

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3175

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral - Convenios Colectivos

Expediente 12/90

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para "Sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena", de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 28-2-90, cuya representación de la empresa está formada por representantes de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena y empresas estibadoras de Cartagena, y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales U.G.T. y Federación Estatal de Estibadores Portuarios, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14-3-90, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 15 de marzo de 1990.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.
(D.G. 225)

Convenio Colectivo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario

Cartagena 1990

TITULO PRELIMINAR

En cumplimiento de lo que determina el artículo 16 del "Acuerdo sectorial", la representación de las partes para definir su legitimación en la negociación del Convenio es la siguiente:

Por parte empresarial o económica: SESTICARSA por la adscripción de los trabajadores de relación laboral especial.

Las empresas estibadoras, por el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio.

Por parte de los trabajadores o social: Unión General de Trabajadores y Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios.

Son los firmantes:

Por SESTICARSA, don José Luis Saura Roch y don Gabriel Alvarez Sánchez.

Por las empresas estibadoras, don José Pelegrín Lorca, don Félix Vivancos García, don Daniel Meca Gómez, don Jacinto Moncada Ochoa, don Vicente Gutiérrez Izquierdo, don Salvador Sánchez Balsalobre, don José Vera Sánchez; don Jacinto Martín Cos y don Gerardo Bosch Molina.

Por Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios don Antonio Pérez González, don Corpus Moreno Blesa, don Juan Trigueros Más, don Fausto Godínez Hernández, don Manuel Calvo Nicolás, don Hilario Serrano Fresneda.

Por Unión General de Trabajadores: don Salvador Martínez González, don Mario Vivancos Hernández y don Julián Cabello Ros.

TITULO I

CAPITULO I

Ámbito - Prelación y concurrencia de normas - Vinculación a la totalidad - Comisión paritaria

Artículo 1.º— *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

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

1.1. Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria calificadas como servicio público por el Real Decreto-Ley 2/1986 y el Real Decreto 371/1987, incluidas las siguientes:

1.1.1. El manejo de grúas y otros aparatos y elementos mecánicos excepto cuando dichos medios pertenezcan a la Administración Portuaria.

1.1.2. Los trabajos de carga, descarga, estiba y desestiba de material de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, cuando sean manipulados por una empresa estibadora.

1.1.3. El embarque del correo cuando sea realizado por una empresa estibadora.

1.1.4. El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por los propietarios usuarios de los vehículos o por los conductores habituales dependientes de aquéllos.

1.1.5. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad de transporte desde el exterior del recinto portuario al buque o viceversa y que por ello quedaran comprendidas en las excepciones del apartado anterior.

1.1.6. La conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta el pie de la grúa o de la instalación de carga, en operaciones directas de camión o buque o viceversa, excepto cuando el transporte se produzca sin solución de continuidad en su comunicación con el exterior del recinto portuario.

1.1.7. Los trabajos de maquinilleros o grueros en cualquier tipo de buques, siempre que no sean realizados por la tripulación del mismo.

1.1.8. La descarga, arrastre hasta Lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas labores sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de Convenio Colectivo o pacto debidamente formalizado.

1.1.9. Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con planta de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por los terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional, y no sean realizados por una empresa estibadora distinta de la concesionaria si ésta lo fuese.

1.1.10. Las operaciones de carga, descarga y transbordo para el aprovisionamiento del buque o el avituallamiento de su dotación o pasaje a excepción de las que realice directamente la propia tripulación del buque, en los supuestos de que la operación no rebase las 25 toneladas.

1.1.11. La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones), siempre que no sean realizados por la tripulación del buque.

1.1.12. Las labores de trincaje excepto cuando sean realizadas por el propio personal del buque.

1.2.— Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del R.D. 31/1987 y el artículo 2.3. del "Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales del Sector Portuario de 5 de febrero de 1988 (en adelante "Acuerdo Sectorial") consistentes en la entrega y recepción de mercancías por medio de vehículo o ferrocarril que, efectuándose en la zona portuaria, esté directamente relacionada con el tránsito de mercancías del puerto.

1.3.— Sin perjuicio de la capacidad de los firmantes para, en futuros Convenios, ampliar, reducir o delimitar la relación de las actividades complementarias descritas en el apartado anterior, todo ello dentro de las facultades reconocidas en el artículo 6º del Real Decreto 371/1987, es voluntad de los mismos que, durante la vigencia de este Convenio, en lo no regulado por el mismo, la realización de las labores descritas, se efectúen de acuerdo con los usos y costumbres que se han venido observando hasta el presente.

1.4.— Se excluyen, en todo caso, las labores de recepción, manipulación y entrega de mercancías en los almacenes de depósito de empresas situadas en la zona portuaria cuando estas labores sean realizadas por el personal de la propia empresa y la mercancía a manipular sea propiedad de la empresa o bien no esté directamente relacionada con el tráfico marítimo.

Artículo 2.º— *Ambito personal.*

2.1. El presente Convenio afectará a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena S.A. (en adelante SESTICARSA) y a las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba y las complementarias que se describen en el artículo anterior.

2.2. Como trabajadores afectará a la totalidad de Estibadores Portuarios, bien contratados por la Sociedad Estatal en régimen de relación laboral especial, o por las Empresas Estibadoras, en régimen de relación laboral común.

2.3. Quedan expresamente comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores que realicen las labores descritas en el ámbito funcional del mismo.

2.4. Quedan expresamente comprendidos, como trabajadores, los que a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/1986, no figuraban inscritos en los censos de la Organización de Trabajos Portuarios y venían realizando labores portuarias. En cumplimiento del artículo 14 del Acuerdo Sectorial, se acompaña al acta de firma de este Convenio la relación nominal de este personal, y las empresas a las que seguirá vinculado con relación laboral común, de acuerdo con el párrafo 3º, nº 2 de la Disposición Transitoria 2ª del Real Decreto-Ley 2/1986.

2.5. También quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores procedentes del Registro Especial de Trabajadores Portuarios de las Oficinas de Empleo cuando sean contratados por las Empresas Estibadoras.

2.6. Igualmente afectará, en sus aspectos materiales, de condiciones de trabajo y retributivas a Empresas y Trabajadores que realicen labores que, sin ser de servicio público, sean de las relacionadas en el artículo 1.

A estos efectos quedan expresamente comprendidos en el ámbito de este Convenio los trabajadores que realicen las labores descritas en el ámbito del mismo, cualquiera que sea la modalidad de vinculación con las empresas portuarias.

Queda excluido del presente Convenio, el personal que desempeñe funciones y tareas de administración, y dirección de operaciones, así como los mecánicos y demás personal de los talleres que las empresas portuarias tengan para el mantenimiento y reparación de máquinas destinadas a la manipulación de mercancías.

Este personal no puede en caso alguno efectuar labores de las enunciadas en el artículo 1 y, en consecuencia, nunca puede ser considerado componente de la mano o equipo de trabajo.

Artículo 3.º— Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1990 y extenderá su vigencia temporal hasta el día 31 de diciembre de 1991.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no mediar denuncia de cualquiera de las partes para la redacción o revisión, con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formulará por escrito y se notificará a las partes suscribientes y a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio, y hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya, subsistirá la totalidad de su contenido.

En el supuesto de prórroga, por no denuncia de ninguna de las partes, los devengos salariales y extrasalariales pactados en el presente Convenio, se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice de precios al consumo nacional durante el año de su vigencia.

Anualmente se producirá un acuerdo sobre devengos que deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de cada año.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 3.º del Convenio Colectivo firmado en 1987 y con vigencia extendida a 1988, en vigor hasta la firma de éste, y como total compensación al incremento allí fijado, se pagará la cantidad de doce millones de pesetas brutas, a repartir linealmente entre la totalidad del personal portuario de SESTICARSA, considerando que el resto de percepciones que podrían corresponder al colectivo, por este concepto, se encuentra incluido en las tarifas fijadas en el presente Convenio y se percibirá al ser aplicadas las mismas.

Artículo 4.º— Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación a la zona portuaria del puerto de Cartagena.

Se entenderá por zona portuaria la definida como tal por el órgano de la Administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del respectivo puerto.

Artículo 5.º— Prelación y concurrencia de normas.

5.1. Las normas del presente Convenio serán de aplicación preferente y prioritaria a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

En lo no previsto y con carácter subsidiario serán aplicables:

—El acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el Sector Portuario, suscrito el 5 de febrero de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de marzo).

—El R.D.L. 2/1986 de 23 de mayo, sobre servicio público de Estiba y Desestiba de buques, y disposiciones que lo desarrollen.

—El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

5.2. De conformidad con lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y en armonía con lo que dispone el artículo 4.º del «Acuerdo Sectorial», ningún otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio, mientras éste se halle en vigor.

Artículo 6.º— Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7.º— Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros de representación empresarial y cuatro de los trabajadores, designados en cada momento por cada parte entre las personas que hayan asistido a las deliberaciones del Convenio, que entenderán de las siguientes cuestiones:

7.1. Interpretación de las normas del presente Convenio Colectivo.

7.2. Cuestiones que le son atribuidas de un modo expreso en el articulado del presente Convenio Colectivo.

7.3. Vigilancia y adaptación de las normas de Seguridad e Higiene.

7.4. Otras cuestiones no previstas, de la marcha ordinaria de la vida portuaria y que alguna de las partes de la Comisión Paritaria considere que es preciso resolver para mantener la paz social y el buen funcionamiento de los puertos, comprometiéndose las partes a someter a esta Comisión cualquier conflicto que pudiese surgir entre empresas y trabajadores.

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

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

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

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

CAPITULO II

Contratación de trabajadores portuarios por empresas estibadoras**Artículo 8º.— Procedimiento de contratación.**

De acuerdo con el artículo 8º del "Acuerdo Sectorial", las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a SESTICARSA, efectuarán una oferta innominada, con detalle de la categoría y función a desarrollar.

SESTICARSA comunicará esta oferta al Comité de Empresa y a los trabajadores en quienes concurren las condiciones de la propuesta, y las ofertas que reciba las transmitirá a la empresa solicitante, que decidirá libremente.

De no existir voluntarios o de no aceptar la empresa ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

La contratación se efectuará mediante modelo de contrato, que respetará el contenido mínimo de las condiciones retributivas y laborales que fija el Convenio del Sector y sometidos al conocimiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 9º.— Efectos de la contratación.

Los trabajadores portuarios contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a las mismas por relación laboral común, como fijos de la plantilla, o con cualquier otra modalidad contractual prevista, en las condiciones de sus respectivos contratos de trabajo.

La contratación por una empresa estibadora de un trabajador portuario vinculado a SESTICARSA, producirá la suspensión de la relación laboral especial que los unía, la cual quedará restablecida en el supuesto de que se produzca la extinción de su contrato con la empresa estibadora por las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores con las excepciones que establece el artículo 10 del R.D.L. 2/1986. A estos efectos, se tendrá en consideración el futuro desarrollo de lo que se regula en el artículo 10.2 del "Acuerdo Sectorial" respecto a la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores portuarios para acceder a las promociones y ascensos que se produzcan y la valoración que pueda merecer esta circunstancia como causa rescisoria del contrato con la empresa estibadora.

En todos los supuestos indicados, tanto la empresa estibadora contratante, como SESTICARSA, al reanudar la relación laboral suspendida deberán reconocer la antigüedad que personalmente, haya acreditado el trabajador portuario.

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

Cuando un trabajador sea contratado como fijo de empresa, ha de constar ante la Sociedad estatal la categoría que ostenta en la empresa contratante, y no podrá realizar actividad portuaria distinta de aquellas que correspondan al personal que ostente la misma categoría en SESTICARSA ni podrá prestar sus servicios para cualquier otra empresa distinta de la contratante.

Artículo 10.— Control y seguimiento de los compromisos de contratación.

El control, cumplimiento y desarrollo de la normativa referente a los fijos de empresa, se ejercerá por la Comisión Paritaria.

Artículo 11.— Retorno a la Sociedad Estatal.

Cuando un trabajador de la Sociedad Estatal, que tenga suspendida su relación laboral especial en virtud de una relación laboral común con una empresa estibadora, vea extinguida esta relación laboral común, reanudará la relación laboral especial con la Sociedad Estatal, retornando a la lista y categoría de origen al día siguiente de producirse la baja en la empresa estibadora, siempre que la causa de la extinción no haya sido debida a la voluntad del trabajador o a despido declarado procedente.

Las empresas estibadoras deberán informar con la debida antelación a la Sociedad Estatal cuando se produzcan estas circunstancias.

CAPITULO III

Solicitud de trabajadores**Artículo 12.— Procedimiento.**

Las empresas estibadoras solicitarán de SESTICARSA los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y ésta deberá proporcionárselos, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores, mediante el sistema de rotación, según se describe en los artículos siguientes.

12.1.— Las empresas formularán la solicitud por escrito, con determinación del número de trabajadores y especificación de los grupos profesionales interesados y con mención de los siguientes particulares, que como mínimo fije el impreso.

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Tipo de medio de transporte empleado.
- d) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e) Tipo y características de la unidad de carga.
- f) Medios mecánicos a utilizar.
- g) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución en las tareas.
- h) Modalidad de jornada a realizar.
- i) Hora de atraque del buque.

12.2.— Las empresas estibadoras habrán de presentar la petición de personal quince minutos antes de las horas fijadas para el primer nombramiento de cada período para poder ser consideradas en este primer nombramiento.

No se considerarán otras peticiones hasta finalizado este primer nombramiento y el personal solicitado en éstas se nombrará a partir de las 8'00 o 13'30 horas o quince minutos después de la presentación de la solicitud.

12.3.— **Períodos de nombramiento.**— Existirán dos períodos de nombramiento, durante los cuales se podrá solicitar personal, existiendo en cada uno de ellos un primer nombramiento.

—1^{er} Período.— De 7'45 a 9'00 horas. Primer nombramiento a las 7'45 horas.

—2^o Período.— De 13'15 a 14'30 horas. Primer nombramiento a las 13'15 horas.

A éstos habrán de presentarse todos los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad para la empresa.

Teniendo en cuenta la regulación establecida para la jornada de trabajo, el personal que en el día del nombramiento haya realizado un horario de seis horas, tras un descanso de diez o más, se considerará en situación de disponibilidad para la empresa.

12.4.— **Forma de atender a las solicitudes.**— En el primer nombramiento de cada período SESTICARSA distribuirá el personal de acuerdo a las peticiones presentadas, por orden de atraque de los buques.

Las peticiones que hayan de ser satisfechas después de este primer nombramiento se considerarán por orden de presentación de solicitudes.

12.5.— **Nombramiento en domingos y festivos.**— Las empresas solicitarán el personal antes de las 13'30 horas del sábado o a las 14'30 horas del último día anterior al festivo en que haya nombramiento. Desaparece la lista especial del personal para festivos y se pasa a nombrar por el turno general.

12.6.— Ninguna empresa estibadora, podrá iniciar operaciones comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio sin haber presentado previamente la solicitud de personal, o sin completar el equipo mínimo establecido.

12.7.— Los trabajadores que durante las horas fijadas para el nombramiento no se presentasen al ser llamados, sin perjuicio de aquellas medidas disciplinarias que, con arreglo a este Convenio, deban adoptarse, perderán el correspondiente turno que, dadas las características especiales de las faenas portuarias, no podrá recuperarse por concepto alguno.

Artículo 13.— *Penalizaciones:*

13.1.— Aquellos buques que habiendo iniciado operación anteriormente, deseen continuar la misma y no presenten la solicitud de personal para que pueda ser considerada en el primer nombramiento de un período no se le dará personal hasta el siguiente período de nombramiento.

13.2.— Los buques que estando atracados tres o más horas antes del inicio de un período de nombramiento no hayan presentado su solicitud de personal de forma que pueda ser considerada en el primer nombramiento de ese período no se le dará personal hasta el siguiente período de nombramiento.

Artículo 14.— *Distribución del personal.*

Se realizará con arreglo a las solicitudes y según las categorías.

14.1. Las categorías de:

—Capataz, Controlador, Manipulador, Maquinillero-gruista:

Se nombrarán por turno de rotación entre los titulares de la plantilla de SESTICARSA. Cuando la demanda sea superior al número de titulares, serán nombrados de una lista de suplentes creada al efecto. El nombramiento dentro de esta lista de suplentes se realizará igualmente por turno de rotación.

Dentro de cada período de nombramiento de personal que figure en las listas de suplentes de estas categorías, estará obligado a ocupar la plaza para la que se le designe, siempre que corresponda a la categoría de la lista en que figura.

El trabajador que figure en la lista de suplentes y hubiera sido nombrado para otra faena antes de ser requerida la plaza de la lista en que conste no cubrirá esa plaza sino mediante oferta de la empresa estibadora correspondiente, la cual deberá comunicar el cambio, si se realizara, al listero de SESTICARSA.

Una vez agotada la lista de suplentes se recurrirá a la totalidad de la plantilla disponible.

No habiendo personal de SESTICARSA disponible y presentándose una solicitud de puesto de una de las categorías aquí contempladas, con la finalidad de mantener el adecuado nivel de profesionalidad en la prestación del servicio, se intentará cubrir prioritariamente mediante oferta al personal adecuado de SESTICARSA, que en caso de no ser aceptada, pasará a ser una más de las ofertas a cubrir por el Registro Especial de Empleo, contemplado en el artículo 9^o del R.D.L. 2/1986.

14.2.— La categoría de:

—Especialista:

Se nombrarán por riguroso turno de rotación entre los titulares de SESTICARSA, disponibles.

Existirá una lista de suplentes para el personal de las categorías superiores que deseen cubrir plaza de especialista. Esa lista se cubrirá mediante solicitudes voluntarias y el personal que figure en las mismas será nombrado para cubrir solicitudes una vez agotados los especialistas titulares disponibles, ocupando el destino que le correspondería a un ocasional.

14.3.— El Capataz organizará la distribución de puestos de trabajo en cada mano nombrada, respetando siempre la normativa interna de SESTICARSA, o la distribución realizada por el listero.

Artículo 15.— *Segunda lista.*

Existirá una segunda lista de rotación, dentro de la plantilla de SESTICARSA, en la que estarán integrados aquellos trabajadores incapacitados para desarrollar determinadas labores o tareas, siempre que puedan desarrollar la mayoría de aquellas en que se ocupa el trabajador portuario.

Las tareas a desarrollar preferentemente por los trabajadores que integran esta lista segunda serán las faenas de graneles, plomo y zinc.

Cuando no exista personal disponible en la lista principal, y lo haya en esta lista podrá designarse al mismo para realizar turnos de trabajo en otras tareas para las que se encuentre capacitado.

El acceso a esta segunda lista se producirá previa solicitud del trabajador acompañando a la misma los informes que estime pertinentes. Las solicitudes de traslado recibidas serán resueltas por la Comisión Paritaria a la vista de los informes que considere determinantes al efecto, pudiendo, en su caso, recabar aquellos que considere necesarios.

CAPITULO IV

Jornada - Horarios - Fiestas - Vacaciones Licencias retribuidas

Artículo 16.— Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se conviene en 1.804 horas anuales de trabajo efectivo.

Dada la irregularidad de la prestación de trabajo en el puerto, el control o cómputo de la jornada se realizará anualmente, conforme a las disposiciones del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador podrá realizar un segundo horario de seis horas al día. Esta opción se convertirá en obligación cuando la retirada del trabajador perjudique a la completación de la mano de la operación a que debía ser destinado. En estos casos el trabajador podrá disfrutar de un descanso de diez horas tras el segundo horario.

Cuando el trabajador, habiendo acudido a los llamamientos, no hubiera sido nombrado para realizar tarea se le considerará una jornada de tiempo de presencia no computable como trabajo efectivo (artículo 20 R.D. 371/87 y análogicamente artículo 9 R.D. 2.001/1983).

Cuando el trabajador haya sido nombrado para un horario de trabajo y la operación finalice antes del final del mismo, o no se inicie, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, se considerará como trabajo efectivo la totalidad del horario para el que hubiera sido nombrado.

Artículo 17.— Horario de trabajo.

La jornada se distribuirá según las siguientes modalidades:

- A.— De 8'00 a 12'00 y de 13'30 a 17'30 horas.
- B.— De 18'00 a 24'00 horas.
- C.— De 8'00 a 14'00 horas.
- D.— De 14'00 a 20'00 horas.
- E.— De 20'00 a 2'00 horas.
- F.— De 2'00 a 8'00 horas.

Cualquier otra modalidad deberá ser acordada por la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 18.— Remate de buques.

Se podrá realizar una hora, sobre las modalidades de horario previstas, para la finalización de la operación, excepto en la jornada tipo "C".

En el caso de que la operación sea de graneles y en la modalidad tipo A (partida) el tiempo sobre la misma a realizar para la finalización de la operación podrá ser de dos horas.

Artículo 19.— Días inhábiles.

Se considerarán como días hábiles de trabajo en el puerto todos los del año, con independencia de que los sábados tarde, domingos y festivos tengan un tratamiento económico diferente y que en estos días no se podrá realizar la modalidad de horario tipo A (jornada partida), ni la del B y siempre respetando los descansos legales establecidos.

Como excepción a lo acordado en el párrafo anterior serán inhábiles a todos los efectos los días siguientes:

1 de enero; 6 de enero; 19 de marzo —viernes de dolores—; Jueves Santo; Viernes Santo; 1 de mayo y 25 de diciembre.

Artículo 20.— Vacaciones.

Los trabajadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, retribuidas según lo dispuesto en el Anexo 2.

Dentro de los tres primeros meses del año natural, SESTICARSA y las empresas confeccionarán y publicarán un plan de disfrute de vacaciones del puerto, con los diversos turnos por grupos de categorías.

Dichos turnos se extenderán del 15 de junio al 15 de septiembre.

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

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de avisos de SESTICARSA y en los de todas las empresas estibadoras para conocimiento de los trabajadores.

Fuera de los turnos programados el disfrute de las vacaciones en cualquier otra época del año, quedará supeditado al acuerdo individual del trabajador con su empresa, pudiéndose fraccionar en períodos mínimos de 7 días, o superiores que sean múltiplos de siete y el resto necesario hasta completar los 30.

Artículo 21.— Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso o causa justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica:

—20 días naturales en caso de matrimonio.

—3 días por nacimiento de hijo/a. Si se produjera gravedad en el parto el tiempo sería de 5 días.

—2 días en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos consanguíneos o afines. 5 días en caso de desplazamiento a otra provincia.

—2 días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, consanguíneos o afines. 5 días en caso de necesidad de desplazarse a otra provincia.

—1 día por cambio de domicilio.

—1 día para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En estos casos se le considerará como en situación de presencia y los tiempos serán prorrogables a criterio de la dirección.

CAPITULO V

Condiciones retributivas

Artículo 22.— Estructura de la retribución.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.3 del "Acuerdo Sectorial" se fija la siguiente estructura retributiva:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de calidad o cantidad.
- Complemento de vencimiento periódico superior al mes, consistente en dos pagas extras pagaderas en los meses de julio y diciembre.
- Retribución de las vacaciones.

Artículo 23.— Salario base.

El salario base será el fijado en el Anexo II.

Este salario se percibirá en los días que el trabajador haya tenido situación de presencia o de trabajo efectivo y en los domingos y festivos, siempre que en estos últimos no se encuentre en situación que no dé derechos a percepciones.

Artículo 24.— Complemento personal de antigüedad.

Todos los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en quinquenios de una cuantía alzada e igual para todas las categorías según se fija en el Anexo II.

La fecha inicial del cálculo de estos quinquenios será la actualmente reconocida a los trabajadores y respecto a los de nuevo ingreso la de su contratación.

La contratación de un trabajador vinculado a SESTICARSA por una empresa estibadora o la posterior reincorporación de éste a SESTICARSA no interrumpirá el cómputo de la antigüedad.

Artículo 25.— Complemento de cantidad o calidad y complemento de puesto de trabajo.

Se refunden ambos en un solo concepto, fundamentalmente, en el que se tienen en cuenta un plus de actividad e incentivos y los conceptos contemplados en el complemento de puesto de trabajo tales como nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, suciedad, penosidad, etc.

"Plus de actividad 1"

Sus cuantías figuran en el Anexo II.

Se comenzará a percibir por encima de la productividad que quede cubierta en cada caso por el salario mínimo, o, lo que es lo mismo, una vez superadas las unidades exentas que figuran en el citado Anexo.

En los casos en que se produzcan interrupciones en la operación que sean ajenas al trabajador y que hagan disminuir la cuantía de este complemento las empresas abonarán el concepto de hora de demora por cada hora o fracción superior a 30 minutos de interrupción. El importe de esta hora de demora se fija en el Anexo II.

"Plus de actividad 2"

Se establece este plus para los casos en que las condiciones a complementar no se encuentren dentro de las generales que contempla el plus anterior. Sus cuantías se fijan en el Anexo II.

En los buques de graneles, a la finalización de las bodegas y habiendo realizado la limpieza y/o estiba o desestiba a mano, el trabajador percibirá las cantidades establecidas por cada bodega en que se produzca el hecho.

Cuando los miembros del Comité de empresa utilicen las horas mencionadas en el artículo 52 de este Convenio percibirán la cantidad fijada por cada ocho horas de dedicación, con objeto de compensar el plus de actividad dejado de percibir por ello.

Artículo 26.— Horas extraordinarias.

Dadas las características del trabajo portuario, las horas extras a realizar por los trabajadores serán las fijadas para el remate de buques. Su cuantía será la fijada en el Anexo II.

Artículo 27.— Pagas extraordinarias.

En los días 15 de julio y diciembre, todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas de cuantía alzada e igual para todas las categorías, determinadas en el Anexo II.

En el supuesto de ingreso de un trabajador en el curso del año, éste percibirá la parte proporcional correspondiente al período que se considere como de devengo de la paga. A estos efectos la de julio se considera devengada desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 28.— Retribución de las vacaciones.

Todos los estibadores portuarios percibirán un importe por vacaciones de cuantía alzada e igual para todas las categorías según determina el Anexo II.

Los trabajadores que ingresen percibirán las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado desde la fecha que se considere como inicio de devengo de las mismas. A estos efectos la fecha de consideración será la de 1 de julio de cada año o la de entrada en la empresa.

Artículo 29.— Cotización a la Seguridad Social.

Los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, cotizarán a la Seguridad social en el Régimen Especial de la Seguridad de los Trabajadores del Mar.

CAPITULO VI

Formación profesional

Definición de Categorías Profesionales

Equipos de trabajo y rendimientos

Artículo 30.— *Formación profesional.*

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los Estibadores Portuarios, en concordancia con lo que establece el artículo 10 del "Acuerdo Sectorial".

SESTICARSA, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración con las Empresas Estibadoras, los Trabajadores Portuarios y la Administración Pública.

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

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

Artículo 31.— *Categorías profesionales.*

Las partes firmantes se comprometen a realizar un estudio para la implantación de un nuevo sistema de categorías profesionales y de los cometidos correspondientes a cada una de las categorías, para proceder a su aplicabilidad incorporándolo al próximo Convenio.

El sistema abarcará a todos los trabajadores portuarios, tanto los de relación laboral especial como los de relación laboral común.

Este nuevo sistema habrá de ser adecuado al proyecto definitivo que elabore la Comisión Mixta del "Acuerdo Sectorial".

Las partes se someterán a las condiciones de ascenso y promoción que se negocian en la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial.

El órgano calificador de la profesionalidad será único y contará con la participación de los representantes de los trabajadores.

Mientras no se acuerde el nuevo sistema, mencionado, las categorías profesionales, a efecto de trabajo y retribución, serán:

—Capataz de operaciones; Controlador; Amantero; Conductor y manipulador de medios mecánicos; Gruista-maquinillero; Especialista.

Artículo 32.— *Equipos de trabajo (manos).*

Para adecuarse a la nueva situación, a las necesidades técnicas efectivas y a la seguridad, se establecen los equipos de trabajo (manos) que figuran en el Anexo I.

Se establecen conforme al nuevo nomenclátor de mercancías que se ha fijado teniendo en cuenta el tipo de bulto o embalaje que se maneja por el trabajador portuario y que, asimismo, figuran en el Anexo I.

En la entrega y recepción el equipo estará constituido por el personal que sea necesario en la operación.

En los buques que operen varios equipos se nombrará un solo capataz con las excepciones establecidas en el Anexo I. Siempre que en el mismo buque opere más de una empresa estibadora, cada una nombrará un capataz.

Artículo 33.— *Rendimientos.*

Se establecen como rendimientos habituales de las operaciones los fijados en el Anexo I.

CAPITULO VII

Disciplina - Faltas y sanciones

Artículo 34.— *Facultad disciplinaria.*

Respecto a los trabajadores vinculados por relación laboral común con las empresas estibadoras la facultad disciplinaria corresponde única y exclusivamente a estas empresas.

Respecto a los trabajadores vinculados por relación laboral especial con SESTICARSA la facultad disciplinaria corresponde única y exclusivamente a esta Sociedad, que conserva en todo caso la condición de empresario.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el tiempo en que el trabajador sometido a relación laboral especial se encuentre prestando los servicios a una empresa estibadora, dado el poder de dirección y control que corresponde a la misma en esta situación, si la empresa estima que se ha producido un incumplimiento por parte del trabajador, deberá ponerlo en conocimiento de SESTICARSA a fin de que ella adopte las medidas sancionadoras correspondientes conforme a la normativa legal vigente.

Artículo 35.— *Normas para imposición de sanciones.*

Podrán imponerse las sanciones que se determinan en los artículos 38 a 41, según las siguientes normas:

1. No se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que, según la calificación de la falta, se señalan al efecto.

2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiere lugar.

3. La valoración de la infracción a efectos de imposición de la sanción corresponde a la empresa estibadora en la relación laboral común o a SESTICARSA en la relación laboral especial, en lo que concierne a su facultad de dirección, conforme a la legislación vigente.

La sanción habrá de comunicarse mediante escrito que contenga los hechos que la motivan, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva, dirigida al trabajador y al Comité de Empresa.

Antes de hacer efectiva la sanción habrá de concederse la oportunidad de presentar un escrito de descargo por infracción en el plazo de 5 días naturales.

Este escrito de descargo habrá de ser contestado por la empresa en un plazo de cinco días. De contestarse el escrito en el sentido de reducir o dejar sin efecto la sanción, quedará sin efecto la primera comunicación de la sanción y contra la segunda quedará expedita la vía del recurso jurisdiccional.

4. Los plazos de prescripción para las faltas serán de: 10 días para las leves; 20 días para las graves, y 60 días para las muy graves.

Estos plazos se contarán a partir de la fecha de comunicación de la infracción por la empresa estibadora a SESTICARSA o a partir de la de conocimiento de ésta de la infracción, y quedarán suspendidos por la iniciación del expediente correspondiente.

En todo caso se establece un plazo de caducidad para las faltas de cuatro meses a partir de la comisión de la misma.

Artículo 36.— Faltas leves.

Son faltas leves:

a) Faltar a cualquier lista de llamamientos dos veces al mes sin justificar suficientemente la causa dentro de los tres días siguientes a la falta.

b) Una a dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo —hasta quince minutos de retraso— sin la debida justificación durante el período de un mes.

c) La embriaguez ocasional dentro de la zona portuaria.

d) Incurrir en descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

g) Cualesquiera otras de importancia análoga que se incluyan en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 37.— Faltas graves.

Son faltas graves:

a) Faltar a la lista de llamamientos dos veces consecutivas o cuatro alternas en el período de un mes, sin justificar suficientemente su causa, dentro de los tres días siguientes a cada falta.

b) Más de dos faltas, no justificadas suficientemente, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes.

c) Falta de un día al trabajo, sin justificar suficientemente la causa, en los tres días siguientes.

d) La falta de asistencia al trabajo después de haber sido nombrado y negarse a realizar el que le hubiera sido designado por el turno de rotación.

e) Abandonar el trabajo sin permiso del capataz por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración o fuese causa de accidente en sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

f) Abandonar el trabajo antes de la hora señalada como terminación de la faena.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria en el rendimiento habitual o el inducir a los compañeros a tal fin o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

i) No comunicar a la empresa, inmediatamente que se produzcan, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

j) Solicitar licencias alegando causas no existentes o excederse en el tiempo.

k) La asistencia a la lista de llamamiento o al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas o narcóticos, cuando no sea habitual.

l) Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo y la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo; si implicase quebranto en la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para SESTICARSA, la empresa estibadora o los compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

m) Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento o permitir su sustitución en el trabajo o permitir su sustitución en el trabajo o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento y anuencia de la empresa estibadora y SESTICARSA.

n) Exigir o aceptar el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en este Convenio por la práctica de determinadas faenas.

o) Negligencia en la observación y cumplimiento de las instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente esta falta podrá ser considerada como muy grave.

p) La negativa por parte del trabajador a utilizar los medios de protección personal o el deterioro malicioso de aquellos.

q) El mal uso de los medios auxiliares de carga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

r) La desobediencia de las órdenes del Capataz de operaciones.

s) La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes así como por las empresas estibadoras para las que trabaja. Si hubiera existido connivencia por parte del Capataz, ésta se considerará como muy grave y si la falta fuese de este tipo como sancionable con el despido.

t) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

u) La negativa a efectuar un trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

v) El abuso de autoridad por parte de los Capataces respecto al personal que le esté subordinado.

x) Causar desperfectos intencionadamente en la mercancía manipulada.

Artículo 38.— *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) Faltar a cualquiera de las listas de llamamientos tres veces consecutivas o seis alternas en el mes, sin justificación suficiente o no habiéndolo hecho dentro de los tres días siguientes a cada falta.

b) Más de cinco faltas, no justificadas suficientemente, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de tres meses o doce durante el año.

c) Abandonar el trabajo en los puestos de alguna cualificación.

d) La embriaguez o situación de drogación o narcotización habitual durante el trabajo.

e) Permitir los Capataces el trabajo en los equipos de personal que no haya sido debidamente asignado sin ponerlo en conocimiento de la empresa estibadora y de SESTICARSA.

f) Hacer desaparecer o causar averías en útiles herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos.

g) Los malos tratos de obra a los empresarios, Encargados, Capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados, incluido el personal administrativo.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) El permitir un Capataz que se detenga la operación de un buque sin comunicarlo a la empresa estibadora y a SESTICARSA con suficiente antelación.

j) Revelar a elementos extraños a la empresa estibadora y SESTICARSA datos de reserva obligada.

k) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre desde la primera y hayan sido sancionadas.

l) La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

m) La falta individual a la lista de llamamientos o al trabajo, cuando la misma, juntamente a la producida por otros trabajadores, ocasione la imposibilidad de realizar determinadas operaciones portuarias, cause notorio perjuicio o retraso en la operación, deterioro de la mercancía o disminución grave del rendimiento.

La sanción de despido se aplicará a los trabajadores que en el orden de la lista de llamamientos vengán obligados a trabajar en la operación de que se trate, aunque con posterioridad a su ausencia o negativa se haya podido realizar con otros trabajadores.

Artículo 40.— *Sanciones por faltas leves.*

Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

—Amonestación por escrito.

—Pérdida de hasta dos turnos o dos días de trabajo.

Artículo 41.— *Sanciones por faltas graves.*

Por falta grave podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

—Pérdida de tres a quince días de trabajo.

—Inhabilitación temporal por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior u ocupar plaza de categoría superior.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 45.— *Normativa sobre seguridad e higiene.*

Mientras no se desarrolle lo estipulado en el artículo 13 del "Acuerdo Sectorial" sobre las medidas a adoptar para la mejor protección de los riesgos de seguridad e higiene, se seguirán aplicando las normas de la O.M. de 16 de febrero de 1971.

La Comisión Paritaria del Convenio elevará un informe a la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial con las medidas que estime necesarias par mejorar la protección.

Artículo 46.— *Comité de Seguridad e Higiene.*

Se acuerda que, dentro de la Comisión Paritaria, se creará un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto paritariamente por tres representantes de la parte empresarial y tres de los trabajadores. La presidencia recaerá en la figura del Gerente de SESTICARSA y el Secretario se elegirá entre los demás miembros del Comité.

Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno de los asuntos a tratar y sea convocado para ello, así como cualquier perito o asesor, que alguna de las partes considere necesarios.

A petición de cualquiera de las partes, podrá ser solicitada la presencia de un Técnico del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Convocatoria.— Se hará por la Presidencia con cuarenta y ocho horas de antelación y se incluirá el orden del día en el que figurarán los asuntos a tratar que procedan de la reunión anterior o que hayan sido enviados por los miembros del Comité al Secretario antes de la Convocatoria.

Orden del día.— En el orden del día podrán figurar todos aquellos temas referentes a la Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la Salud de los trabajadores en el puerto, tales como: Revisión de los dispositivos de seguridad en el trabajo y desarrollo del mismo bajo el punto de vista de su seguridad, vestuarios, aseos, botiquines, cursillos de socorrismo y medicina de prevención, revisión de máquinas, cables, cadenas, humos, techos, etc.

Desarrollo de las reuniones.— Las reuniones serán deliberantes, y serán vinculantes los acuerdos que se tomen por mayoría. De cada reunión se levantará acta firmada por los asistentes, copia de la cual se insertará en el tablón de anuncios, para el conocimiento de los trabajadores.

Periodicidad.— Las reuniones ordinarias se celebrarán con periodicidad mensual. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Presidencia, a iniciativa de cualquiera de las partes, con una antelación de 24 horas, si la urgencia e importancia del asunto así lo requiere.

Atribuciones.— El Comité de Seguridad e Higiene deberá hacer cumplir en cada lugar de trabajo las medidas legales y reglamentarias sobre la materia, y especialmente el contenido del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Bienestar de los Estibadores Portuarios (O.M. 16 de febrero de 1971) y disposiciones concordantes.

En toda modificación de instalaciones y equipos o modificaciones del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no suponga incrementos de riesgo en los puestos de trabajo, y se pasará información previa al Comité de Seguridad e Higiene.

EL Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y la seguridad del trabajador, así como posteriormente del presupuesto destinado al mismo.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la empresa se establecerá el sistema de dotar a cada lugar de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que puedan resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

Cuando exista peligro para la salud física o mental de los trabajadores, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

EL Comité de Seguridad e Higiene recibirá información periódica sobre accidentes laborales, enfermedades profesionales y resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

En todo accidente de trabajo se extenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una copia de éste se entregará al interesado y otra al Comité de Seguridad e Higiene.

Serán objetivos prioritarios el control médico de los trabajadores con una periodicidad anual. Los trabajadores están obligados a pasar estos reconocimientos médicos.

Artículo 47.— *Medidas urgentes ante problemas de Seguridad e Higiene.*

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

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

Sólo por acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo podrá detenerse una operación por este motivo y en caso de que no se produzca será la Autoridad Laboral o la Inspección de Trabajo la única competente a efectos de decidir.

Artículo 48.— *Obligaciones de las empresas en materia de Seguridad e Higiene.*

Son obligaciones del empresario:

—Cumplir las disposiciones del Reglamento precitado (O.M. 16 de febrero 1971) y cuantas, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de la empresa, por razón de las actividades laborales que en ella se realicen.

—Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa.

—Proveer cuanto fuere preciso para el mantenimiento de las máquinas, materiales y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

—Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

—Velar por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

—Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a menores e impedir la ocupación de los trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que hagan que sus condiciones físicas no respondan a las exigencias del puesto de trabajo.

—Determinar, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

—Establecer aquellos cauces constantes que, en cualquier momento, permitan obtener una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

—Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad, Higiene y Bienestar de los trabajadores en la empresa.

—Promover la formación en materias de Seguridad e Higiene del trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la empresa.

—Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

—Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

—Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité el número anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por los cuales no fueren aceptadas.

—Tener a disposición de su personal un ejemplar del Reglamento, y, en su caso, del Anexo o Anexos que correspondan a las actividades que en la empresa se realicen asimismo habrá de facilitar un ejemplar a cada miembro del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Artículo 49.— Obligaciones y derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales con la empresa y en el mantenimiento de la máxima higiene, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos del Reglamento y sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, están obligados a:

—Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre el salvamento y socorrismo que le sean facilitados por la empresa.

—Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

—Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

—Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.

—Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por los Servicios Médicos designados por la empresa.

—No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

—Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección necesarios de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, en caso de que no le sean facilitados, deberá dar cuenta inmediata al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo o a alguno de sus componentes sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

Artículo 50.— Equipo de seguridad y ropa de trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de los trabajadores portuarios, la Sociedad Estatal se compromete a entregar a todos los trabajadores, siempre que sean necesarios, los siguientes medios de protección y seguridad:

—1 par de zapatos/botas de seguridad al año.

—1 par de botas de agua al año.

—6 pares de guantes de cuero al año.

—1 traje de trabajo año.

—1 traje de agua cada dos años.

Aquellos elementos que requieran la operación, tales como mandiles de cuero, mascarillas de celulosa, etc.

CAPITULO IX

Derechos de reunión e información - Derechos de los representantes de los trabajadores - Derechos sindicales

Artículo 51.— Derechos de reunión e información.

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

51.1. Que se convoquen asambleas, por la representación de los trabajadores, en los locales de la Sociedad Estatal antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos, ni el trabajo.

51.2. Recibir información a través de sus representantes.

51.3. Que le sean facilitados a título individual, los datos mecanizados por las empresas en los que conste información relativa a su persona.

Artículo 52.— Derechos de la representación de los trabajadores.

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

52.1. Uso de cuarenta horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. La consideración de estas horas será como tiempo de trabajo efectivo.

52.2. Las secciones sindicales constituidas, y aquellas que se constituyan tendrán derecho a nombrar un delegado sindical con una reserva de 20 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical, siempre que aquéllas tengan representación en el Comité de Empresa de SESTICARSA, según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las veinte horas antes mencionadas tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 53.— Derechos sindicales.

Serán de aplicación los restantes acuerdos alcanzados en el artículo 15 del "Acuerdo Sectorial" en relación con los derechos que se regulan en el presente artículo, y en los dos anteriores.

Artículo 54.— Asamblea general de trabajadores.

Los trabajadores portuarios tendrán derecho a realizar dos asambleas generales durante el año, de una hora de duración, en horas de trabajo, comunicándolo a SESTICARSA y a la representación empresarial con la suficiente antelación para tomar las medidas necesarias.

Artículo 56.— Aportación de los trabajadores para la gestión sindical.

SESTICARSA retendrá la cantidad de cien pesetas, por cada vez que el trabajador sea contratado por una empresa estibadora, la cual ingresará mensualmente en la cuenta bancaria que le sea comunicada por el Comité de Empresa, como aportación de los trabajadores para la gestión sindical.

Artículo 57.— Fondo de Asistencia. Formación y Cultura.

Con objeto de realizar mejoras sociales a los trabajadores portuarios, se constituye un fondo que será nutrido mediante un canon a pagar por las empresas estibadoras. La administración del fondo se realizará por un Comité constituido por el Director de SESTICARSA, el Consejero representante de las empresas en la citada sociedad y dos miembros del Comité de Empresa. Las partidas de gasto y destino de las mismas habrán de ser aprobados por mayoría y con arreglo a las siguientes normas:

1º Un 20% para ayuda a la promoción de trabajadores en estudios que redunden en perfeccionamiento profesional.

2º Un 50% para bolsas de estudios de hijos de trabajadores.

3º Un 10% para atender a situaciones de emergencia a juicio del Comité administrador.

4º Un 20% para actividades culturales y deportivas.

En casos de justificada necesidad las dotaciones de los apartados 1º, 2º y 3º podrán incrementarse a costa de las otras en una cantidad no superior al 10% de la propia dotación, quedando acordado que los posibles excedentes de dichos tres primeros apartados se integrarán en el cuarto.

El importe del canon fijado para nutrir el fondo es el siguiente:

A.— En carga general y container, 3'00 pesetas por tonelada.

B.— En graneles, 1'50 pesetas por tonelada.

Artículo 58.— Publicidad del Convenio.

La publicidad de este Convenio, se efectuará entregando un ejemplar a cada trabajador de la plantilla de SESTICARSA y una pequeña cantidad de ejemplares a los representantes de ambas partes firmantes. El pago de los ejemplares se realizará con cargo a SESTICARSA.

TITULO II

CAPITULO I

Personal de las empresas estibadoras - Dirección y control de la actividad laboral - Normas generales de la organización del trabajo

Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras

Artículo 59.— Personal de las empresas estibadoras.

Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a las plantillas fija de SESTICARSA, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo, y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a trabajadores inscritos en el Registro Especial de Trabajadores Portuarios de la Oficina de Empleo o de no haberlos, a cualquier trabajador en las condiciones y limitaciones que establece el R.D.L. 2/1986 y Reglamento de 13 de marzo de 1987.

La contratación por las empresas estibadoras de personal propio, se ajustará a lo que se establece en el Capítulo II y la solicitud de personal fijo de SESTICARSA se realizará de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III y los Anexos 1 y 2.

Artículo 60.— Dirección y control de la actividad laboral.

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

Lo indicado en el párrafo anterior tendrá vigencia, en lo que respecta al personal de SESTICARSA, durante el tiempo en que los trabajadores se encuentren realizando el trabajo para el que fueron asignados a esa empresa.

En todo caso, se realice la faena con el personal que se realice, deberán respetarse las manos mínimas establecidas.

Artículo 61.— Normas generales de la organización del trabajo.

61.1. La transmisión de las órdenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los Capataces, salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

61.2. Respetando la composición de mano mínima obligatoria, es potestativo de la empresa el cambio de trabajo de los manipulantes de medios mecánicos en el mismo buque. En caso de ser necesaria la participación de algún medio mecánico en tareas no superiores a dos horas, dentro de la operativa del propio buque, la empresa podrá destinar al medio mecánico que está prestando servicios en tareas de recepción y entrega, siempre que no haya personal disponible en SESTICARSA o no se puede nombrar en ese momento, debiendo reintegrarse a su anterior tarea al concluir su labor o cuando hayan transcurrido las dos horas. En estos supuestos el manipulante cobrará adicionalmente 1/3 del plus cobrado por la mano a la que ha sido desplazado.

61.3. Se conviene la polivalencia entre el personal de las secciones de bordo y tierra perteneciente a las plantillas de las empresas estibadoras cuando la empresa no haya acudido al llamamiento de trabajadores de SESTICARSA.

Artículo 57.— Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras.

Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras, serán las que para ellos se regulan en este Convenio. En lo no previsto serán de aplicación subsidiaria las disposiciones que se describen en el artículo 5, sin perjuicio de los acuerdos que alcancen las partes, en aspectos concretos de sus relaciones, que, en ningún caso, podrán contradecir ni vulnerar lo pactado en este Convenio.

A N E X O I

Grupos de mercancías - Equipos de trabajo y rendimientos

- Grupo I: Mercancía unificada (hojalata, plomo, zinc, bobinas de hojalata).
- Grupo II: Maquinaria.
- Grupo III: Hierros (carriles, vigas, chapas, tubos, varillas, perfiles, angulares, etc.). Aquí se distinguen tres subgrupos: IIIa, atados; IIIb, atados y embragados; IIIc, suelto.
- Grupo IV: Fardos y balas (algodón, cáñamo, sisal, pieles, tabaco, etc.).
- Grupo V: Barriles y bidones.
- Grupo VI: Mercancía general suelta (fruta, conservas, ajos, etc.). Aquí hay que distinguir dos subgrupos: VIa, cajas de menos de 12 Kgs.; VIb, cajas de más de 12 Kgs.; VIc, buques con túneles en bodega.
- Grupo VII: Saquerío. Aquí hay tres subgrupos: VIIa, carga paletizada estiba suelta; VIIb, carga y estiba suelta; VIIc, carga eslingada y estiba suelta.
- Grupo VIII: Madera. Aquí se distinguen dos subgrupos: VIIIa, atada; VIIIb, atada y embragada.
- Grupo IX: Contenedores. Aquí hay que distinguir tres subgrupos: IXa, operación con ramales; IXb, operación con spreader; IXc, operación con grúa puente.
- Grupo X: Mercancía paletizada. Aquí se distinguen tres subgrupos: Xa, unidad hasta 500 Kgs.; Xb, unidad de 500 a 1.500; Xc, unidad de más de 1.500.
- Grupo XI: Mercancía preeslingada.
- Grupo XII: Bobinas de papel. Aquí se distinguen dos subgrupos: XIIa, sueltas; XIIb, embragadas.
- Grupo XIII: Buques Roll-On/Roll-off.
- Grupo XVI: Graneles sólidos. Aquí se distinguen tres subgrupos: XIVa, carga/estiba; XIVb, desestiba/descarga; XIVc, carga/estiba a buque mediante cinta.
- Grupo XV: Manipulación, entrega y recepción. Aquí se distinguen dos subgrupos: XVa, movimiento de contenedores, saquerío, bidones y hoja de lata; XVb, llenado de contenedores; XVc, manipulación de: hoja de lata, preeslingado de cemento y cavilla de hierro; XVd, movimiento de mercancía general suelta.

Equipo

Grupo / Nome.	Cap. Ø	Cont.	Manip.	Amaat.	gr.m.	espec.	Unidad a consid.	Rendim. Habitual
I	1	1	3*	—	—*	7	T/jorn.	800
II	1	1	2*	—	—*	7	id.	400
IIIa	1	1	—	1	—*	6	id.	500
IIIb	1	1	—	1	—*	5	id.	650
IIIc	1	1	2*	1	—*	12	id.	300
IV	1	1	3*	—	—*	7	id.	280
V	1	1	2*	—	—*	9	Bid/j.	1.100
VIa	1	1	3*	—	—*	17	Tons/j.	180
VIb	1	1	3*	—	—*	17	Tons/j.	250
VIc	1	1	3*	—	—*	17	id.	250
VIIa	1	1	2*	1	—*	11	id.	300
VIIb	1	1	—	1	—*	14	id.	300
VIIc	1	1	—	1	—*	10	id.	300
VIIIa	1	1	2*	1	—*	7	id.	600
VIIIb	1	1	2*	1	—*	6	id.	600
IXa	1	1	1	1	—*	6	Cvac/h.	20
	id.	id.	id.	id.	id.	id.	Clno/h.	12
IXb	1	1	1	1	—*	4	Cvac/h.	20
	id.	id.	id.	id.	id.	id.	Clno/h.	12
IXc	1	1	1	1	—*	—	Cvac/h.	20
	id.	id.	id.	id.	id.	id.	Clno/h.	20
Xa	1	1	3*	—	—*	7	Tons/j.	300
Xb	id.	id.	id.	id.	id.	id.	id.	450
Xc	id.	id.	id.	id.	id.	id.	id.	600
XI	1	1	2*	—	—*	7	id.	600
XIIa	1	1	2*	1	—*	7	id.	600
XIIb	1	1	2*	1	—*	6	id.	600
XIII	1	1	2*	—	—*	—*	S/merc.manipul.	—
XIVa	1	—	—	1	—*	1	—	—
XIVb	1	—	—	1	—*	1	—	—
XIVc	1	—	—	—	—	1	—	—

* - Opcional

OBSERVACIONES

- 1.— En el grupo I, cuando se trabaje con bragas pesadas en bobinas y paquetes de hoja de lata se pondrán 2 especialistas más.
- 2.— En el grupo II cuando la mercancía venga suelta sin enganches, teniendo que preparar las izadas se pondrán 6 especialistas más.
- 3.— En el grupo III, cuando la operación se haga directamente a camión y se tiren paquetes a tierra se pondrán 2 especialistas más.
- 4.— La mano establecida en el grupo V está considerada para trabajar con izadas de cuatro bidones y estiba a máquina. Si se aumenta el número de ellos en izada se aumentará un especialista por bidón y en casos de estiba mano dos más. Cuando trabajen más de dos manos trabajarán dos Capataces.
- 5.— En el grupo VI, cuando trabaje más de una mano con distintas partidas se nombrarán dos Capataces.
- 6.— En el grupo VIIa, si hubiera que clasificar palets, se pondrá un especialista más. En casos de que la operación sea de menos de 100 Tons. se pondrán sólo 7 especialistas.

- 7.— En el grupo VIII, cuando haya que poner tacos en la pila se pondrá un especialista más.
- 8.— En el grupo IXb y IXc, cuando los pynk, caballetes, etc., no se pongan por la tripulación del buque, y haya de ponerlos el personal portuario, se pondrán dos especialistas más.
- 9.— En el grupo XI, cuando se opere a camión, si hay que tirar sacos rotos a tierra a recomponer eslingas se pondrán dos especialistas más.
- 10.— En el grupo XIII, cuando la operación consista en meter mercancía paletizada con máquina o contenedores, se pondrán cuatro especialistas.
- 11.— En el grupo XIV, cuando haya que efectuar limpieza de bodegas y/o estiba o desestiba a mano, habrá un mínimo de seis especialistas, incluidos los fijados en el cuadro, teniendo en cuenta que una mano no podrá limpiar más de dos bodegas en los buques de más de 2.000 toneladas de peso muerto. Cuando haya que limpiar tanques se nombrarán 4 hombres por banda y bodega, independientemente de la mano que esté trabajando o no en la bodega. Cuando la operación de descarga sea a tolva se pondrá un especialista más.

ANEXO II

Salario base

Categoría	Salario Mínimo	Plus Categoría	Salario base día	Salario base mensual
Capataz Operaciones	5.000	1.500	6.500	195.000 pts.
Controlador	5.000	350	5.350	160.500 pts.
Manipulador	5.000	650	5.650	169.500 pts.
Amantero	5.000	150	5.150	154.500 pts.
Gruista-Maquinill.	5.000	150	5.150	154.500 pts.
Especialista	5.000	—	5.000	150.000 pts.

Plus de Antigüedad: Cada quinquenio tendrá un valor de 6.000 pesetas.

Complemento de calidad o cantidad y puesto de trabajo

Plus de Actividad 1

Grupo Merc.	Unidad a considerar	Plus por unidad/pesetas				Unidades exentas			
		Horario de trabajo			E-F/Dom. sab.tr.	-1-	-2-	-3-	-4-
		A	C-D	B					
I	Toneladas	16'00	4	8	16	312	250	208	156
II	id.	24'00	6	12	24	208	167	139	104
IIIa	id.	24'00	6	12	24	208	167	139	77
IIIb	id.	16'35	4	8	16	306	238	205	154
IIIc	id.	32'60	8	8	32	153	123	103	77
IV	id.	32'40	8	16	32	154	125	103	78
V	Bidón	8'29	2	4	8	603	500	407	307
VI	Toneladas	30'00	7	15	30	167	132	111	83
VIc	Jornada	57'00	14	28	57	88	70	59	44
VII	id.	36'75	9	18	37	136	111	91	68
VIII	id.	25'00	6	18	25	200	156	116	100
IXa	Cont. hasta 2 alt.	32'5	8	16	32	—	—	—	—
IXb	Cont. más de 3 alt.	51'0	13	26	51	—	—	—	—
Xa	Toneladas	30'50	7	15	30	164	132	110	83
Xb	id.	20'85	5	10	21	240	192	162	119
Xc	id.	15'25	4	7	16	326	263	225	160
XI	id.	24'70	6	12	25	202	161	136	101
XIIa	id.	17'20	4	8	18	291	227	198	142
XIIb	id.	16'80	4	8	17	298	238	202	148

Grupo Merc.	Unidad a considerar	Plus por unidad/pesetas				Unidades exentas			
		Horario de trabajo				E-F/Dom. sab.tar.	-1-	-2-	-3-
A	C-D	B							
XIII	id.	Conforme a la mercancía manipulada							
XIVa	Jornada	—	1.250	2.500	5.000	—	—	—	—
XVa	id.	1.000	250	500	1.000	—	—	—	—
XVb	Contenedor	2.500	625	1.250	2.500	2			
XVc	S/Mercancías	id.bqe.	id.bqe.	id.bqe.	id.bqe.	id.bqe.	id.bqe.	id.bqe.	i
XVd									

Nota: Los subgrupos que no aparecen en el interior de la clasificación tienen la misma consideración que el grupo contemplado.

Las unidades exentas fijadas en el número -1- son para el horario A; las fijadas en el 2 para el C-D, las fijadas en el número -3- para el B y las fijadas en el número 4 para el E-F-Dom.

El plus se calculará teniendo en cuenta el tipo de horario y sumándole al primero las cantidades correspondientes cuando se dé el caso de cualquiera de los otros, teniendo en cuenta que sólo se puede sumar una cantidad, y multiplicando el resultado obtenido por el número de toneladas que supere las exentas.

Hora de demora.— El concepto hora de demora tendrá un valor de 700 pesetas.

Plus de Actividad 2.

En las operaciones de graneles. Se distinguen tres grupos de buques S/ P.M., que se abonarán en pesetas los pluses que se establecen:

1.— Buques de menos de 1.000 toneladas.

—A. Sin dificultad. Plus de 12.650 pesetas por buque.

—B. Con dificultad. Plus de 18.400 pesetas por buque.

2.— Buques de 1.000 a 12.000 toneladas.

—A. Sin cuadernas:

A1. Limpiando más de una bodega. El plus será de 8.050 pesetas por bodega.

A2. Limpiando una sola bodega. El plus será de 12.650 pesetas.

—B. Con cuadernas:

B1. Limpiando más de una bodega. El plus será de 12.075 pesetas por bodega.

B2. Limpiando más de una bodega. El plus será de 14.950 pesetas.

—C. Con especial dificultad. El plus será de 17.825 pesetas por bodega.

3.— Buques de más de 12.000 toneladas.

—A. Sin cuadernas.

A1. Limpiando más de una bodega. El plus será de 9.775 pesetas por bodega.

A2. Limpiando una sola bodega. El plus será de 12.650 pesetas.

—B. Con cuadernas. El plus será de 14.375 pesetas por bodega.

—C. Con especial dificultad. El plus será de 17.825 pesetas por bodega.

4.— En limpieza de tanques, el plus será de 12.650 pesetas por cada dos tanques de bodega.

En todos los casos anteriores cuando el trabajo se realice en jornadas que llevan incremento porcentual en el Plus de Actividad 1 se incrementarán en el mismo las cantidades anteriores fijadas.

Se considera caso de extrema dificultad, la estiba o destiba a mano, la operación con harinas (soja, tapioca, colza) y otras que haya de estimarse por sus características, que las partes pueden someter a dictamen de la Comisión Paritaria.

El Plus por ejercicio de la actividad sindical será de 13.000 pesetas por cada ocho horas de esta actividad.

Horas extraordinarias.

La hora extraordinaria tendrá un importe que será el resultado de sumarle a 1.252 pesetas la cantidad resultante de multiplicar por 0'25 el Plus de Actividad obtenido por el trabajador en esa operación, siendo como mínimo su valor de 1.500 pesetas.

Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extras.

El importe de cada una de las dos pagas extras será de ciento cincuenta mil (150.000 pesetas) pesetas.

Vacaciones.

La retribución por vacaciones será de ciento noventa mil (190.000 pesetas) pesetas.

Nota aclaratoria final: Todas las cantidades que se fijan tienen la consideración de brutas.