las disposiciones de este Acuerdo Estatal.

A los efectos indicados, las organizaciones firmantes promoverán –por medio de los sujetos legitimados legalmente– la constitución de las correspondientes comisiones negociadoras y, en caso de estar constituidas, impulsarán la traslación de los presentes Acuerdos a sus respectivos ámbitos. En particular, incorporarán a los convenios de ámbito inferior los ámbitos y los criterios de concurrencia de convenios establecido en el Capítulo I del presente acuerdo y la remisión a la

Comisión Paritaria Sectorial Estatal para el desempeño de las funciones y procedimientos establecidos en el capítulo VIII del presente acuerdo estatal.

Asimismo, las partes podrán acordar la remisión a la CPSE la intervención de la misma en los conflictos originados en el ámbito territorial respectivo en el supuesto que la comisión paritaria competente no alcanzara una solución a los mismos.

Disposición adicional sexta. Lucha contra las toxicomanías.

En el plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, la CPSE abordará la elaboración y, en su caso, aprobación de un protocolo sobre la prevención de adicciones (droga y alcohol) en el trabajo. El referido protocolo deberá incluir instrumentos de detección y de apoyo a la desintoxicación de la enfermedad.

A los indicados efectos, se tomarán como referencia los acuerdos adoptados sobre tal materia en los puertos.

Disposición adicional séptima²

1. Aquellas empresas que opten por decidir su separación de la SAGEP en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2017, se subrogarán el personal de la estiba portuaria, que a fecha de la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley integraba la plantilla de la SAGEP, en proporción a su participación accionarial en la correspondiente sociedad. En consecuencia, el citado personal, tendrá derecho a su incorporación voluntaria en dichas empresas estibadora en las mismas condiciones laborales individuales y colectivas que posee actualmente. Este supuesto se regirá, por analogía, por lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores para la sucesión de empresas y seguirán rigiéndose por el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE número 26, de 30 de enero de 2014), incluida la presente modificación y otras que se acuerden, y por los convenios colectivos sectoriales del puerto en vigor a la fecha de la firma de esta disposición adicional o sus modificaciones posteriores, hasta su sustitución por el V Acuerdo o por los nuevos convenios colectivos sectoriales y de pluralidad de empresas u otros que resulten aplicables.

En el caso de que todas las empresas decidan la separación de la SAGEP y, por tanto, se proceda a su liquidación, igualmente, los trabajadores tendrán derecho a la subrogación en las empresas estibadoras según su porcentaje de participación en el capital de la SAGEP.

Antes de que se ejecute por las empresas las decisiones de separación de la SAGEP, deberán informar a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, que incorpora a sus competencias la emisión de informe preceptivo sobre sus efectos y sobre el sistema de asignación de trabajadores a cada empresa que se pactará en el ámbito estatal. Asimismo, la Comisión Paritaria Sectorial Estatal asume la competencia de interpretación y resolución de conflictos de la presente disposición adicional.

2. El sistema de asignación de los trabajadores de la SAGEP a los que se ofrecerá, de acuerdo con el apartado anterior, la incorporación voluntaria a la empresa estibadora que se separe de aquella en virtud de lo previsto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2017, se deberá regir por los siguientes principios:

(i) El ejercicio del derecho de separación de cualquier socio de las SAGEP se debe producir dentro de la más estricta neutralidad en relación con la situación anterior a la separación y evitando, en particular, que la posición competitiva de las empresas que ejerzan dicho derecho se vea perjudicada tras su separación.

(ii) El número de trabajadores a subrogar se determinará mediante la estricta aplicación de la regla de proporcionalidad en función del porcentaje de participación de la empresa estibadora en el capital social de la SAGEP.

(iii) Una vez determinado el número total de trabajadores objeto de subrogación, se concretará su distribución por categorías y

² Es la nueva redacción de esta Disposición, publicada en BOE nº 63 de 13.03.2018)

especialidades en función de las empleadas por la empresa separada de la SAGEP durante los doce meses anteriores a la fecha de la comunicación de separación, con objeto de que la combinación de trabajadores que se le asignen tras la separación resulte adecuada a las necesidades operativas de la empresa conforme al dato objetivo acreditado durante el indicado periodo.

La información sobre la distribución por categorías y especialidades de trabajadores empleada por la empresa separada de la SAGEP durante los doce meses anteriores a la fecha de la comunicación de separación se considerará estrictamente confidencial para el resto de empresas y solo será conocida por los gestores de la SAGEP, que asumirán un compromiso de reserva sobre la información facilitada.

(iv) Para garantizar la neutralidad de la medida para las empresas que se separen y, en su caso, las que permanezcan, y las condiciones de trabajo individual y colectivas indicadas en el apartado 1 anterior, la empresa que haya decidido su separación, la SAGEP y la Representación Legal de los Trabajadores deberán tener en consideración el nivel de ocupación del personal objeto de subrogación y, a tal efecto, podrán acordar la subrogación de los trabajadores a tiempo parcial entre las mismas, en proporción al nivel de ocupación entre las empresas en el periodo de doce meses indicado en el apartado anterior.

(v) Una vez determinados el número de trabajadores por categorías y, en su caso, especialidades, la SAGEP hará pública la oferta de subrogación de la empresa saliente. La aceptación de la oferta será voluntaria para los trabajadores y, en el caso de que el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir por cada categoría y especialidad, tendrá preferencia, alternativamente, el de mayor y menor antigüedad en la SAGEP.

(vi) Lo dispuesto en los apartados (ii) a (v) anteriores se aplicará siempre y cuando la empresa que haya decidido su separación, la correspondiente SAGEP y la Representación de los Trabajadores no

acuerden otros criterios diferentes o complementarios, que habrán de ser, necesariamente, respetuosos con lo establecido en el apartado (i) anterior. La decisión así adoptada deberá someterse al informe previo de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, conforme a lo establecido en el apartado 1 anterior.

3. La presente disposición adicional tendrá eficacia desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017.»

Disposición transitoria única. Consolidación de tramos de antigüedad en trámite de adquisición y respeto a los acuerdos anteriores.

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 dicha fecha. El pago se efectuará a partir del momento en el que le hubiera correspondido el tramo completo.

Asimismo, se respetarán los acuerdos adoptados en los puertos con anterioridad al presente convenio siempre que hayan tenido por objeto la supresión del concepto de antigüedad y así lo hayan hecho efectivamente.

Disposición derogatoria única.

El presente convenio, para los afectados por el mismo, deroga los acuerdos colectivos anteriores de ámbito estatal.

Igualmente, para estos mismos, deroga en su totalidad el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario (código Convenio número 9909785), publicado en el «BOE» número 295, de 10 de diciembre de 1999, excepto en todas aquellas materias no reguladas expresamente en este convenio, en cuyo caso se asumen los derechos y obligaciones contenidos en el III Acuerdo como materia pactada en el mismo, salvo que contradigan las anteriores disposiciones, o las normas generales de derecho necesario absoluto.

USTG