

Una prenda de abrigo.

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en el mes de octubre de cada año, y la de verano en el mes de mayo de cada año. Al ingreso del trabajador se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

#### CAPITULO VII.

Art. 33. Derecho de reunión e información.—

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Art. 34. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.—

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas, según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as: Veintiuna horas.

De 50 a 100 trabajadores/as: Veinticinco horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: Treinta horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: Cuarenta horas.

De 501 en adelante: Cuarenta y cinco horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité y crearse una bolsa de horas.

Además se establece una bolsa de 14 horas mensuales que serán utilizadas exclusivamente para la realización de cursos de formación.

#### CAPITULO VIII.

Art. 35. Responsabilidad Civil.—

La Empresa se compromete a suscribir una Póliza de Seguro por toda la vigencia del presente convenio que garantice la Responsabilidad Civil de Explotación y los riesgos derivados de las actividades de Limpieza de Playas y Conservación del Litoral, en cuantía suficiente, incluyendo la defensa criminal respecto de los conductores de vehículos y/o maquinaria adscrita al servicio.

El seguro amparará la responsabilidad directa, solidaria y subsidiaria por los daños materiales y/o corporales y perjuicios consecutivos causados por acción u omisión a terceros en el ejercicio profesional de las funciones desarrolladas por los trabajadores del servicio de limpieza de playas.

Art. 36. Prestación por invalidez y muerte.—

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, la empresa abonará 12000 euros. En caso de fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al/a la trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado y de una sola vez 15000 euros, para toda la vigencia del convenio.

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Art. 37. Beneficios sociales.—

La empresa abonará a los/las trabajadores/as premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan para el año 2014:

Por matrimonio del/de la trabajador/a: 150'00 euros.

Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 150'00 euros.

Por jubilación a los 64 años: 2104'45 euros

Art. 38. Complementos en caso de incapacidad temporal (I.T).—

En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización del trabajador, la empresa abonará un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, desde el inicio de la incapacidad temporal y mientras dure ésta.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, con efectos retroactivos al primer día de la baja, quedando excluido en este apartado el plus de transporte. Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Art. 39. Mejoras Médicas.-

La empresa facilitará, entre otros EPIS, gafas de seguridad que serán graduadas para los trabajadores que las necesiten

#### CAPITULO IX.

Art. 40. Cláusulas de subrogación.—

1.Subrogación del personal.

Al término de la Concesión los trabajadores de la empresa saliente causarán alta en la nueva titular de la concesión o en su defecto en el propio Ayuntamiento, quienes respetarán todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior empresa.

2.Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los/las trabajadores/as afectados/as.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de los/las trabajadores/as afectados/as por la subrogación.

3. Liquidación y proratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los/las trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

4.Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores. Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores relación

de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

#### CAPITULO X.

Art. 41. Formación continua.—

Ambas partes se comprometen a impulsar la Formación continua de los trabajadores a tenor del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Limpieza Conservación de Playas.

Art. 42. Igualdad de condiciones.—

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los/las trabajadores/as, en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor tras su aprobación por la Asamblea de trabajadores y la Dirección de la Empresa, así como su posterior ratificación por el Ayuntamiento Pleno y se incorporará al pliego de condiciones que servirá de base y regirá en el proceso de adjudicación de la concesión administrativa para el servicio de Limpieza y mantenimiento de playas del término municipal de Algeciras.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL 2014

CATEGORIA	S.BASE	Plu.Conserv.	Plus Tóxico	Plu. Transpo	Plu. Asistenc	Plu. Conven.
Encargado.....	1.275,57	36,89	76,76	120,21	35,99	179,38
Oficial Conductor.....	1.112,71	36,89	76,76	120,21	35,99	179,38
Oficial Maquinista.....	1.053,30	36,89	76,76	120,21	35,99	179,38
Peón Especialista.....	1.006,97	36,89	76,76	120,21	35,99	179,38
Oficial Temporada.....	1.015,04	36,89	76,76	120,21	35,99	139,09
Peón Temporada.....	765,12	36,89	76,76	120,21	35,99	49,62
Administrativo.....	802,40	-	-	120,21	35,99	-

#### ANEXO II

##### TABLA DE VINCULACIÓN ANTIGÜEDAD

AÑOS	EUROS
2 AÑOS.....	23,33
6 AÑOS.....	64,70
10 AÑOS.....	113,25
14 AÑOS.....	161,86
18 AÑOS.....	202,81
20 AÑOS.....	243,78
22 AÑOS.....	258,91
24 AÑOS.....	316,57
26 AÑOS.....	355,79
28 AÑOS.....	388,35
Firmas.....	<b>Nº 42.635</b>

## CONSEJERIA DE ECONOMÍA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS EN EL PUERTO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ 2014

Código del Convenio: 11002603011995

INDICE OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

Objeto.

Determinación de las partes que lo concertan.

#### CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Artículo 3.- Ámbito Funcional.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

Artículo 5.- Fuentes de las Relaciones Laborales.

Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

#### CAPITULO II – CONDICIONES PARTICULARES DE CONTRATACION

Artículo 8.- Dirección y Control de la Actividad Laboral.

Artículo 9.- Suspensión de la relación laboral especial.

Artículo 10.- Procedimiento de contratación para personal de RLC.

Artículo 11.- Condiciones Particulares de los Trabajadores Fijos de Empresa.

Artículo 12.- Control y Seguimiento de los Acuerdos anteriores.

#### CAPITULO III – TIEMPO Y SISTEMAS DE TRABAJO

Artículo 13.- Solicitud de personal a Estigades SAGEP.

Artículo 14.- Horarios de nombramientos.

Artículo 15.- Normativa de nombramientos.

Artículo 16.- Equipos de trabajo.

Artículo 17.- Sistemas de trabajo.

Artículo 18.- Distribución del trabajo.

Artículo 19.- Movilidad de los equipos de trabajo.

Artículo 20.- Movilidad funcional y polivalencia.

#### CAPITULO IV – CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21.- Jornada, Horario y Sistemas de Trabajo.

Artículo 22.- Control de turnos y jornada de inactividad.

Artículo 23.- Repetición de Turnos por Necesidades del Servicio Público. (Dobles).

Artículo 24.- Fiestas anuales.

Artículo 25.- Licencias Retribuidas y No Retribuidas.

Artículo 26.- Vacaciones y descansos.

#### CAPITULO V – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 27.- Clasificación Profesional.

Artículo 28.- Promoción de la Igualdad de Género.

Artículo 29.- Sistemas de Clasificación y Promoción Profesional.

Artículo 30 Estructura de personal en el ámbito de la SAGEP, niveles de empleo e ingresos en plantilla.

Artículo 31 Modificaciones de las condiciones de trabajo.

#### CAPITULO VI –CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 32 Retribuciones, salarios y primas.

Artículo 33 Anticipos.

Artículo 34 Complementos y pluses.

Artículo 35 Pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 36 Horas extraordinarias.

Artículo 37 Subida salarial.

Artículo 38 Momento y lugar del pago.

Artículo 39 Fondo de Asistencia Social.

#### CAPITULO VII PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 40 Prevención de riesgos laborales.

Artículo 41 Vigilancia de la salud.

#### CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 42 Derechos de reunión e información.

Artículo 43 Representación para la negociación del Convenio.

Artículo 44 Derechos sindicales.

Artículo 45 Asambleas de trabajadores.

Artículo 46 Derechos de información y consulta y competencias.

#### CAPITULO IX FORMACION PROFESIONAL

Artículo 47 Regulación de la formación profesional.

Artículo 48 Órganos de competencia en formación.

Artículo 49 Formación Continua.

Artículo 50 Financiación de la formación.

#### CAPITULO X REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51 Faltas y sanciones.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Reglas sobre el Ámbito Funcional.

SEGUNDA.- Labores Portuarias.

TERCERA.- Revisión Salarial.

CUARTA.- Norma Específica de Clasificación Profesional.

QUINTA.- Equipo de Trabajo Operativo.

SEXTA.- Fuerza Mayor.

SEPTIMA.- Declaración sobre aplicación de acuerdos del Convenio Colectivo.

OCTAVA.- Adhesión al Convenio de las Empresas Estibadoras

#### ANEXOS

ANEXO I.- Equipos de Trabajo y Tarifas.

ANEXO II.- Acuerdos Pesca Congelada.

ANEXO III.- Relación de Trabajadores Acogidos al Real Decreto-Ley 2/86

ANEXO IV.- Normas de Aplicación a las Tarifas de Destajo.

ANEXO V.- Contrato de Trabajo.

#### ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO

PRIMERO Cuadro de Salario Garantizado por Fuerza Mayor

SEGUNDO Gratificación Buques Portacontenedores con Grúa Pórtico.

TERCERO Nombramientos de Palistas y retroexcavadora

CUARTO Nombramientos Mafistas.

QUINTO Operaciones Trafico Magreb.

SEXTO Estudio sobre Plantillas.

SEPTIMO Notas aclaratorias.

#### DISPOSICION FINAL.- INTERPRETACION DEL PRESENTE

#### CONVENIO

#### PREAMBULO

#### OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

##### Objeto.

El presente Convenio Colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y tiene como objeto establecer y regular las condiciones de trabajo del personal que preste servicios en régimen de relación laboral común y en relación especial de la estiba portuaria y las empresas que presten servicios en las actividades descritas en el ámbito funcional.

Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo sectorial, que reúnen los requisitos exigidos en Estatuto de los Trabajadores a efectos de legitimación son, por un lado, la Asociación de Empresas Estibadoras Portuarias del Puerto de Cádiz compuesta por la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de la Bahía de Cádiz, SAGEP, Compañía Gaditana de Contenedores, S.A., Condeminas Cádiz, S.A., Terminal de Carga Rodada de Canarias, S.A., Ership Cádiz, S.A., Agencia Marítima Portillo, S.L., Terminal Polivalente del Puerto de Cádiz, S.A., Bernardino Abad, S.L.; y, por otro, los sindicatos COORDINADORA ESTATAL DE TRABAJADORES PORTUARIOS y UGT, en representación de los estibadores del Puerto de la Bahía de Cádiz.

#### CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación a las actividades del ámbito funcional que se realicen en el Puerto de la Bahía de Cádiz, según determinación legal que incluye; Zona Franca, La Cabezueta y Puerto Santa María y en todas aquellas instalaciones portuarias, presentes o futuras, en las que se realicen las actividades comerciales en el ámbito legal dependiente de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

2.1. Afectará, como Empresas:

a) A la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de la Bahía de Cádiz, SAGEP, (ESTIGADES)

b) A las Empresas que realicen las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías.

2.2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios contratados por las Sociedades de Estiba y Desestiba y en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas en régimen de Relación Laboral Común, y los trabajadores que,

precedentes del párrafo tercero del apartado dos, de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1986, están relacionados en el Anexo III.

2.3. Se excluye del ámbito personal, los trabajadores y trabajadoras administrativos vinculados a ESTIGADES y los vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito personal que no realicen las actividades descritas en el artículo 3, de forma tal que el presente Convenio Colectivo tiene los ámbitos sectorial y de empresa pero referidos, exclusivamente, a las citadas actividades.

Artículo 3.- Ámbito Funcional.

3.1.

El presente Convenio 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 RD Legislativo 2/2011, que, en todo caso, se asumen como pactadas en el presente convenio.

3.2.

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

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

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

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

d) El trasbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque y, si fuera preciso, el transporte horizontal dentro de la Terminal portuaria.

e) Las labores y actividades de carga, descarga, estiba, desestiba y trasbordo de pesca congelada.

f) Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una Empresa Estibadora

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

h) Las operaciones de sujeción, trinca y suelta, excepto cuando sean realizadas a bordo por la tripulación del buque.

i) La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.

j) El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Convenio. Se exceptúa el manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria cuando sean manipulados por personal de la propia Autoridad y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que el servicio se realice por una empresa titular de una licencia del servicio básico o público de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías.

k) El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos y, siempre que el embarque/ desembarque y conducción se realice sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria hasta el buque o desde el buque hasta fuera de la zona portuaria, respectivamente. En ningún caso se consideraran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto, aun en el caso de que viajen con los mismos.

l) La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa y siempre que se trate del conductor habitual. A estos efectos no se consideran conductores habituales a los empleados de empresas receptoras que embarquen o desembarquen más de un vehículo desde o hasta fuera del puerto no produciéndose en este caso el transporte sin solución de continuidad.

m) Los servicios portuarios prestados en terminales dedicadas, en régimen de auto prestación o autoservicio o en las autopistas del mar o tráfico marítimo de corta distancia y aquellos otros que estratégicamente se consideren oportunos en cada Puerto, en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente. Las condiciones en que se preste el trabajo en aquellos tráficos serán las determinadas por los trabajadores y las empresas en función de lo establecido en el presente Convenio

n) Tendrán la consideración de actividades complementarias las realizadas en el espacio físico del puerto ligadas al tránsito de mercancías no descritas como actividades portuarias en los apartados anteriores.

o) Asimismo, y a los efectos del presente convenio se considerará actividad portuaria,

las labores portuarias de entrega y recepción de mercancías que estén vinculadas directamente con la actividad de estiba, desestiba, carga y descarga de buques de forma que condicione el trabajo y rendimiento de la actividad en el buque.

p) Las que incorpore la Comisión Paritaria del Convenio en función de comisión negociadora (con la participación de todos los sujetos legitimados legalmente).

3.3.

No tendrán la consideración de mercancías, objeto de tráfico marítimo, así como quedan exentas de su consideración como servicio portuario de manipulación de mercancías, aquellas recogidas en el Real Decreto-Ley 2/2011, en su artículo 130, punto 2 y 3.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, el día de su firma y mantendrá una vigencia de cinco años. A su vencimiento, se prorrogará íntegramente por periodos anuales en las condiciones consolidadas al momento del vencimiento.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o prórroga. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste se mantendrá vigente en su integridad hasta que se dicte un laudo arbitral o se alcance un 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.

Artículo 5.- Fuentes de las Relaciones Laborales.

Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

Así mismo serán aplicables -en el rango normativo que le corresponda o, en su caso, como normas o acuerdos complementarios que integran los vacíos en las materias no reguladas en el presente convenio, las siguientes:

El Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

IV Acuerdo Marco Sectorial en el Sector de Estiba.

Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores incluidos en el ámbito personal, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio Colectivo y aquellos expresados en los apartados anteriores.

Los usos y costumbres locales y profesionales, que serán de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convencionales de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en armonía con lo que dispongan los Acuerdos Marcos Sectoriales, ningún otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente convenio, mientras éste se halle en vigor.

Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el III Acuerdo Sectorial o en el que, en su caso, lo sustituya es decir, que no integre a la totalidad de los estibadores del puerto de la Bahía de Cádiz.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la regulación de los ámbitos personales y funcionales será materia reservada a la negociación en el ámbito estatal mediante los Acuerdos Marcos o Convenios Colectivos de ámbito sectorial.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones de los Acuerdos Marcos o convenios sectoriales y del presente Convenio Colectivo y, en particular, las que restrinjan los ámbitos personal y funcional.

Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad.

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

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por ocho (8) miembros, con la siguiente distribución: cuatro (4) en representación de los trabajadores y otros cuatro (4) en representación de la Asociación y empresas firmantes.

La designación de los representantes y sus modificaciones corresponderá a las organizaciones firmantes y deberá ser comunicada a la otra parte al inicio de cada sesión. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

7.1 Serán funciones de la Comisión paritaria:

- Las que se atribuyan expresamente en este Convenio además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
- La interpretación de los artículos o cláusulas del Convenio.
- A instancia de alguna de las partes podrá mediar y/o conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes arbitrar en cuantas cuestiones pudieran plantearse siempre que sean materias de su competencia conforme a lo establecido en el presente Artículo.
- Asimismo la Comisión paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros para la solución de cualquier conflicto.
- La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión constituida en los Acuerdos o Convenios Sectoriales cuando así se solicite por la misma.
- Resolver las discrepancias que puedan surgir, a cuyo efecto, se asume como pactado en el presente convenio los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el acuerdo sectorial de ámbito estatal o, en su caso, en los acuerdos o

convenios que lo sustituyan, incluyendo la mediación de la comisión constituida en el ámbito estatal y, en su caso, el procedimiento arbitral que se acuerde en su seno."

7.2 Funcionamiento:

La comisión paritaria se reunirá en el domicilio social de ESTIGADES SAGEP, cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

La convocatoria se realizará por escrito con una antelación mínima de 48 horas registrándose en la Sede Social de ESTIGADES SAGEP, con indicación del orden del día a tratar en la reunión, carácter de la reunión y los antecedentes del tema objeto del debate. Podrán asistir a las reuniones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada parte.

En ningún caso deberá demorarse la celebración de la reunión más de cinco días, desde la fecha de convocatoria.

Para la válida constitución de la Comisión paritaria se exigirá el régimen de mayorías previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia del presente Convenio, incorporándose al mismo, se requiera en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Los acuerdos de la Comisión paritaria quedarán reflejados en el Acta correspondiente, siendo notificadas a los interesados en el plazo de 10 días, a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente Acta, cuya difusión será a cargo de ESTIGADES SAGEP.

En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar el presente Convenio, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

Tendrá la facultad de mediar, regular y tomar decisiones sobre cualquier aspecto que afecte al presente acuerdo.

CAPITULO II –CONDICIONES PARTICULARES DE CONTRATACION

Artículo 8.- Dirección y Control de la Actividad Laboral.

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

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la empresa estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de relación laboral común o con personal de ESTIGADES SAGEP, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que hayan sido llamados por la empresa estibadora.

Cuando la Empresa realice sus actividades con el personal de relación laboral común o de la Disposición Transitoria Segunda contenidas en el ANEXO III de este Convenio, también quedará sujeta a la obligación de aplicar los sistemas de trabajo previsto para las operaciones portuarias.

Artículo 9.- Suspensión de la Relación Laboral Especial

1. El trabajador que suspenda la Relación Laboral Especial, por iniciar una Relación 2. Laboral Común con una Empresa afectada por el presente Convenio, conservará los derechos económicos de antigüedad en la Sociedad de Estiba y Desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

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

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

Artículo 10.- Procedimiento de contratación para personal de RLC

1. Las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a trabajadores portuarios vinculados a la sociedad de estiba, efectuarán una oferta nominativa o innominada, con detalle del grupo profesional y función a desarrollar.

2. ESTIGADES SAGEP comunicará esta oferta a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado, lo comunicarán a la sociedad de estiba y ésta trasladará a la empresa solicitante las ofertas recibidas, incluyendo los datos profesionales de los trabajadores incluidas las especialidades, tareas, funciones o responsabilidades acreditadas dentro del Grupo Profesional y el orden de antigüedad de los mismos. A la vista de los datos indicados, la empresa decidirá libremente.

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

4. 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.

5. Cuando un trabajador procedente de la SAGEP establezca un contrato con el titular de una licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías en relación laboral común, incluidos los titulares de licencia exentos de participar como accionistas en la SAGEP, la relación laboral con la SAGEP quedará suspendida, teniendo el trabajador la opción de reanudar esta relación especial de origen si se extingue la relación laboral común.

Artículo 11.- Condiciones Particulares de los Trabajadores Fijos de Empresa.

Los trabajadores fijos de empresa de relación laboral común estarán sujetos al presente Convenio Colectivo y a las condiciones de trabajo particulares que se estipulan a continuación:

1. 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. Todos los martes por la mañana las Empresas notificarán, tanto al trabajador como a la Sociedad de Estiba, el descanso de dos días consecutivos correspondientes a dicha semana. La oficina de nombramientos tendrá la obligación de comunicar los descansos del personal de RLC en el tablón habilitado a tal fin por la SAGEP.

2. Cuando en una jornada se agoten las listas de rotación de cada grupo profesional, se implantará la polivalencia y movilidad funcional entre grupos, siendo preferente el de Relación Laboral Especial en caso de doblaje. No obstante se garantiza el derecho al doblaje del personal de RLC una vez se agoten las listas de rotación de doblaje del personal de RLE, con la única limitación de la capacitación profesional.

3. Las Empresas tendrán la obligación de comunicar todos los días, antes del segundo nombramiento de la mañana, la ocupación efectiva y diaria del personal de R.L.C. y Disposición Transitoria.

4. La aplicación del sistema de descansos deberá estar regulado por el sistema de nombramientos recogido en el capítulo III del presente convenio, aplicándose los mismos de manera que no afecten al normal desarrollo del sistema de rotación y a su normativa.

5. La ocupación diaria de los trabajadores de relación laboral común se deberá reflejar en las pantallas de cada nombramiento, tanto para tareas complementarias como en operaciones de buques.

6. El personal contratado en régimen de Relación Laboral Común solo podrá realizar aquellas funciones para las que haya sido contratado dentro de su grupo profesional correspondiente. Una vez agotadas las listas de rotación podrán ejercer la polivalencia en aquellos grupos para los que estén capacitados.

Artículo 12.- Control y Seguimiento de los Acuerdos anteriores.

La Comisión Paritaria será el órgano competente para el control del exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores sobre fijos de empresa y su adecuación a las variaciones de la actividad portuaria.

12.1 - Medidas para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control del intrusismo.

La Comisión Paritaria de este Convenio instará a la Autoridad Portuaria para el estricto cumplimiento de las medidas acordadas y las previstas en la legislación vigente para la eliminación del intrusismo, sin perjuicio de la responsabilidad laboral por vulneración de lo dispuesto en las normas sectoriales.

Dado que la composición de los equipos de trabajo descritos en el Anexo I del presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, las empresas realizarán la totalidad de las operaciones portuarias del ámbito funcional con estibadores ya de relación laboral común o especial.

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

De mantenerse o reproducirse la situación, la Gerencia de la Sociedad de Estiba lo comunicará a la Autoridad Portuaria a los efectos de lo establecido en el art. 113 y siguientes de la Ley 27/92 y sus modificaciones en el texto refundido 33/2010 de Puertos del Estado. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión constituida en el ámbito estatal.

### CAPITULO III – TIEMPO Y SISTEMAS DE TRABAJO

Artículo 13.- Solicitud de personal a Estigades SAGEP.

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

13.2. 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 interesadas y con mención de las particularidades siguientes, además de las que fije el impreso o los programas informáticos existentes al efecto:

- a) Identificación de la Terminal o del muelle en el que se le indicará al trabajador dónde habrá de prestar sus servicios.
  - b) Identificación del buque o buques, explanada o lugar en su caso, en los que habrá de prestar los servicios.
  - c) Naturaleza de los servicios a prestar.
  - d) Tipo de medio de transporte empleado.
  - e) Naturaleza de las mercancías a manipular.
  - f) Tipo y características de la unidad de carga.
  - g) Medios mecánicos a emplear.
  - h) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.
  - i) La notificación por parte de Las Empresas a la Oficina de Nombramientos, antes del próximo llamamiento cualquier anomalía existente para la no continuación de la siguiente jornada de trabajo. Así como la aplicación o no de las horas de remate. En el caso de que la empresa no comunique en la solicitud de personal o telefónicamente la aplicación de remate de buques, no se pondrán aplicar las horas de terminación a dicho pedido.
  - j) Los relevos de las peticiones deberán ajustarse a la jornada de trabajo, condicionando la nueva petición del personal a las seis horas siguientes. Siempre que se trate de un nuevo nombramiento.
  - k) En periodos de baja actividad (o en regulación temporal de empleo) las empresas pertenecientes a la SAGEP adaptaran los horarios de las peticiones, siempre que esto sea posible, para evitar peticiones sin servir.
- 13.3 Las empresas estibadoras presentarán los pedidos con la antelación suficiente a los horarios de nombramientos establecidos, y con las formalidades y requisitos siguientes:
- a) Indicación de la operativa o, en su caso la Movilidad Funcional reflejando las dos operativas a realizar, su localización en el puerto; naturaleza de la mercancía a manipular; tipo y característica de la unidad de carga, así como el resto de particularidades detalladas anteriormente, y de las mercancías que impliquen el uso de algún tipo de EPIS específico.
  - b) Trabajadores de Relación Laboral Especial pedidos, con indicación del Grupo

Profesional y especialidad y, en su caso lugar de trabajo para los que son requeridos. c) Trabajadores de Relación Laboral Común que se integrarán al equipo de trabajo, con indicación del Grupo Profesional y especialidad que desempeñarán.

No se nombrará personal cuando las empresas estibadoras incumplan lo dispuesto en los párrafos anteriores.

13.4. Durante el proceso de nombramiento en Estigades SAGEP, 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.

Podrán presenciar los nombramientos un representante de Comité de Empresa.

El Comité de empresa podrá intervenir para resolver los conflictos que pudieran derivarse de un mal uso de la normativa de nombramientos y colaborar en la solución. Se podrá invitar a un trabajador a la sala de nombramientos con un miembro del Comité previa comunicación a la oficina de Nombramientos.

Artículo 14.- Horarios de nombramientos.

Se establecen, con carácter preceptivo, los siguientes nombramientos.

- A las 07,00 horas

- A las 12,00 horas.

No se admitirán ningún pedido con posterioridad a dichos horarios.

a) El nombramiento para el propio sábado, a partir de las 12,00 horas, se realizará el sábado a las 11,00 horas.

b) Los correspondientes al domingo y los comprendidos entre la 00,00 y las 08,00 horas del lunes se realizarán a las 12,00 horas del sábado.

c) En el supuesto de que el lunes sea festivo, el nombramiento para dicho día se realizará a continuación del anterior.

d) Caso de coincidir, durante la semana dos días festivos consecutivos, los nombramientos para estos días se realizarán, el día anterior a estos una vez finalizado los nombramientos propios del día.

e) Caso de coincidir tres días consecutivos festivos se efectuará un nombramiento para el tercer día festivo el segundo festivo por la mañana.”

f) En todos los nombramientos existirá un periodo mínimo de treinta minutos para poder colgar la ficha de cada trabajador.

g) Los trabajadores que tengan especialidades fuera de su grupo profesional solo podrán ser apartados hasta las 20:00 horas.

h) La hora límite para poder colgar la ficha será 15 minutos antes del inicio cada nombramiento, así como para la recepción de pedidos de personal por parte de las Empresas, con excepción de domingos y festivos.

Artículo 15.- Normativa de nombramientos.

a) Todos los pedidos, se sortearán entre sí, para determinar el número de orden de nombramiento del personal.

b) La asignación del trabajo de la Sociedad de Estiba se hará por riguroso orden de rotativo de los distintos grupos profesionales y especialidad.

c) El orden de especialidad será el siguiente:

1º.- CAPATAZ GENERAL

3º.- APUNTADOR

5º.- GRUA CONVENCIONAL

7º.- PORTAINER

9º.- MAQUINA GRANDE

11º.- PALA BODEGA

13º.- PALA DE TIERRA

15º.- MOTORISTA

17º.- CAMIONERO

19º.- AUTOMOVIL

21º.- NEVERO

2º.- CAPATAZ

4º.- GRUA MOVIL

6º.- MAFISTA

8º.- MAQUINILLERO

10º.- MAQUINA P BODEGA

12º.- PALA REMONTADORA

14º.- RETROESCAVADORA

16º.- AUTO-CAMION

18º.- MAQUINA P TIERRA

20º.- AMANTERO

22º.- ESPECIALISTA

No obstante dicho orden podrá ser cambiado en un futuro en orden a las necesidades que puedan producirse en las nuevas tecnologías.

d) Sé prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro que pudiendo efectuar tal actividad no haya tenido ocupación efectiva en el día.

e) Se entenderá como día computable para la aplicación de la normativa y descansos tanto para el personal de RLC y el de RLE, aquel que comprende el periodo entre el primer nombramiento del día y el primer nombramiento del siguiente día.

f) Cualquier trabajador que por causa debidamente justificada no pudiese estar disponible en el primer nombramiento, tendrá preferencia en el segundo llamamiento siempre y cuando en el primer nombramiento la lista de rotación le haya pasado turno. Igualmente los trabajadores que acudan a cursos de formación. En el caso de la formación el derecho preferencial será hasta el siguiente día cuando le haya pasado turno en los dos nombramientos.

g) Se realizará como mínimo un llamamiento a la semana con presencia física de todos los trabajadores de RLE en las dependencias de Estigades SAGEP, sin perjuicio de que, una vez en la misma, se realicen los nombramientos con los medios informáticos usados habitualmente. Salvo causa justificada.

h) Estigades SAGEP tendrá la obligación de comunicar a los trabajadores por los medios que se precisen, el horario de trabajo, la Identificación del buque o buques, explanada o lugar en su caso, en los que habrá de prestar los servicios, así como la especialidad para la que es contratado. En caso de reenganche será obligatorio comunicar a los trabajadores en su lugar de trabajo con los medios disponibles a tal fin o que se dispongan en un futuro de la nueva petición. También será obligatoria la comunicación a los trabajadores que estén en formación con los mismos medios.

i) Se entiende que el sistema de nombramientos instaurado es de aplicación, tanto para el personal de RLC y RLE no admitiéndose en ningún caso situaciones que no se correspondan al sistema establecido.

j) Se instauraran en la medida de lo posible, las nuevas tecnologías para la comunicación inmediata, tanto de nombramientos como de cualquier otro tipo de información necesaria.

k) Ningún trabajador (RLE, RLC y DT.) podrá realizar tres jornadas consecutivas sin respetar el periodo mínimo de descanso reglamentario.

Artículo 16.- Equipos de trabajo.

a) La composición de los equipos de trabajo y la maquinaria a utilizar en las distintas operaciones portuarias de estiba-desestiba, carga-descarga, trasbordo y cualquier otra operación, será determinada por cada Empresa Estibadora en el ejercicio de sus competencias de organización del trabajo y a la vista de las características de cada una de dichas operaciones, de acuerdo con los equipos de trabajo mínimos pactados.

b) La composición del equipo básico de referencia para la obtención de los rendimientos pactados, se entiende "a pique" sin manipulación. Cuando la operación se efectúe continuada desde 1ª zona o hasta la 2ª Zona, almacén o exterior, o sea, necesario estibar o remontar la mercancía en tierra, sobre camión, vagón o plataforma, la empresa necesariamente y de acuerdo con sus facultades de organización del trabajo, deberá designar los estibadores que sean preciso para entregar o retirar la mercancía a ritmo conveniente, con el fin de que los componentes del equipo de trabajo pactado normal, no tengan que paralizar, suspender o retrasar la faena, y en consecuencia puedan superarse los rendimientos fijados en las tablas.

Artículo 17.- Sistemas de trabajo.

Se acepta por ambas partes la implantación para todas las empresas y trabajadores del Puerto de la Bahía de Cádiz, en tanto se refiere a las operaciones de estiba, desestiba, carga y descarga, y aquellas otras que, en la respectiva operación estén realizadas, mancomunadas o coordinadas con los equipos de trabajo y su productividad, el sistema de trabajo "a destajo", a cuyo efecto igualmente se aceptan por las partes, las "tablas de rendimientos, equipos de trabajo y tarifa de destajo de las operaciones portuarias" que se adjuntan como Anexo I y forman parte integral del presente Convenio, reflejándose al mismo tiempo, en las citadas tablas, los rendimientos pactados de cada epígrafe, siendo los mismos de obligado cumplimiento, no admitiéndose disminución alguna en la productividad de los mismos, salvo causa de fuerza mayor ajena a la voluntad del trabajador, y con los equipos de trabajo pactados.

1) Los equipos de trabajo para la carga y descarga de buques, podrán quedar reducidas a seis especialistas cuando la cantidad de mercancías a manipular a bordo, sumadas todas las bodegas del buque, sea inferior al treinta por ciento (30%) del rendimiento previsto en las tablas.

2) Una vez estibada determinada mercancía, la remoción o desestiba y descarga de la misma, se computará como otra operación a los efectos de tonelaje manipulado para aplicar las tarifas de destajo.

3) Cuando la remoción se efectúe en mercancías ajenas a las que han de manipularse en el Puerto de la Bahía de Cádiz, el importe correspondiente se abonará a todos los componentes del equipo de trabajo.

4) Salvo lo previsto en el párrafo segundo del presente artículo, en los trabajos denominados "de nevera", cuando se manipule menos de quince toneladas de mercancías congeladas o refrigeradas, el equipo de trabajo de a bordo quedará compuesta por ocho especialistas.

Artículo 18.- Distribución del trabajo.

Las Empresas podrán ocupar con trabajo efectivo a los trabajadores, tanto de Relación Laboral Común como Especial, durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente Acuerdo, sea o no del servicio básico, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior. En el caso que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la Empresa, la designación de los trabajadores que se queden a realizarla, atenderá a la rotación del empleo, y especialidad requerida, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

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

No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) se seguirá el orden establecido en la lista confeccionada a tal efecto, siempre que los trabajadores de Relación Laboral Especial de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.

La Sociedad de Estiba efectuará el control del número de turnos de trabajo efectivo realizados por los trabajadores de Relación Laboral Especial, incluyendo los doblajes. También controlará el número de turnos efectuados por los trabajadores de Relación Laboral Común, incluyendo doblajes, para lo cual las Empresas Estibadoras cumplimentarán correctamente los pedidos de personal que para cada turno deberán presentar a la Sociedad de Estiba o, en su caso, notificarán a la misma los realizados por los trabajadores de Relación Laboral Común, debiendo indicar el número e identificación de los trabajadores de Relación Laboral Común que por Grupo Profesional, especialidad y labor a desempeñar compondrán el equipo de trabajo que vaya a operar.

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

Artículo 19.- Movilidad de los equipos de trabajo.

La movilidad de un equipo de trabajo de una operación a otra, se podrá realizar por las Empresas Estibadoras en las siguientes condiciones:

1. El personal afectado por la movilidad percibirá la retribución correspondiente a la acumulación de los rendimientos o primas de cada buque u operación en la que hubiera intervenido. Cuando dicha movilidad afecte a operaciones en buque y tierra, por esta última, se abonará la parte proporcional, del salario base, a las horas trabajadas, en el supuesto de que este trabajo no tenga rendimiento establecido.

2. El personal afectado por la movilidad (pase de Buque a Buque dentro de la misma jornada), llevará implícita una gratificación de 23,59 €.

3. La Empresa Estibadora deberá notificar al capataz su intención de desplazar los equipos de trabajo de una operación a otra, de tal forma que pueda comunicarse a los trabajadores afectados.

Artículo 20.- Movilidad funcional y polivalencia.

1) Todos los trabajadores portuarios realizarán las funciones correspondientes a su

Grupo Profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que se establezca en el Puerto de Cádiz.

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.

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.

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.

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.

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 requerido.

7) Estigades SAGEP de Cádiz organizarán las plantillas de trabajadores de forma que dispongan de estibadores suficientes en los distintos Grupos Profesionales para cubrir la actividad habitual de la misma. Para la promoción, los trabajadores deberán tener acreditada la capacitación para la realización de funciones del nuevo grupo profesional. La convocatoria, pruebas, puntuación y preselección, se hará según normas objetivas pactadas en Convenio o acordadas por la Comisión Paritaria del convenio.

8) A lo que estipule el IV Acuerdo Marco Sectorial.

CAPITULO IV -CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21 Jornada, Horario y Sistemas de Trabajo.

El tipo de jornada de trabajo es la intensiva, con una duración de seis horas, todos los días del año de forma que cubran las 24 horas del día, con la excepción de las Fiestas Anuales previstas en el artículo 26 del presente Convenio.

JORNADA DIURNA:

- PRIMER TURNO de 08.00 a 14.00 horas

- SEGUNDO TURNO de 14.00 a 20.00 horas

JORNADA NOCTURNA:

- TERCER TURNO de 20.00 a 02.00 horas

- CUARTO TURNO de 02.00 a 08.00 horas

1) No estarán sujetos a estos tipos de horarios de jornada los tráficos procedentes de Buques Ro-Ro, Contenedores-Grúa Pórtico y mercancías de Carbón, Chatarra y Qlinquer, así como para los Buques de Pesca o Marisco Congelado.

2) Estarán afectos a la flexibilidad horaria, de 14'00 a 15'00 horas, todo tipo de buques, que inicien su jornada a las 08'00 horas.

3) Los Buques que no cuenten con flexibilidad horaria, podrán hacer uso de la misma, abonando una gratificación de 23,59 € por jornada y trabajador.

4) La jornada se iniciará a la hora convenida, debiendo el trabajador estar presente en el lugar de la realización de la operación.

5) Se hace la observación que, a la jornada, se habrá de sumar el tiempo de presencia para acudir a los preceptivos nombramientos, sin que se compute como jornada de trabajo.

6) Se suprimen toda clase de esperas o presencias, "demoras", por causa ajena a la voluntad del trabajador.

7) Después de un periodo consecutivo de seis días de trabajo, el trabajador podrá disfrutar de uno o dos días continuados de descanso, previa comunicación de tal extremo a la Inspección de Operaciones.

La distribución irregular de la jornada prevista en la legislación vigente se efectúa mediante el sistema de nombramiento y disponibilidad previsto en el presente convenio. La modificación de régimen de horarios y jornadas convenido afecta al conjunto de las empresas y trabajadores en régimen de relación laboral común y especial por lo que se acuerda que su modificación deberá ser objeto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria. En caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, por un periodo de 30 días, conforme a lo dispuesto en el artº. 19.1d) del IV Acuerdo Sectorial.

Artículo 21.1 Remate de buques

Cuando a un buque u operación le falten menos de dos horas para su remate y terminación, se faculta a las empresas para prolongar la jornada, abonándose las horas que se realicen conforme al baremo establecido, -según la naturaleza de dicha hora (diurna, nocturna o festiva)-, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Para realizar las horas de remate, será requerida la totalidad de los componentes del equipo de trabajo.

2. Se podrán realizar un máximo de dos horas de terminación de buques.

3. Una vez concluida la jornada, el Capataz se dirigirá a la empresa para que le indique si continuará la jornada con las horas extraordinarias y este a su vez habrá de comunicárselo a los componentes de la mano. Una vez superado el horario de la jornada, cualquier fracción de tiempo añadido se computará como hora extraordinaria completa.

4. Las horas de remate de buques ejecutada será abonada a los equipos de trabajo que hubiesen participado.

5. El reenganche para la terminación de un buque, habiéndose terminado las dos horas de remate, conllevará la obligación del nombramiento de una tercera mano.

6. En caso de hacer uso de la movilidad funcional no dará lugar a la realización de horas de remate.

7. Solo se podrá hacer uso de las horas de terminación de buques cuando estos vayan a finalizar su estancia en el puerto. En el caso de las operativas que no se realicen en buques, implicara que la carga o descarga mercancías para las que se hacen uso de las

mismas finalicen totalmente. En la solicitud de personal deberá indicarse si se hará uso o no de la aplicación de las horas de remate, siempre que sea factible realizarlo.

Artículo 21.2 Jornada en domingos y festivos.

a) El trabajo en domingos y festivos, debido al carácter de servicio básico de las operaciones de estiba y desestiba, será voluntario siempre que acuda suficiente personal para completar todos los equipos de trabajo solicitados, en caso contrario será obligatorio hasta cubrir las necesidades. Las necesidades de personal se cubrirán por aquellos trabajadores que hayan solicitado permiso, en el orden de rotación y especialidad de las listas comenzando por el más cercano a la puerta de salida, cubriéndose únicamente con dicho personal las necesidades de las peticiones sin servir. Los trabajadores que no fueran necesarios podrán disfrutar de su permiso solicitado. Los trabajadores que disfruten de su permiso reglamentario, no podrán ser llamados en ningún caso.

b) Los nombramientos de los sábados, para la 08'00 horas, tendrán el carácter de laborables, siempre que las operaciones comiencen antes de las 10'00 horas. En los demás casos, si las operaciones comenzaran con posterioridad a las 10'00 horas se abonarán con recargo de festivo. No obstante, la jornada finalizará a las 14'00 horas.

c) La jornada de los sábados que comiencen a partir de las 09'00 horas se abonarán con recargo de festivo.

d) Igual recargo tendrán las realizadas dentro de las 24 horas de los días que tengan el carácter de festivos, de acuerdo con el calendario laboral correspondiente.

Artículo 21.3 Finalización de la jornada de trabajo:

Se considerará cumplida la jornada de trabajo efectiva 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.

Artículo 22 Control de turnos y jornada de inactividad.

a) Sé prohíbe, con carácter general, que un mismo trabajador realice dos turnos en el mismo día cuando exista otro que pudiendo efectuar tal actividad no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.

b) La SAGEP designará al jefe de contratación de la Sociedad de Estiba (también denominada SAGEP), como máximo responsable de la contratación y vigilancia del cumplimiento de las presentes normas

Artículo 22.1 Jornada de inactividad.

Se considerará cumplida la obligación legal de la jornada diaria cuando el trabajador cumpla con alguna de las modalidades de los llamamientos obligatorios diarios y no sea nombrado para realizar tarea efectiva o para la asistencia a los cursos obligatorios de formación profesional acordados por la Comisión Tripartita de Formación.

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 35,46€ para todas las categorías. En el cómputo de los treinta turnos se tendrán en cuenta los doblajes y las causas legales y convencionales de suspensión del contrato, permisos retribuidos, así como la parte proporcional de domingos y festivos.

Esta garantía sustituye en todo caso al actualmente denominado salario de inactividad. Artículo 23 Repetición de Turnos por Necesidades del Servicio Público. (Dobles).

Al objeto de imprimir la mayor profesionalidad posible a las tareas portuarias de carga, descarga, estiba y desestiba y en su caso las complementarias, cuando la necesidad propia de la actividad lo demande, las empresas estibadoras se comprometen a ofrecer dicho trabajo a los estibadores portuarios y estos a efectuarlos, mediante la repetición de turnos.

a) Para la repetición de turnos, se contemplan las modalidades de "cuelgue", simple, doble continuo y doble discontinuo (con seis horas), siempre que se cubran las necesidades del Puerto.

b) El "cuelgue" doble continuo, sin límite horario, dará derecho al trabajador a percibir una gratificación de 15.75 €, siempre que sea nombrado para trabajar.

c) En caso de falta de personal y al objeto de cubrir necesidades del servicio se realizarán los siguientes nombramientos;

d) Para la segunda jornada; se nombrarán a los trabajadores que hayan colgado doble continuo. Si persistiera la situación de falta de personal, las peticiones que se realicen irán sin servir.

e) Para la tercera jornada, se nombrará en primer lugar a los trabajadores que hayan colgado doble discontinuo. Si persistiera la situación de falta de personal, y agotado estos últimos, se nombrará a los trabajadores con "cuelgue simple" con carácter obligatorio, hasta cubrir las peticiones.

f) Se establecerá un respeto total al cuelgue simple, en el caso de solicitud expresa a ESTIGADES SAGEP, para cualquier motivo debidamente justificado.

g) Para dicha repetición de turnos lo realizarán en primer lugar los trabajadores de relación laboral especial, conforme a lo establecido en el artículo 10.4.2 del IV Acuerdo Marco Sectorial.

h) La aplicación de las anteriores estipulaciones no podrá vulnerar lo dispuesto en el IV Acuerdo Sectorial.

Artículo 24 Fiestas anuales.

Las festividades que disfrutaran la totalidad de los trabajadores serán las que anualmente establezcan por la Autoridad Laboral para la ciudad de Cádiz, en todo caso se realizará la actividad laboral con las correspondientes compensaciones.

No se efectuarán nombramientos para los días festivos que a continuación se indican;

1 de Enero (Año Nuevo)

6 de Enero (Reyes)

1 de Mayo (Fiesta del Trabajo)

16 de Julio (Fiesta de la Virgen del Carmen)

25 de Diciembre (Navidad)

El día 16 de Julio, Festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen, Patrona del

Personal vinculado por el presente Convenio, únicamente se efectuarán nombramientos para la realización de labores en Buques Ro-Ro a partir de las 14'00 horas.

Las vísperas de las festividades citadas, las operaciones portuarias finalizarán a las 20.00 horas, salvo en aquellos casos de terminación o remate de buque.

Artículo 25 Licencias Retribuidas, no Retribuidas y Descansos.

El trabajador, previo aviso o justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1) Descanso reglamentario.

2) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

3) Un día en caso de matrimonio del algún hijo o nacimiento de un nieto.

4) Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

5) Tres días en los casos de enfermedad grave y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

6) En ambos casos y cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

7) Dos días por traslado del domicilio habitual.

8) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

9) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

10) En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

11) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12) En cuanto a las situaciones de lactancia de un hijo menor de nueve meses y de guarda legal, se estará a cuanto determina la legislación vigente en dicha materia.

13) Para el disfrute de Licencias no Retribuidas, se deberá solicitar con 24 horas de antelación.

Artículo 26 Vacaciones.

Los trabajadores portuarios, tanto de relación laboral especial como de relación laboral común, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales.

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

a) De los citados treinta días, quince de ellos se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 16 de Junio al 15 de Septiembre.

b) Los turnos para elegir las vacaciones se efectuarán por categorías y por rotación anual entre los trabajadores que lo integren.

c) Los restantes quince días, a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de la Sociedad.

d) La relación de las vacaciones asignadas del personal de RLE y RLC se publicará en el Tablón de Avisos de ESTIGADES SAGEP y en los de todas las Empresas Estibadoras, para conocimiento de los trabajadores, después que previamente estas hayan presentado su propuesta a la Sociedad.

e) Los trabajadores y sus representantes podrán hacer, durante un periodo de quince días, las reclamaciones que estimen pertinentes, y en su caso, proponer el intercambio de vacaciones con otros trabajadores de la misma categoría profesional.

f) Las vacaciones se disfrutarán de una sola vez continuadamente o en dos periodos, y se iniciarán los días uno y dieciséis del mes correspondiente.

g) Los trabajadores de RLC que no hayan comunicado las vacaciones en los plazos correspondientes o no hayan disfrutado de las mismas, se entenderá que dichas vacaciones tendrán que disfrutarlas en el último mes natural del año.

CAPITULO V –ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 27 Clasificación Profesional.

GRUPO 0: Auxiliar

GRUPO I: Especialista

GRUPO II: Oficial Manipulante

GRUPO III: Controlador de Mercancía

GRUPO IV: Capataz

El Puerto de Cádiz, por medio de la presente negociación colectiva podrá acordar la constitución del Grupo 0 Auxiliar, las tareas de servicios comerciales a desempeñar por el mismo, así como aquellas otras que se determinen para dicho grupo. La constitución del Grupo 0 Auxiliar y la identificación de los servicios serán comunicadas, antes de su puesta en funcionamiento, a la Comisión Paritaria que emitirá un informe en el plazo de 45 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 20 conforme a su capacitación y especialidad.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

Entrega y recepción de mercancías.

a) 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.

b) 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.

c) Clasificación, unificación y consolidación de cargas.

d) Grupaje y recuento de mercancías.

e) Las de preparación y mantenimiento para la carga, descarga, estiba y desestiba de vehículos considerados como mercancía.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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 27 del presente Convenio.

En todo caso en lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo del IV Acuerdo Marco.

#### 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, 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 Poclair 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 continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores 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.

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, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa 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 EPIS) 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.

Artículo 28 Promoción de la Igualdad de Género.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. ESTIGADES SAGEP estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 29 Sistemas de Clasificación y Promoción Profesional.

a) Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

b) En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

c) Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo

d) La clasificación profesional y los sistemas para la promoción profesional del personal de relación laboral especial y común corresponderán, exclusivamente, a ESTIGADES SAGEP, en este último caso, por delegación de las empresas o en acuerdo por las diferentes comisiones.

e) 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 ESTIGADES SAGEP en régimen de relación laboral especial o, alternativamente, su ingreso en otra Empresa que requiera trabajadores portuarios con tal clasificación.

f) En caso de discrepancia sobre la materia contenida en el artículo 27, 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, que resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

1) El sistema garantizará en el Puerto de Cádiz 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.

2) Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de la ESTIGADES SAGEP del Puerto de Cádiz 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.

3) En el Puerto de Cádiz, 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 ESTIGADES SAGEP.

4) ESTIGADES SAGEP, 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.

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

6) 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 ESTIGADES SAGEP. 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 ESTIGADES SAGEP 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 30 ESTRUCTURA DE PERSONAL EN EL AMBITO DE LA S.A.G.E.P., NIVELES DE EMPLEO E INGRESOS EN PLANTILLA

ARTÍCULO 30.- Niveles de ocupación e ingresos en plantillas.

30.1. Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.

Los ingresos de nuevos trabajadores en las plantillas de las SOCIEDAD 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:

a) 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.

b) 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 SOCIEDAD 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 periodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 4% anual.

c) 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.

30.2. Procedimiento de Ingresos de personal.

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

30.2.2. Propuesta de ingreso: La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

1.- Por la S.A.G.E.P.

2.- 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 30.1 y 30.3.1 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 Sociedad 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 Sociedad y, en su caso, a las empresas, que estarán obligados a facilitarlos en el plazo máximo de un mes.

30.2.3. 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 27 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.

30.2.4. 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 SOCIEDAD están obligadas a facilitar los medios necesarios para posibilitar la formación profesional que garantice el derecho de promoción profesional.

30.2.5. 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. 30.1 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.

30.3. Condiciones de los nuevos ingresos.

30.3.1. 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD 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.

30.3.2. 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.

30.3.3. 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 SOCIEDAD 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.

30.4. 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.

30.5. Resoluciones de ingresos:

30.5.1. 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.

30.5.2. 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.

30.5.3. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal será el órgano competente para emitir los informes sobre los antes citados ingresos, entendiendo 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.

30.5.4. 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.

30.6. 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 SOCIEDAD.

### 30.7. Categorías profesionales de ingreso (periodo de formación):

30.7.1. 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 SOCIEDAD y cuya duración se determina por las partes firmantes del presente acuerdo en la realización efectiva de 726 turnos de trabajo en un periodo máximo de 3 años. Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan en la SOCIEDAD 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 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 periodo 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.

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

30.7.3. 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 30.7.1 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.

30.7.4. A los exclusivos efectos salariales previstos en el apartado 30.7.1 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.

30.7.5. 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 30.7.1 cuando haya transcurrido el tiempo, turnos o condiciones estipuladas.

### 30.8. Condiciones específicas para el personal de nuevo ingreso:

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

30.8.2. 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 30.7.1

30.9. 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 30.14.4 A tal fin, las partes se comprometen a respetar íntegramente el proceso de formación.

30.10. 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.

30.11. 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 30.1 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 periodo 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.

30.12. Traslados de personal entre SOCIEDAD 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 periodo inicialmente previsto que, en todo caso, podrá ser prorrogado. La finalización del periodo 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.

30.13. Criterios y medidas para la adecuación temporal de la plantilla a la carga de trabajo. Cuando por la SOCIEDAD 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 30.1 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 SOCIEDAD, las medidas de suspensión afectarán por igual y de manera rotatoria a todos los estibadores de la plantilla de las SOCIEDAD 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 SOCIEDAD.

### ARTÍCULO 30.14.- Procedimiento de selección de personal

30.14.1. 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD 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 SOCIEDAD.

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

30.14.2. Convocatoria: La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de la SOCIEDAD 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 SOCIEDAD.

30.14.3. 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.

30.14.4. 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.

#### a. 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.

#### b. Pruebas psicótécnicas

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

## c. 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:

- 2) Análisis de sangre y orina
- 3) Visual
- 4) Auditivo
- 5) Cardiovascular

6) 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 SOCIEDAD en el ámbito de su poder de organización-, será encargado a una Empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso anteriormente descrito a la SOCIEDAD, 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 SOCIEDAD.

Artículo 31 Modificaciones de las condiciones de trabajo.

Dado el especial carácter en el sistema de contratación de los estibadores portuarios de Cádiz, su disponibilidad permanente al servicio público de la estiba y la colaboración prestada en momentos de baja actividad. No se podrán realizar modificaciones de las condiciones pactadas en el presente convenio en ninguna de las materias detalladas a continuación:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo por sistemas de rotación.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento

Cualquier modificación sustancial en las condiciones pactadas, dará lugar a un incumplimiento del presente convenio colectivo.

## CAPITULO VI – CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 32 Retribuciones, salarios y primas.

La retribución de los trabajadores incluidos en este Convenio tendrá la consideración de mixta, donde se combine la retribución por primas y la retribución por rendimiento. A tales efectos, dicha retribución queda estructurada en los siguientes conceptos:

## A) Retribuciones

- 1) Salario base
- 2) Retribuciones con prima
- 3) Retribuciones por rendimiento.
- 4) Complementos salariales
- 5) Remuneración por horas de terminación de buques
- 6) Horas sindicales

## B) Retribuciones diferidas:

- 1) Pagas extraordinarias
- 2) Vacaciones anuales
- 3) Complemento Personal no Absorbible

Artículo 32.1 Retribuciones.

Salario base:

Grupo profesional	Salario Base	23,50%	Salario Garantizado
Grupo Profesional IV (Capataz General).	72.84€	23,50%	89.96€
Grupo Profesional IV (Capataz Operaciones).	62.43€	23,50%	77.10€
Grupo Profesional III (Controlador Mercan.).	52.03€	23,50%	64.26€
Grupo Profesional II (Oficial Manipulante).	46.61€	23,50%	57.56€
Grupo Profesional I (Estibador).	41.62€	23,50%	51.40€

Para la obtención del Salario Garantizado, el Salario Base se incrementará en el 23,5%.

Este 23,5% responde a los siguientes conceptos:

- a) 2% en concepto de premio unificado por manipulación de mercancías especiales, molestas o peligrosas, y en sustitución de la prima que correspondería por la manipulación exclusivamente, de las mercancías relacionadas en el nomenclátor existente.
- b) 21,5%, correspondiente a la parte proporcional a domingos y festivos.
- c) Ninguna prestación salarial podrá estar por debajo del salario garantizado para casos de fuerza mayor de la jornada correspondiente.

Artículo 32.2 Trabajos retribuidos con prima:

No obstante, a lo dispuesto en el art. 17 de este Convenio y como excepción de la retribución "a destajo" se acuerda la sustitución por un sistema retributivo consistente en el abono del denominado "jornal sin rendimiento" que corresponda a cada categoría profesional, más una prima única por operario y jornada pactada en cada caso, para los tráficis y operaciones que se relacionan seguidamente;

- 1) La limpieza de cubiertas, explanadas, tapado de mercancías y demás actividades que se desarrollen en los buques de granel serán efectuadas por personal portuario.
- 2) La cantidad de personal a nombrar se determinará a criterio de las Empresas, en número suficiente para realizar la limpieza de bodegas en un máximo de tres.

Trabajos retribuidos con prima:

Gráneles Sólidos

GRANELES SÓLIDOS .....51.92€

A estas primas les serán aplicables los aumentos establecidos para trabajos en periodo nocturno, en domingo o en día festivo.

Las composiciones de equipos de trabajo serán las fijadas en los correspondientes

epígrafes de gráneles sólidos de la adjunta "Tabla de Rendimientos". Para limpieza de bodegas se nombrará los equipos de trabajo necesarias, más el personal de limpieza. El Capataz de Operaciones tendrá la facultad para distribuir el personal de los distintos equipos de trabajo, aplicando la movilidad funcional establecida en el IV Acuerdo Sectorial.

Gráneles Líquidos

GRANELES LIQUIDOS .....51.92€

Limpieza de Bodegas:

Para las operaciones de limpieza de bodega, se establece la siguiente prima adicional; LIMPIEZAS DE BODEGAS .....82.23€

La cantidad de personal a nombrar se determinará a criterio de las Empresas, en número suficiente para que se limpien el máximo de bodegas.

Las citadas primas serán abonadas a los palistas y retroexcavadoras cuando desarrollen trabajos de limpieza en bodega.

GRATIFICACION PALISTAS DE BODEGA (LIMPIEZA) .....82.23€

GRATIFICACION RETROEXCAVADORA BODEGA (LIMPIEZA) .....82.23€

Dicha gratificación no se verá incrementada en ningún otro concepto.

Gruistas:

Se establecen las siguientes gratificaciones, para grúas convencionales y móviles en operaciones de gráneles;

GRATIFICACION GRUISTA GRANELES .....98.66€

Dicha gratificación no se verá incrementada en ningún otro concepto.

-Contenedores:

Las operaciones en Buques Portacontenedores llevarán una gratificación de 48.89€

.En el caso de superar los 120 movimientos se incrementara con una gratificación de 17.71€.A partir de los 120 movimientos se aplicara la tarifa del epígrafe correspondiente

y su porcentaje según jornada y horario .Epígrafe 21.300

BUQUES PORTACONTENEDORES .....49.57€

PORTICO + 120 CONTENEDORES .....17.95€

Desde la firma del Convenio se nombrará, para este tipo de operaciones, dos grúistas por mano, excepción de buques con menos de 30 movimientos.

- Mafistas:

En concepto de manutención, se establece la siguiente prima adicional;

GRATIFICACION MAFISTAS .....17.95€

Dicha gratificación no se verá incrementada en ningún otro concepto.

Como concepto "Gratificación Manutención".

-Buques Roll-on/Roll-off

Prima, por jornada /operario:

BUQUES RO-RO .....49.36€

Le serán de aplicación los incrementos que procedan por trabajo en periodo nocturno, en domingo o en día festivo.

En aquellos casos en que, en las operaciones de un buque Roll-on/Roll-off, tenga que aplicarse lo acordado en el artículo 21.1 (Remate de buques), la prima de la jornada que corresponda quedará incrementada en la cantidad fija de 2.53€ por cada hora adicional, entendiéndose por "cantidad fija" la que no queda afectada por los incrementos por trabajo en periodo nocturno, en domingo o festivo.

Los conductores de vehículos deberán de estar incluidos en la composición de los equipos de trabajo.

No se podrá realizar la carga hasta que no se haya terminado la descarga.

La descarga no tendrá limitación de movimientos, para continuar cargando se abonaran los incrementos por movimientos abajo indicados.

En las operaciones de descarga, y una vez finalizada estas, a criterio de la empresa, se podrán iniciar la operación de carga que se abonarán con las cantidades que se indican; En las operaciones de carga, y una vez superado el número de movimientos pactados 58 para el equipo mínimo, y a criterio de la empresa, se podrá continuar las labores de carga, con todos los equipos de trabajo que participen en la operación, abonándose las cantidades abajo indicadas;

Las unidades se contabilizaran una vez embarcadas.

EXCESO MOVIMIENTOS RO-RO

Buques RO-RO Movimiento Simple .....Unidad .....0.5982€

Buques RO-RO Movimiento Semiremolque .....Unidad .....0.8972€

Buques RO-RO Movimiento rematado .....Unidad .....1.1961€

Las citadas cantidades serán abonadas, sin ningún tipo de recargo, y se abonaran por igual, a todo el equipo de trabajo que participe en la operativa con el mismo horario.

-Buques STO-RO

En aquellos buques en los que las mercancías se carguen por medios rodantes y tengan que ser estibadas descomponiendo la unidad formada por la plataforma o vehículo portador y las citadas mercancías; o en los que en la desestiba y descarga tenga que procederse a la operación inversa (buques STO-RO), se incentivará el "jornal sin rendimiento" con una prima, igual para todas las categorías, de 52.13€ a la que le serán de aplicación los incrementos que correspondan por trabajo en turno de noche, en domingo o en día festivo.

Ambas partes consideran necesario que quede explícitamente recogida en el presente Convenio, la aplicación concreta a estos tipo de tráfico (RO-RO y STO-RO) de las normas de carácter general que se deriven de la facultad de las empresas para la organización del trabajo; por lo que:

a).-La empresa estibadora podrá disponer, a su mejor criterio, el aumento o reducción del número de elementos mecánicos que operen en una misma bodega o espacio de carga, utilizando el equipo auxiliar que estime necesario para ayuda de los equipos de trabajo correspondiente, en atención a elementales criterios de mejora de las condiciones de trabajo y procurar el adecuado rendimiento.

b).-Los componentes de los equipos de trabajo realizarán las operaciones de destrincaje de vehículos con trincas automáticas, cuando así se les requiera.

c).- Asimismo se faculta a las empresas para que puedan disponer de los especialistas que componen el equipo de trabajo para trabajos en la segunda zona, en el "área" de recepción o entrega de mercancías.

-Gratificacion Especial (Jornal sin rendimiento)

-Mercancías sin rendimiento ajeno al trabajador: 16.66000€

**Artículo 33 Anticipos.**

Se establecerá un anticipo igual al valor de una quincena para todos los trabajadores.

**Artículo 34 Complementos y pluses.****Retribuciones por rendimiento**

Este sistema de retribución por rendimientos y sus normas de aplicación figuran en el Anexo IV.

**-Buques Congeladores**

En la carga y descarga de las mercancías congeladas incluidas en el epígrafe 21.800 las "Tablas de Rendimientos y Composiciones de Equipos de trabajo", no obstante mantenerse el sistema de trabajo y remuneración denominado "a destajo", se acuerda establecer una gratificación de carácter fijo, es decir, sin que le sea de aplicación el aumento por trabajo en periodo nocturno, domingo o festivo, de 23.90€.

Estas gratificaciones serán incompatibles con cualquier otra remuneración que no sea el salario de destajo.

En pesca congelada se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Para la pesca Congelada y Marisco se establece la gratificación de 27,20 €

**-Operaciones Puerto de Rota**

En las mismas condiciones, que las expresadas en el apartado de buques congeladores se acuerda por trabajo en periodo nocturno, para las operaciones realizadas en dicho puerto de 44.58€.

**-Buques fondeados en Bahía**

En las mismas condiciones, que las expresadas en el apartado de buques congeladores, se acuerda una gratificación para este tipo de operaciones, de 20,51€

**-En función de la hora de nombramiento**

En tanto que persistan las actuales condiciones de contratación y nombramiento, el personal afectado por éste Convenio, que componga los equipos de trabajo nombradas para la realización de operaciones en jornadas intensivas que comiencen a las 10'00 o 13'00 horas, percibirá la cantidad de 8,06€, en concepto de plus especial indemnizatorio, por coincidir el inicio de dichas jornadas con el segundo llamamiento y con las horas normales de comida.

En pesca congelada se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

**-En función del trabajo**

Los conductores de medios mecánicos, formarán parte del equipo de trabajo a efectos económicos.

Los trabajos en Horario Nocturno, Sábados, Domingos y Festivos, tendrán un recargo

Del siguiente porcentaje:

**LABORABLES**

Jornada de 08 a 20.....	
Jornada de 20 a 02.....	40%
Jornada de 02 a 08.....	60%

**SABADOS**

Jornada de 08 a 14.....	
Jornada de 09 a 20.....	60%
Jornada de 20 a 08.....	200%

**DOMINGOS Y FESTIVOS**

Jornada de 08 a 14.....	60%
Jornada de 14 a 20.....	80%
Jornada de 20 a 24.....	200%

**-En función del Grupo profesional**

Grupo profesional	
Grupo Profesional IV (Capataz General).....	75%
Grupo Profesional IV (Capataz Operaciones).....	50%
Grupo Profesional III (Controlador Mercan.).....	25%
Grupo Profesional II (Oficial Manipulante).....	12%
Grupo Profesional I (Estibador).....	

Los porcentajes se aplicaran directamente sobre los jornales correspondientes.

**34.1 Complemento Personal no Absorbible:**

Será de aplicación el Complemento Personal no Absorbible, tal como regula el artº. 10.7.6. y la Disposición Transitoria Única del IV Acuerdo Marco Sectorial. Su importe será el 10% sobre los salarios devengados.

**Artículo 35 Pagas extraordinarias y vacaciones.****Pagas extraordinarias:**

El importe de cada paga extraordinaria se obtendrá para cada trabajador el 11,5% del total del salario devengado por prestación de servicios en las empresas estibadoras más la antigüedad, en el periodo de seis meses. Para la paga de Junio se contabilizará desde el 1 de Diciembre al 30 de Mayo, y la paga de Diciembre del 1 de Junio al 30 de Noviembre. Ambos periodos anteriores a la paga.

En caso de que algún trabajador origine ingreso o cese en ESTIGADES el periodo calculado será el proporcional al periodo trabajado, en el primer o segundo semestre. Vacaciones:

La retribución del periodo de vacaciones se obtendrá calculando el 10% del total de salarios y antigüedad devengados por cada trabajador por prestaciones de servicios en las Empresas estibadoras, durante el periodo comprendido entre el 1 de Junio del año anterior y el 31 de Mayo del año en curso.

**Artículo 36 Horas extraordinarias.**

Las horas realizadas para la terminación de buque u operación a que se refiere el artículo 21.1 del presente Convenio, tendrán un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la jornada y serán consideradas como horas extraordinarias. Cuando las horas de terminación se efectúen en nocturno o festivo también se le aplicara el recargo correspondiente.

Cuando las horas de terminación se efectúen en periodo nocturno o en jornada de domingo y festivo, el recargo señalado se aplicará asimismo sobre los complementos correspondientes.

**36.1 Horas sindicales:**

La Sociedad "ESTIGADES" establecerá los módulos con los que se abonarán las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores y las fórmulas para su pago, por consenso con los representantes legales de los trabajadores.

**36.2 Cotización a la seguridad social:**

Los trabajadores pertenecientes al presente convenio y recogidos en su ámbito personal, cotizarán por el grupo de IV y durante todos los meses completos incluidos los descansos y descuelgues reglamentarios y contemplados.

**Artículo 37 Subida salarial.**

La subida salarial y su posible retroactividad, estarán condicionadas a lo que determine el Acuerdo Marco Sectorial correspondiente, o en su defecto a cuanto se acuerde entre la Patronal CEOE y Organizaciones Sindicales. Dentro de dicho marco, la concreta determinación de la tabla salarial de cada año se acordará en oportuna comisión paritaria al efecto dentro del primer trimestre del año natural y con efecto de 01 de enero de cada periodo.

En ausencia de los anteriores, será la Comisión Paritaria la que negocie dicho extremo, con los criterios fijados anteriormente.

**Artículo 38 Momento y lugar del pago.**

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

La determinación, liquidación y pago del Salario y sus Complementos se hará mensualmente.

La Sociedad y las Empresas entregarán mensualmente a los trabajadores afectados por el presente Convenio, hoja de salario en la que se detallarán, además de los datos exigidos por la legislación general, los indicados en el apartado anterior y, en particular, los siguientes:

- Nombre y apellidos del trabajador; Grupo Profesional; número de censo; lista; nº. De Seguridad Social del trabajador y nº patronal; grupo de cotización a la Seguridad Social; fecha de ingreso o complemento personal no absorbible reconocida; periodo liquidado; nº de faltas al trabajo.

- Además, para identificar las operaciones realizadas, se indicará, fecha de cada operación; tipo de jornada; nº. de liquidación; Empresa Estibadora en la que se prestó cada servicio; nombre del banco; salario, prima y pluses liquidados en cada operación; el total bruto y la cantidad ingresada por cuenta corriente o abonada en el plazo convenido. Asimismo, se indicarán los días sin ocupación efectiva; el salario mensual, complemento personal no absorbible, dietas y los descuentos efectuados en concepto de retención por I.R.P.F. (con indicación del porcentaje de retención), cuota obrera a la Seguridad Social, cuota sindical o anticipos percibidos a cuenta. Por último, se indicará el total líquido y la cantidad neta a percibir.

- Igualmente se detallarán los datos de cotización a la Seguridad Social mensual, indicando las Bases de cotización por contingencias comunes y accidentes de trabajo y de I.R.P.F.

- Dado que las partes pretenden facilitar la máxima información a los trabajadores que posibilite el adecuado control de sus percepciones salariales y extra salariales, se adoptarán las medidas complementarias para alcanzar el objetivo antes indicado.

**Artículo 39 Fondo de Asistencia Social.**

Con la denominación FONDO ASISTENCIAL DE TRABAJADORES PORTUARIOS DE LA BAHÍA DE CADIZ, seguirá constituido, en cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo del Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de los Estibadores Portuarios de la Bahía de Cádiz, un fondo económico, que de acuerdo con el presupuesto de gastos e ingresos que cada año, podrá atender con carácter anual las prestaciones recogidas en sus estatutos y anexos al presente convenio.

El Fondo de Asistencia Social se regirá por sus propios estatutos, manteniendo íntegramente la procedencia de sus recursos y fines.

Las aportaciones de las Empresas y de la totalidad de los trabajadores (RLE y RLC) constituirán un fondo, que se nutrirá, además de las cuantías existentes con anterioridad al presente Convenio, con la aportación empresarial del 3% sobre la totalidad de los salarios devengados, y la cantidad de treinta euros y cinco céntimos mensuales por trabajador, cualquiera que sea su situación laboral, integrando tales recursos un único FAS, con prestaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. La gestión de este Fondo habrá de garantizar la participación de los trabajadores y, en todo caso, será de la competencia de los representantes de los trabajadores portuarios su gestión y administración.

La Sociedad de Estiba efectuará la recaudación de las aportaciones económicas de las Empresas Estibadoras y de los trabajadores y lo ingresará en la cuenta corriente que, al efecto, señalen los administradores del Fondo.

En todo caso la representación de los trabajadores o la Institución que se cree, deberá informar anualmente a la Sociedad de Estiba y a la Asociación Empresarial del destino y aplicación de los fondos.

**CAPITULO VII-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

En el puerto de Cádiz se aplicará la siguiente legislación sobre la materia:

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reglamento de los Servicios de Prevención.

Desarrollo normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Acuerdo Marco del Sector de Estiba y demás acuerdos que lo desarrollen.

El Plan de Prevención y la Evaluación de los Riesgos Laborales

Convenio Colectivo

Artículo 40 Prevención de riesgos laborales.

Estigades SAGEP aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el preámbulo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- 1) Evitar los riesgos.
- 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- 3) Combatir los riesgos en su origen.
- 4) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- 5) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- 6) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- 7) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales

y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

8) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

9) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

10) ESTIGADES SAGEP tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

11) ESTIGADES SAGEP adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

12) La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

13) Las Empresas Estibadoras de Cádiz concertara un seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo y todas las responsabilidades civiles y jurídicas que implique el desarrollo del mismo.

Artículo 40.1 Equipos de protección

Las empresas estibadoras adoptarán las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello y sea homologada cualquier transformación.

c) ESTIGADES deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

e) ESTIGADES facilitará a sus trabajadores, anualmente, dos juegos de ropa de alta visibilidad, calzado y casco, y todos los equipos de protección necesarios, así como los medios que establezca el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Los equipos de trabajo y los restantes equipos de protección individual así como cualquier otro, serán suministrados por la Empresas Contratantes. Todo el material entregado será de uso obligatorio durante las operaciones de estiba.

f) En el resto de empresas estibadoras el régimen de entrega de ropa será decidido por los respectivos Comités de Seguridad y Salud

g) Así mismo se dotará a todos los trabajadores de una tarjeta identificativa, personal e intransferible, de uso obligatorio en toda la zona portuaria.

h) El Comité de Seguridad y Salud Laboral de ESTIGADES, aprobará las características de la ropa y de los equipos de protección que utilicen sus trabajadores.

i) A los trabajadores incluidos en este Convenio se les facilitará anualmente dos juegos de ropa de trabajo, así como los medios de protección adecuados, en los meses de Diciembre y Julio.

j) El Comité de Seguridad y Salud Laboral de ESTIGADES, constituido conforme al Convenio, aprobará las características de la ropa y de los medios de protección personal; esta vestimenta será igual para todos los trabajadores de relación laboral especial y común.

Artículo 40.2 Medidas de emergencia

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la sociedad y las empresas estibadoras estarán obligadas a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) De acuerdo con lo previsto en la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

e) Cuando en el caso a que se refiere el apartado a) de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

f) El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

g) Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado

de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

La Sociedad, en cumplimiento de lo estipulado por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene constituido el correspondiente Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Este Comité de Seguridad y Salud Laboral, está formado por un total de tres miembros por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, y otros tres en representación de las Empresas y Sociedad de Estiba y Desestiba.

Al mismo tiempo asisten como asesores, un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, así como los que las partes crean oportunos.

Sus competencias y facultades son las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995.

Así mismo, la Sociedad tiene contratados, tanto los Servicios de Prevención de Riesgos, como el Servicio de Vigilancia de la Salud, a través de la correspondiente Mutua de Accidente de Trabajo.

Artículo 40.3 Comité de Seguridad y Salud Laboral

1. El Comité de Seguridad y Salud del Sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Cádiz es un órgano colegiado y paritario de participación de los trabajadores portuarios, empresas del ámbito personal del convenio y de Estigades en materia de prevención de riesgos laborales.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral de ESTIGADES SAGEP estará formado, de una parte, por tres Delegados de Prevención, y de otra parte, por tres representantes de las empresas y Estigades.

3. Las competencias y facultades del Comité serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo Marco Sectorial para el sector de Estiba, así como su Reglamento de Régimen Interno.

Artículo 41 Vigilancia de la salud.

a) Estigades SAGEP garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

b) Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

c) De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

d) En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

e) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

f) Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

g) Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

h) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

i) No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

j) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

k) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

CAPITULO VIII - DERECHOS SINDICALES

Artículo 42 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:

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 ESTIGADES, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisito que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

2. A recibir información a través de sus representantes.

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

4. 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 mismas; 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.

Artículo 43 Representación para la negociación del Convenio.

De conformidad a lo dispuesto en los Acuerdos Marco Sectoriales, a fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio a los efectos de

definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de RLE, RLC y de la D.T. 2ª, 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 el Puerto por los trabajadores de RLE, RLC y de la D.T. 2ª, y a la consideración de colectivo único disponible para el servicio básico de estiba y desestiba y las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación, los referidos al ámbito del Puerto y al personal indicado en el artículo 2 del presente Convenio, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación por ninguna de las partes.

Artículo 44 Derechos sindicales.

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

l) Derecho a que en aquellas Sociedades de Estiba cuya plantilla exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.

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

n) A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.

o) 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 local por sección sindical, un tablón de anuncios. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.

#### 44. 1. Delegados sindicales

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

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

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

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

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

b. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

#### 44.2. Representantes sindicales

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

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

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

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

d) 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.

e) 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.

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

Artículo 45 Asambleas de trabajadores.

a) De conformidad con lo dispuesto en la Ley, los trabajadores de ESTIGADES tienen derecho a reunirse en asamblea.

b) La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

c) La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

d) Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el

orden del día.

e) La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

f) Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 46 Derechos de información y consulta y competencias.  
El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico de la estiba.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con unos contenidos apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en

su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones.

En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

#### CAPITULO IX - FORMACION PROFESIONAL

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

La Sociedad de Estiba de Cádiz, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Tripartita de Formación del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas, en colaboración con las Empresas Estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administración del Estado.

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

La Comisión Paritaria de Formación de este Puerto vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la Comisión de Formación Sectorial, de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del IV Acuerdo Marco.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del IV Acuerdo Marco Sectorial, a propuesta de la Comisión Paritaria de Formación de la Sociedad de Estiba, en desarrollo del Plan de Formación aprobado por la Fundación para la Formación Continua que anualmente se establezcan.

La asistencia obligatoria a los cursos da derecho al trabajador asistente, en él supuesto que perdiera su turno de trabajo, a ser nombrado, con preferencia en el siguiente llamamiento y a ser recogido al día siguiente caso de que perdiera su turno de trabajo.

Los cursos de formación se impartirán, preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo. La falta de asistencia a los cursos establecidos por la Comisión Paritaria de Formación sin causa justificada, será notificada a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del IV Acuerdo Marco Sectorial.

Las Empresas Estibadoras se obligan a participar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión de Formación Sectorial de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del IV Acuerdo Marco Sectorial.

#### Artículo 47 Regulación de la formación profesional.

Se establece un sistema, aplicable a todos los trabajadores y empresas integrados en el sector de estiba del Puerto de Cádiz que regulará, durante la vigencia del presente convenio, la formación profesional.

ESTIGADES asegurará que todos los trabajadores de las plantillas estén cualificados, mediante la formación y la experiencia dentro de los cursos aprobados por los planes anuales, para la ejecución de los trabajos de estiba que se les encomiende por las Empresas Estibadoras.

Las horas de formación no podrán ser contabilizadas como horario de trabajo, a menos que estas sean abonadas. El horario de formación será de 08: a 12:00, siempre que no se trate de una formación que requiera usar horarios diferentes por motivos de prácticas concertadas.

#### Artículo 48 Órganos de competencia en formación.

Todas las decisiones sobre formación en el sector de estiba del Puerto de Cádiz serán tratadas en los siguientes órganos de competencia:

- Comisión Paritaria de Formación.

Estará formado por los siguientes miembros:

- Dos representantes de ESTIGADES
- Dos representante de las Empresas Estibadoras
- Tres representantes LA PARTE SOCIAL

Sus funciones las siguientes:

- Elaborar el plan anual de formación y publicarlo.

- Confeccionar el seguimiento y desarrollo del plan de formación.

- Evaluar los resultados del plan de formación.

- Colaborar en la Elaboración de los planes de Formación tanto a nivel Técnico como humano.

- Proporcionar información actualizada sobre las INNOVACIONES tanto en equipos como en procesos de trabajo, quedando por tanto incorporados los cambios a los programas de Formación existentes.

- El comité de formación designará a los Coordinadores de Formación quienes coordinaran y supervisarán con el Responsable de Formación el periodo en práctica de los alumnos.

- Elaborar un cuadro de necesidades para cubrir las previsiones de trabajo.

Comisión de formación

Estará formada por tres miembros de la Parte Social.

Sus funciones las siguientes:

- Representar ante ESTIGADES los intereses de los trabajadores sobre la formación profesional.

- Negociar en el ámbito del Convenio del Sector los temas relativos a la formación profesional para someterlo posteriormente al Comité de Empresa, para su aprobación.

- Informar sobre la elaboración del programa de los presupuestos formativos.

- Las funciones de ESTIGADES serán:

- Es el órgano calificador de la profesionalidad

- Acreditará y certificará, mediante la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento las especialidades profesionales correspondientes a los estibadores portuarios del Sector de Estiba del Puerto de Cádiz

- Otros órganos

- Comisión Paritaria de Formación Continua de Estiba

- Comisión Sectorial.

#### Artículo 49 Formación Continua.

- A los efectos del presente convenio, se entenderá por «Formación Continua» el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, individual o conjuntamente, a través de las modalidades previstas en el ANFC (Acuerdo Nacional de Formación Continua) vigente, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador de tipo profesional, general y sindical.

- La Comisión Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Estatal de Formación Continua, prevista en ANFC, o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

- Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente el perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación de la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal de las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que se obligan las reglamentaciones y normativa actualizada (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías.

- Las Empresas pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de Formación, de este Puerto, 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. Los Cursos citados en el punto anterior deberán ser consensuados en el seno del Comité de Formación y la retribución de estos cursos se realizara conforme acuerdo.

#### Artículo 50 Financiación de la formación.

- ESTIGADES SAGEP financiará los proyectos formativos a través de subvenciones que procedan de Fondos Europeos, Fundación Tripartita para la formación (antes FORCEM), Comunidades Autónomas o de cualquier entidad pública o privada.

- Así mismo, ESTIGADES SAGEP obtendrá de sus clientes las aportaciones económicas necesarias para cubrir los costes de los proyectos formativos anuales, cuando la financiación externa sea insuficiente.

- De todas las aportaciones recibidas se dará información por escrito al comité de formación.

- ESTIGADES SAGEP estará obligada a destinar anualmente como mínimo el 1 por ciento de su masa salarial a la formación continua de sus trabajadores para garantizar su profesionalidad.

#### CAPITULO X - REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 51 Faltas y sanciones.

##### ARTICULO 51. Régimen disciplinario

##### 51.1. 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 SOCIEDAD 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.

##### 51.2. Procedimiento disciplinario.

51.2.1. 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.

51.2.2. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la SOCIEDAD, corresponde exclusivamente a éste, si bien cuando una Empresa considere que un trabajador portuario de la plantilla de la SOCIEDAD 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 SOCIEDAD pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

La propuesta de la empresa a la SOCIEDAD tendrá, en todo caso, carácter vinculante.  
51.2.3. 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.

51.2.4. 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.

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

51.2.6. 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.

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

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

### 51.3. Prescripción

51.3.1. 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.

51.3.2. 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.

### 51.4. 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.

### 51.5. Clasificación de las Faltas

#### 51.5.1. Faltas leves:

a) 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.

b) 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.

c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

d) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.

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

#### 51.5.2. Faltas graves:

\* 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.

\* 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.

\* 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.

\* 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.

\* 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.

\* 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.

\* 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.

\* La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la SOCIEDAD o, en su caso, de la empresa con la que se mantiene la RLC.

\* 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

\* 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

\* La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

\* La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio Colectivo.

\* 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.

\* 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.

\* 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.

\* La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes. Si hubiera existido convivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.

\* Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

\* La negativa del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por la SOCIEDAD, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

s) 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.

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

#### 51.5.3 Faltas muy graves:

a) 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.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.

c) Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.

d) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas manifestada durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

e) Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.

f) Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.

h) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) 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.

k) Revelar a terceros extraños a las Empresas datos de reserva obligada

l) Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

m) Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los Empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

n) La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

o) El abuso de autoridad por parte de los encargados 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.

p) La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.

q) Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

r) El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.

s) El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.

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

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

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

w) El acoso sexual o laboral.

x) 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.

### 51.6. Sanciones

#### 51.6.1. Por faltas leves:

x) Amonestación por escrito.

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

#### 51.6.2 Por faltas graves:

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

#### 51.6.3. Por faltas muy graves:

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

bb) Despido.

51.7. 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Reglas sobre el Ámbito Funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, afectará a los Buques de Pesca Congelada cuya actividad sigue considerándose como servicio básico, ya que esta modalidad no ha sido desafectada por la Disposición Adicional Octava de Ley 48/2003.

SEGUNDA.- Labores Portuarias.

Cumplimentando lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial, las partes acuerdan que en el Puerto afectado por el presente Convenio Colectivo existe una relación de trabajadores de los referidos en la Disposición Transitoria Segunda 2, párrafo 3, del Real Decreto-Ley 2/1986, aprobado por la Comisión Mixta con fecha 14 de Diciembre de 1.994. En el Anexo III figura dicha relación.

TERCERA.- Revisión Salarial.

Las revisiones salariales anuales, se realizarán según convenio.

CUARTA.- Norma Específica de Clasificación Profesional.

Las funciones de señalización de operaciones son realizadas por los trabajadores del Grupo Profesional I y II. Preferentemente el grupo I.

QUINTA.- Equipo de Trabajo Operativo.

La composición de los equipos de trabajo y la maquinaria a utilizar en las distintas operaciones portuarias de estiba-desestiba, carga-descarga, trasbordo y cualquier otra operación, será determinada por cada Empresa Estibadora en el ejercicio de sus competencias de organización del trabajo y a la vista de las características de cada una de dichas operaciones, de acuerdo con los equipos de trabajo mínimos pactados. Sin que en ningún momento el número de maquinaria pueda superar el número de componentes del equipo mínimo.

SEXTA.- Fuerza Mayor.

Se entiende por fuerza mayor toda situación o acontecimiento imprevisible y excepcional, o independiente de la voluntad de las partes, que impida a cualquiera de las partes afectadas llevar a cabo alguna de sus obligaciones contractuales, que no es imputable a una falta o negligencia de una de ellas y que no pudiera haberse evitado aplicando la mayor diligencia posible.

Se entenderá por "Fuerza Mayor" las siguientes circunstancias y ninguna otra será contemplada en el presente convenio;

- Mar de "leva"
- Fuerte Viento
- Falta de Fluido Eléctrico
- Niebla

SEPTIMA.- Declaración sobre aplicación de acuerdos del Convenio Colectivo.

Se acuerda que las estipulaciones del presente convenio colectivo, están sometidas a los criterios que establece el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE nº 26, de 30-1-2014), que las partes asumen como parte integrante del mismo. Por lo tanto, en caso de contradicción con el contenido y los criterios establecidos en el indicado IV Acuerdo, será de aplicación directa las disposiciones del acuerdo estatal que dispondrá de prevalencia aplicativa con el alcance previsto en el mismo y sin perjuicio de las normas más favorables del convenio local y las condiciones más beneficiosas, en particular, de los acuerdos laborales locales sobre actividades portuarias adicionales de los sujetos incluidos en el ámbito personal del presente convenio.

OCTAVA.- Adhesión al convenio de las empresas estibadoras.

Las empresas estibadoras integrantes de la Asociación que suscribe el presente convenio notifican la asunción del presente convenio para su aplicación a la empresa en las actividades del ámbito funcional por lo que se comprometen a no negociar un convenio de empresa que sustituya al presente, durante la vigencia del mismo.

ANEXOS

ANEXO I.- Equipos de Trabajo y Tarifas.

EQUIPOS DE TRABAJO

EPIGRAFES

20.200 Cintas o Grúas

1 Capataz

1 Especialista

- Cuando la operación así lo requiera, se nombrará un Controlador

- Cuando la operación de Estiba/Desestiba requiera la presencia de Medios Mecánicos en bodega, o personal de limpieza, se nombrará un Oficial-Amantero por cada bodega en operación.

20.205 Se nombrará los estibadores y medios mecánicos para la limpieza de bodegas.

20.200 Cuando la operación lo requiera se nombrará un Controlador, de acuerdo con lo negociado en Comisión Paritaria. Caso de comprobarse la realización de la función de controlador, por personal ajeno a los censos de ESTIGADES, la empresa se verá obligada a nombrar a lo que se acuerde en el Consejo de Administración. Excepto las operaciones realizadas por los Surveyor.

20.700 La composición de la mano cuando se trabaje a Pique y con medios mecánicos estará formada por cinco estibadores, que podrán manipular hasta 30 TN de sacos sueltos y 7 estibadores hasta 40 TN ("para tatar boquetes").

- Para realizar el abarrote los Medios Mecánicos están autorizados para realizar dos horas de terminación, siempre y cuando el relevo sea continuado.

\*21.610 RO-RO Automóviles: Se nombrará un número de conductores a criterio de la Empresa.

CODIGO	LISTADO DE MERCANCÍAS	CA	AP	AM	ES	(A)	(B)
20100	Graneles Líquidos						
20200	Graneles Sólidos						
20205	Limpieza de Bodega Granel						
20210	Graneles Sólidos (Cemento por Tubería)						
20220	Graneles (con Chupona)						
20230	Graneles (con una sola cinta) *						
20300	Cajas Seltas (hasta 30 kg.)						
20310	Cajas Seltas (entre 31 y 250 Kg.)						
20320	Cajas Seltas (más de 250 Kg.)						
20400	Mercancía General Heterogénea en partidas inferiores de 40 Tns						
20500	Tabaco en Fardos						
20600	Bidones de más de 150 Kg.						
20700	Saquerío Suelto						

CODIGO	LISTADO DE MERCANCÍAS	CA	AP	AM	ES	(A)	(B)
20710	Saquerío Suelto (Sólo abarrote)						
20800	Pallet de menos de 600 Kg.						
20810	Pallet entre 600 y hasta 1.000 Kg.						
20820	Pallet de más de 1.000 Kg.						
20830	Pallet de más de 1.000 Kg. (En Buques no convencionales)						
20900	Unidades Preslingadas y Big-Bags hasta 600 Kg.						
20902	Unidades Preslingadas y Big-Bags hasta 850 Kg.						
20904	Unidades Preslingadas y Big-Bags Hasta 1000 Kgs.						
20910	Unidades Preslingadas y Big-Bags de más de 1.000 Kgs.						
20920	Unidades Preslingadas de más de 1.000 Kgs. (Con Grúa Pórtico)						
21000	Productos Siderúrgicos en atados con máquina						
21010	Estructuras Metálicas en atados de más de 1.000 Kgs.						
21020	Estructuras Metálicas en atados de menos de 1.000 Kgs						
21100	Madera en atados o Troncos, Bobinas de Papel (sin eslingar)						
21200	Tubos sueltos o atados hasta 2.000 Kgs.						
21210	Tubos sueltos o atados entre 2.000 y hasta 3.000 Kgs. (con Máquina)						
21220	Tubos sueltos o atados entre 2.000 y hasta 3.000 Kgs. (sin Máquina)						
21230	Tubos sueltos/atados de más de 3.000 Kgs.						
21300	Buques operando con Grúa Portacontenedores						
21310	Buques menores de 3.000 GT. Mixto contenedores y carga general						
21320	Buques de 3.000 GT mixto contenedores y carga general.						
21330	Buques menores de 3.000 GT. Operando con cualquier medio.						
21400	Vehículos, Maquinaria, Embarcaciones y Grandes Bloques.						
21410	Piedras entre 6 y 20 Tns.						
21500	Algodón con medios mecánicos.						
21510	Algodón sin medios mecánicos.						
21600	Buques RO-RO (descarga)						
21600	Buques RO-RO (carga)						
21604	Buques RO-RO, tráfico Magreb de 9 a 15 movimientos						
21605	Buques RO-RO, tráfico Magreb más de 15 movimientos						
21606	Buques RO-RO, tráfico Tánger de 1 a 5 movimientos						
21607	Buques RO-RO, tráfico Tánger de 6 a 10 movimientos						
21608	Buques RO-RO, tráfico Tánger de 11 a 15 movimientos						
21609	Buques RO-RO, tráfico Tánger más de 15 movimientos						
21610	Buques RO-RO Automóviles *						
21700	Buques STO-RO						
21800	Carne Congelada						
21810	Pescado Congelado a Granel						
21811	Pescado Congelado a Granel (Pesca)						
21820	Pescado congelado en cajas						
21821	Pescado congelado en cajas (pesca)						
21830	Congelado con medios mecánicos.						
21831	Congelado con medios mecánicos (Pesca)						
21900	Descarga de mariscos						
21910	Descarga de mariscos (hasta 6 Tns)						
21911	Descarga de mariscos (hasta 12 Tns)						
21912	Descarga de mariscos (hasta 18 Tns)						
21913	Descarga de mariscos (hasta 25 Tns)						
21914	Descarga de mariscos (hasta 30 Tns)						
23000	Medios mecánicos con primas buques varios						
24000	Operaciones en Buques Lash. 40.64						

(A) RENDIMIENTOS TN.

(B) RENDIMIENTOS MÍNIMOS PACTADOS

(C) Unidades

\*EL exceso de movimientos RO-RO en un equipo mínimo se abonará a partir de los 58 movimientos según el epígrafe correspondiente.

ANEXO II.- Acuerdos Pesca Congelada.

DESCARGA DE PESCADO CONGELADO

La Escala para nombramientos será la siguiente:

Hasta 50 Tns. = 13 Trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz

Hasta 60 Tns. = 15 Trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz

Hasta 70 Tns. = 17 Trabajadores (Incluido Apuntador) + 1 Capataz

En el caso de que algún barco de pescado le quedase un resto nombrará la misma composición de la Escala de Marisco.

DESCARGA DE MARISCO CONGELADO

La Escala para nombramiento será la siguiente:

Hasta 6 Tns.= 5 Trabajadores + 1 Capataz

Hasta 12 Tns.= 7 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Hasta 18 Tns.= 9 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Hasta 25 Tns.= 11 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Hasta 30 Tns.= 13 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Más de 30 Tns.= 15 Trabajadores + 1 Capataz + 1 Apuntador

Todas estas composiciones son, tanto en Pescado como en Marisco, sin el personal para clasificar.

La clasificación deberá realizarse dentro de los frigoríficos con su propio personal.

ANEXO III.- Relación de Trabajadores Acogidos al Real Decreto-Ley 2/86 de 23 de Mayo.

PERSONAL AFECTADO POR LA DISPOSICION TRANSITORIA 2ª DEL REAL DECRETO 2/1986						
NOMBRE Y APELLIDOS	F.Baja	D.N.I.	F.NAC.	CATEGORIA	F.ALTA	EMPRESA
SANTIAGO GONZALEZ GALINER		31238746P	24/07/62	LIMPIEZA Y RECON. CONTENEDORES	21/07/82	TERMINALES CADIZ
						TOTAL CONCASA: 1
TOTAL ACTIVOS: 1						

ANEXO IV.- Normas de Aplicación a las Tarifas de Destajo.

1.- Conforme a lo concertado en el presente Convenio, se mantiene el sistema de trabajo y remuneración denominado "a destajo", quedando las "tablas de rendimientos, equipos básicos de referencia para la obtención de rendimientos pactados y tarifa de destajo de las operaciones portuarias" sujetas a las revisiones, modificaciones en tonelaje, unidades o equipos básicos de trabajo, así como la inclusión o exclusión de determinadas mercancías, que sean libremente pactadas por las partes signatarias del mismo.

2.- Las tarifas comprenden el valor por tonelada métrica-estibador, desde la primera hasta la última manipulada, a cuyos valores deberán incrementarse, en su caso, los recargos por trabajos nocturnos, horas extraordinarias y días festivos según tonelaje manipulado en cada uno de dichos periodos. Habida cuenta que el valor consignado por tonelada métrica corresponde al grupo profesional de estibador, cuando en la operación intervengan oficial-manipulante (amanteros, maquinilleros, conductores de medios mecánicos y grúas), controladores de mercancías, capataces de operaciones, y en su caso, capataces generales, las tarifas deberán considerarse incrementadas en la misma proporción del salario de su grupo profesional, es decir, el 12%, 25%, 50% y 75%, respectivamente.

3.- Los valores de las tarifas de destajo tienen el carácter íntegro, y en consecuencia una vez deducidos los descuentos que corresponden al trabajador determinarán la tarifa líquida que se abonará a este por tonelada métrica manipulada en la jornada, a cuya cantidad se añadirá el 23,5%, de descanso dominical, fiestas abonables y mercancías especiales, molestas o peligrosas, cuyos porcentajes girará sobre el salario base reglamentario, y con deducción, a su vez, de la cuota fija de seguridad social.

4.- Las tarifas de destajo son aplicables a todas las operaciones portuarias previstas en las tablas de rendimientos y comprende, tanto a los componentes del equipo básico de trabajo, propiamente dicho, como capataces, controlador de mercancías, estibadores de entrega y recepción que, en la respectiva operación, estén relacionados, mancomunados o coordinados con la mano y su productividad.

5.- Si en circunstancias normales no se alcanza el rendimiento, se entenderá que no se ha trabajado a destajo, y el salario garantizado se reducirá proporcionalmente al rendimiento que hubiese alcanzado, salvo que los trabajadores optasen por continuar la jornada hasta llegar al rendimiento previsto, en cuyo caso cobrarán el salario completo.

6.- Para conocer el rendimiento habido en cada operación, se tendrá en cuenta los datos facilitados por el controlador de mercancía designada, y en su caso, manifiesto o sobordos, peso en báscula, aforos, peritajes o cualquier otro medio o documento que se estime de garantía.

7.- La composición del equipo básico de referencia para la obtención de los rendimientos pactados, se entiende "a pique" sin manipulación. Cuando la operación se efectúe continuada desde o hasta la 2ª Zona, almacén o exterior, o sea, necesario estibar o remontar la mercancía en tierra, sobre camión, vagón o plataforma, la empresa necesariamente y de acuerdo con sus facultades de organización del trabajo, deberá designar los estibadores que sean preciso para entregar o retirar la mercancía a ritmo conveniente, con el fin de que los componentes del equipo de trabajo pactado normal, no tengan que paralizar, suspender o retrasar la faena, y en consecuencia puedan superarse los rendimientos fijados en las tablas.

8.- En cualquier caso, las listas de nombramiento y pago de salario de trabajadores, clasificados por grupos profesionales, deberán contener el nombre de la empresa, clase de operación portuaria, día, hora de comienzo y terminación, lugar, jornada realizada, horas de terminación y en todo caso volumen en toneladas métricas o números de unidades de mercancía manipulada, así como cualquier otro dato que sea preciso o conveniente, para formular en el acto de su presentación, el cálculo para su pago al personal y posterior liquidación a las empresas.

9.- Cuando en cargamentos homogéneos, tales como contenedores, paletizados, etc. se hayan de efectuar algunas manipulaciones de mercancías generales sueltas, estas se abonarán por epígrafe 20.400, pero no será preciso reforzar el equipo básico de trabajo con dos estibadores más, siempre y cuando el tonelaje de la mercancía general que se manipule no exceda de 5 toneladas métricas.

10.- En las operaciones de tráfico ro-ro y contenedores, se aplicarán los destajos una vez se superen los movimientos pactados en cada caso.

ANEXO V.- Contrato de Trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO: (modelo.)

En Cádiz a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

REUNIDOS

De una parte, como empresario, la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de la Bahía de Cádiz, SAGEP, S.A.G.E.P. (En adelante, ESTIGADES-S.A.G.E.P.), C.I.F. nº. A-11317633, con domicilio social en Calle Acacias nº. 2, de Cádiz, con a.C. al Régimen Especial del Mar, número 11/\_\_\_\_\_, y en su nombre y representación, D. \_\_\_\_\_ en calidad de Presidente.

De otra, D. \_\_\_\_\_, con fecha de nacimiento, con Documento Nacional de Identidad número \_\_\_\_\_ y número de afiliación a la Seguridad Social 11/\_\_\_\_\_, con domicilio en Cádiz en c/\_\_\_\_\_, nº \_\_\_\_\_, en calidad de trabajador estibador portuario (en adelante, EL TRABAJADOR o EL ESTIBADOR PORTUARIO).

Las partes se reconocen capacidad bastante para suscribir contrato especial de trabajo de estibador portuario, conforme a los siguientes,

ANTECEDENTES

La evolución tecnológica que experimenta el transporte marítimo en general y los trabajadores en la estiba y desestiba en concreto, hicieron necesario un expreso acuerdo sobre clasificación profesional plasmado en el IV Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario. Tal estructura clasificatoria exige una notable cualificación, plasmada en una trayectoria profesional fundada en una formación profesional continua que arranque desde el Grupo 0-Auxiliar y llegue hasta el Grupo IV-Capataces. De esa exigible realidad se desprende la importancia que para el Grupo 0-Auxiliar tiene la fase formativa como objeto principal de su relación de trabajo. En su virtud, las partes comparecientes someten su contrato de trabajo a las siguientes,

CLAUSULAS

PRIMERA. Naturaleza.- El contrato de trabajo suscrito tiene naturaleza de relación laboral especial, así considerada por el artículo 2.h. del Estatuto de los Trabajadores y regulada por el Real Decreto Ley 2/1986, por su reglamento, aprobado por Real Decreto 371/1987 y, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación. Le es de aplicación el IV Acuerdo y el Convenio Colectivo en vigor para la regulación de las relaciones laborales de los estibadores portuarios del puerto de CADIZ.

SEGUNDA. Duración.- El contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido,

iniciándose la relación laboral con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_\_\_, estableciéndose un período de prueba, tal como determina el artº. 6.3.3. del IV Acuerdo Marco Sectorial, de ciento treinta y dos turnos de trabajo (132).

TERCERA. Grupo Profesional.- El trabajador es contratado para el Grupo Profesional 0- Auxiliar.

CUARTA. Formación.- El trabajador vendrá obligado a realizar un conjunto de acciones formativas, según el plan de formación de la Sociedad de Estiba de CADIZ

QUINTA. Objeto del Contrato.- De entre las funciones adscritas al Grupo 0-Auxiliar por el artículo 12 del IV Acuerdo, el trabajador realizará las determinadas en el convenio o pacto colectivos del Puerto, con ratificación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

SEXTA. Movilidad Funcional y Polivalencia.- El trabajador/a realizará la movilidad funcional en los términos previstos en el Convenio Colectivo del Puerto de la Bahía de Cádiz.

SEPTIMA. Poder de dirección.- Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora y siempre dentro del perímetro de la zona portuaria, corresponderá a ésta, el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral. Durante las fases de formación del Grupo Profesional 0- Auxiliar, las facultades de dirección y control de la actividad laboral de carácter formativo corresponderán a la Sociedad de Estiba de CADIZ

OCTAVA. Retribución.- El trabajador percibirá las retribuciones que establece el artículo 6.7.1. del IV Acuerdo marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario.

Así mismo se hace mención expresa, de que el trabajador no devengará cantidad alguna por el concepto de antigüedad, de acuerdo con lo estipulado en el artº. 10.7.6. del IV Acuerdo marco sectorial.

NOVENA. Otras condiciones de trabajo.- La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable en vigor que, en ningún caso, podrá contradecir lo preceptuado para el Grupo 0 – Auxiliar en el IV Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario y subsidiariamente por las normas de general aplicación.

DECIMA. Pruebas objetivas. Ascensos.- Al término del período de formación, el trabajador será sometido a las pruebas objetivas, previamente acordadas en el seno de la Comisión Paritaria de Formación y conocidas por el trabajador. Si existen vacantes y supera las pruebas referidas, el trabajador será ascendido al Grupo II – Manipulante de Medios Mecánicos, novándose este contrato en todo aquello que sea necesario para que se corresponda con las tareas, remuneración y demás derechos y obligaciones propias de su nuevo Grupo Profesional, conforme al convenio Colectivo de aplicación y al propio IV Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario.

UNDECIMA. Suspensión del contrato.- El trabajador, mientras permanezca en la categoría del Grupo 0 – Auxiliar, no podrá suspender su contrato con la Sociedad de Estiba por causa de incorporación a una empresa estibadora como estibador de relación laboral común.

DUODECIMA. Extinción.- El contrato se extinguirá por las causas y con los procedimientos legales y convencionalmente establecidos.

Como causa de extinción de naturaleza individual (artículo 49.b) del Estatuto de los Trabajadores) y mientras permanezca en el Grupo Profesional 0 – Auxiliar, se pacta lo siguiente:

Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas objetivas de referencia que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional o presentándose no las superara, el contrato de trabajo quedará extinguido. Las partes pactan expresamente que será causa de extinción no aprobar las citadas pruebas, así como no haber superado un mínimo de dos especialidades en el periodo, que se acuerde en el Plan de Formación conforme los criterios establecidos en los artículos 6.7.1. y 6.7.2 del IV Acuerdo Marco Sectorial.

DECIMOTERCERA. El presente contrato será registrado en la oficina de empleo de Cádiz y se enviará copia básica al Comité de empresa, se firma por triplicado en el lugar y fecha indicados.

El Trabajador, \_\_\_\_\_ El representante de la Sociedad de Estiba, \_\_\_\_\_  
ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PRIMERO Cuadro de Salario Garantizado por Fuerza Mayor

- Para situaciones de fuerza mayor y cuando los rendimientos obtenidos no superen dichos salarios por causas ajenas al trabajador.

- La citada cantidad es incompatible con cualquier otra gratificación, prima o rendimiento superior a esta, no computándose el plus especial de indemnización ("bocadillo").

- Así mismo, esta prima no tiene ningún tipo de incremento, ni por diferencia de categoría, nocturnidad o festividad.

COMPLEMENTO MINIMO DE ACTIVIDAD ..... 16,66 ¢

Grupo Profesional I (Estibador) ..... 41,62 ¢ ..... 23,50% ..... 51,40 ¢

SALARIO MINIMO GARANTIZADO SIEMPRE ..... 68,06 ¢

SEGUNDO Gratificación Buques Portacontenedores con Grúa Pórtico.

Se hace constar que las condiciones tanto laborales como económicas en este tipo de buques solo tendrán validez hasta la nueva incorporación de dichas actividades en la nueva Terminal de contenedores.

TERCERO Nombramientos de Palistas y retroexcavadora

Operaciones en tierra y Operaciones en Bodega:

Los nombramientos se realizarán con el 100% de los Trabajadores de la Sociedad.

CUARTO Nombramientos Maffistas.

Se acuerda, el nombramiento para los domingos y festivos, del 50% (R.L.C. y R.L.E) de manipulantes de Maffis en las operaciones de tráfico con el Magreb. El cómputo para dicho porcentaje se realizará semanalmente.

QUINTO Operaciones Trafico Magreb.

Se acuerda la convocatoria telefónica de los domingos y festivos para operaciones en Buques RO/RO para tráfico con el Magreb.

En relación con los nombramientos para buques Ro/Ro, en horarios a confirmar, se acuerda que los mismos estén sometidos al mismo horario que los nombramientos en general.

Así mismo y para dichas operaciones se abonarán las dos horas de remate de buques,

para todas las circunstancias, es decir se hagan uso de ellas o no, con abono de salarios correspondientes a jornada de 18'00 a 24'00 horas.

Se le dará el mismo tratamiento económico a las jornadas confirmadas y relevos. (Cualquier operación que quisiera hacer uso del sistema telefónico, podrá hacer uso de ella siempre y cuando abone un mínimo jornal equivalente al pactado para estas operaciones (JORNAL DEL TRAFICO CON MAGREB EN PETICIONES CON HORARIO A CONFIRMAR) y siempre que la jornada para la que se haga uso de este sistema no supere el valor económico del mismo en cuyo caso se abonará el mayor.) En materia de equipos de trabajo se atenderá a lo recogido en los epígrafes para dicho tráfico.

SEXTO Estudio sobre Plantillas.

Se acuerda realizar un estudio de necesidades de personal en cada una de las categorías, una vez conocidas las bajas por jubilación. Se realizará un estudio anualmente.

SEPTIMO Notas aclaratorias.

Horas de remate: Solo podrán hacer uso de ellas aquellas operativas que finalicen. Las áreas no tienen horas de terminación. Solo podrán hacer uso de ellas los buques que finalicen su estancia en el puerto. La descarga en los buques de carga rodada no tendrá horas de terminación a menos que solo sea esa operación la que vaya a efectuar dicho buque.

Descansos reglamentarios: Deberán de ser abonados por Estigades.

Polivalencia: Los trabajadores que tengan especialidades fuera de su grupo profesional solo podrán ser apartados hasta las 20:00 horas.

Intrusismo: Cualquier empresa que incurra en una probada falta en materia de intrusismo y sea denunciada, deberá nombrar cinco trabajadores por cada uno de los que hubiesen sido denunciados.

Nombramientos: Cualquier error en materia de nombramientos y una vez reclamado demostrado el perjuicio causado al trabajador, se subsanará recogiendo a dicho trabajador en el primer nombramiento de la mañana sin que por ello pase turno en su llamamiento. Caso de coincidir con su salida será recogido de nuevo en el siguiente llamamiento.

Descansos semanales: Todos los martes antes de las doce de la mañana, sin excepción, se comunicará el descanso de los dos días consecutivos, o descanso no consecutivo adaptado al horario de nombramiento, de los trabajadores de Relación Laboral Común.

DISPOSICIÓN FINAL. INTERPRETACION DEL PRESENTE CONVENIO.  
1.- Cualquier duda que pudiera surgir derivada de la interpretación del presente convenio y que pudiera tener proyección económica en cuanto a variación de salarios será resuelta en el sentido de no suponer modificación o incremento económico alguno frente a la situación vigente a la firma del mismo.

2.- En todo caso la interpretación de cualquier precepto habrá de hacerse teniendo en cuenta y con sujeción a los usos y costumbres de aplicación tradicional en el Puerto de la Bahía de Cádiz.

Firmas.

Nº 42.641

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE HACIENDA, RECAUDACION Y CONTRATACION ANUNCIO

1.- Entidad Adjudicadora.

- a) Organismo: Diputación Provincial de Cádiz.  
b) Dependencia que tramita el expediente: Central de Contratación Administrativa  
c) Número de expediente: OBRAS/00020/2014

Plan/Programa: Vías y Obras

2.- Dirección de Internet del perfil del contratante: [www.dipucadiz.es](http://www.dipucadiz.es)

d) Objeto del Contrato.

- a) Tipo de Contrato: Obras  
b) Descripción del Objeto: "MEJORA DE SEÑALIZACION HORIZONTAL DE VARIAS CARRETERAS PROVINCIALES" en La provincia.  
d) CPV (Referencia de Nomenclatura): 45233221-4.

3.- Tramitación y Procedimiento .

- a) Tramitación: Ordinaria  
b) Procedimiento: Negociado sin publicidad .  
Criterio de selección: Negociado, oferta más ventajosa.

4.- Presupuesto Base de Licitación.

Importe neto: 164.049,59 €; IVA (%) 21,00

Importe total: 198.500,00 €.

5.- Adjudicación.

- a) Fecha: 09/06/2014  
b) Contratista: Señalizaciones Ortega, S.L.  
c) Importe adjudicación.  
Importe neto: 138.776,63 €; IVA (%) 21,00  
Importe total: 167.919,72 €.

6.- Contrato.

- a) Fecha de formalización: 24/06/2014  
Cádiz, 30 de junio de 2014. El Presidente. P.D. El Diputado Delegado. Fdo. Juan Antonio Liaño Pazos.

Nº 43.509

### AREA DE DESARROLLO ECONOMICO INSTITUTO PARA EL EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONOMICO Y TECNOLOGICO ANUNCIO DE LICITACION

RESOLUCIÓN DEL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS OBRAS DE RESTAURACIÓN DEL RECINTO AMURALLADO DE SETENIL DE LAS

BODEGAS FASE 2, ENMARCADO DENTRO DEL PROYECTO "CÁDIZ, ORIGEN DE LAS CULTURAS", P.O. FEDER DE ANDALUCÍA 2007-2013. COFINANCIADO EN UN POR FEDER EN UN 80% MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO Y TRAMITACIÓN ORDINARIA (EXP. S-1120).

1.- Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz  
b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.

c) Obtención de documentación e información:

- Dependencia: Servicio de Contratación  
• Domicilio: Benito Pérez Galdós s/n, Edificio CENTI  
• Localidad y código postal: 11002 Cádiz  
• Teléfono: 956 220955  
• Fax: 956 220656

• Correo electrónico: [iedt@dipucadiz.es](mailto:iedt@dipucadiz.es)

• Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://www.iedtcadiz.es>

d) Fecha límite de obtención de documentación e información: Fecha límite de presentación de ofertas.

e) Número de expediente: S-1120

2.- Objeto del Contrato:

a) Tipo: Obras

b) Descripción del objeto: OBRAS DE RESTAURACIÓN DEL RECINTO AMURALLADO DE SETENIL DE LAS BODEGAS FASE 2, ENMARCADO DENTRO DEL PROYECTO "CÁDIZ, ORIGEN DE LAS CULTURAS", P.O. FEDER DE ANDALUCÍA 2007-2013. COFINANCIADO EN UN POR FEDER EN UN 80%

c) Lugar de ejecución/entrega:

• Localidad y código postal: Setenil de las Bodegas (Cádiz)

d) Plazo de ejecución/entrega: 10 meses

e) Admisión de prórroga: Según pliegos que rigen el concurso.

f) CPV: 45200000 Trabajos generales de construcción de inmuebles y obras de ingeniería civil.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

a) Tramitación: Ordinario.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: único criterio, precio

4.- Presupuesto Base de Licitación:

• Importe neto: DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS VEINTE EUROS CON SESENTA Y SEIS CÉNTIMOS (279.520,66 €)

• Importe total: TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS VEINTE EUROS (338.220,00€) I.V.A. INCLUIDO.

• El precio del contrato estará cofinanciado en un ochenta por ciento (80%) por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, a través del proyecto "Cádiz, Origen de las Culturas", P.O. FEDER de Andalucía 2007-2013.

5.- Garantías exigidas:

Definitiva: 5% del precio de adjudicación, excluido el IVA.

6.- Requisitos específicos exigidos al contratista:

Solvencia técnica y económica-financiera conforme al Pliego de Cláusulas Económico-Administrativas.

7.- Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Los sobres se presentarán en la Secretaría del Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 9 a 13 horas, durante veintiséis días naturales, contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Si la fecha resultante de aplicar este cómputo coincidiera en sábado o fuera día inhábil, el término del plazo se trasladaría al primer día hábil siguiente.

b) Modalidad de presentación: La exigida en la Cláusula 9 del Pliego de Condiciones Administrativas y Particulares que está expuesto en el perfil del contratante de la Diputación Provincial de Cádiz, al que se puede acceder a través de la página web del Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico: [www.dipucadiz.es/iedt](http://www.dipucadiz.es/iedt).

c) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico. Registro General.

2. Domicilio: c/ Benito Pérez Galdós s/n, Edificio CENTI.

3. Localidad y código postal: Cádiz, 11002

4. Dirección electrónica: [iedt@dipucadiz.es](mailto:iedt@dipucadiz.es)

d) Admisión de variantes: No

e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: hasta la adjudicación del contrato.

9.- Apertura de ofertas:

a) Dirección: C/ Benito Pérez Galdós s/n, Edificio CENTI

b) Localidad y Código Postal: Cádiz, 11002.

c) Fecha y hora: Se comunicará a los licitadores y se hará pública en el perfil del contratante

10.- Otras informaciones:

Las que se señalan en el Pliego de Cláusulas Económico Administrativas y en el Proyecto.

11.- Gastos de publicidad:

Los gastos y tributos derivados de la publicación del presente anuncio y del de adjudicación, por una sola vez en el Boletín Oficial de la Provincia, serán por cuenta del adjudicatario.

Lo que se hace público para su general conocimiento.

Cádiz, 4 de julio de 2014. EL PRESIDENTE. Fdo. José Loaiza García.

Nº 43.662

### AREA DE DESARROLLO ECONOMICO INSTITUTO PARA EL EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONOMICO Y TECNOLOGICO

Anuncio del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico