



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

**9076**

*Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de los Estibadores Portuarios del Puerto de Alcudia y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07001404011991)*

#### Antecedentes

1. El 1 de marzo de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de los Estibadores Portuarios del Puerto de Alcudia.
2. El 3 de marzo de 2023, Miguel Juan Oliver Bennasar, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de los Estibadores Portuarios del Puerto de Alcudia, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (Firmado electrónicamente: 28 de septiembre de 2023)

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía (BOIB 103/2023)

### III CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL PUERTO DE ALCUDIA

#### CAPÍTULO I PARTES SIGNATARIAS

#### ARTÍCULO 1

##### Partes Signatarias

El presente convenio colectivo se suscribe en representación de las empresas estibadoras y de los centros portuarios de empleo (CPE), por la Asociación Patronal de Empresarios de Actividades Marítimas de Baleares (APEAM).

En representación de las personas trabajadoras el sindicato Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios (CEEP), “Coordinadora”.

## **CAPÍTULO II**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 2**

##### **Ámbito Territorial**

Este convenio es de aplicación al Puerto de Alcudia, siempre que se realicen actividades de las descritas en el artículo 4 según su ámbito personal.

Se entenderá por “Zona Portuaria” la definida como tal por el órgano de la administración que tenga las competencias generales sobre las actividades del Puerto, de acuerdo con el artículo 2 del Real Decreto 371/87 del 13 de marzo.

#### **ARTÍCULO 3**

##### **Ámbito Personal**

3.1 El presente convenio laboral afectará a la empresa SAGEP CPE ALCÚDIA.

3.2 A sí mismo, el convenio afectará a las empresas estibadoras que realicen labores del servicio de manipulación de mercancías en el ámbito territorial descrito en el artículo 2.

3.3 Como trabajadores y trabajadoras afectará a la totalidad de los estibadores y estibadoras portuarios contratados por el CPE o por cualquier empresa estibadora. Como consecuencia de su carácter de convenio franja, este convenio se aplica a las personas trabajadoras de la estiba portuaria que presten servicios para las empresas indicadas en los apartados anteriores en las actividades del ámbito funcional y en las eventualmente encomendadas por sus empleadores y empleadoras conforme a lo previsto en los artículos 4.1 del Real Decreto-ley 8/2017 y artículos 18.1 y 19.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, conforme a la redacción dada, respectivamente, por la Ley 4/2022 y por el Real Decreto-ley 9/2019.

#### **ARTÍCULO 4**

##### **Ámbito Funcional**

4.1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la realización de las actividades portuarias del servicio de manipulación de mercancías definido en el artículo 130 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y la Marina Mercante y complementarias que se relacionan.

4.2 Además de las indicadas están incluidas las siguientes:

4.2.1 La entrega y recepción de mercancías que efectuándose en la zona portuaria estén directamente relacionadas con el tránsito de mercancías del Puerto, incluidas las labores de clasificación, unificación, consolidación de cargas, grupaje y recuento.

4.2.2 Las operaciones de carga, descarga y transbordo para el aprovisionamiento de buques o el avituallamiento de su dotación o pasaje a excepción de las que se realicen directamente por la tripulación del buque.

4.2.3 La colocación de calzos y caballetes en las operaciones de buques de tráfico rodado.

4.2.4 El embarque o desembarque de la mercancía por medios rodantes en el buque.

4.2.5 Las labores de trincaje, sujeción y suelta, excepto cuando sean realizadas por el propio personal del buque.

#### **ARTÍCULO 5**

##### **Ámbito Temporal**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 independientemente de la fecha de publicación en el BOIB y extenderá su vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2025.

Cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo mediante comunicación escrita con dos meses de antelación a su vencimiento. En todo caso en materia de prórroga, se estará a lo que estipule la legislación vigente.

La ausencia de denuncia por las partes en el plazo indicado anteriormente prorrogará el acuerdo de año en año sin perjuicio del derecho de las



partes legitimadas de promover su revisión o modificación parcial durante su vigencia. Si se hubiera formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio de buena fe. Durante la negociación se continuará aplicando el convenio en su totalidad.

Suspendida o finalizada la negociación sin un nuevo acuerdo que sustituya total o parcialmente al presente convenio continuará vigente el presente texto en lo no modificado con la regulación sobre la prórroga indicada en este mismo artículo.

## **ARTÍCULO 6**

### **Fuentes de las Relaciones Laborales**

6.1 Las normas del presente convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

6.2 Así mismo serán aplicables:

6.2.1 Real Decreto Ley 8/2017 de 12 de mayo, el Real Decreto Ley 9/2019 de 29 de marzo, Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, 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.

6.2.2 El V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuario (en adelante V Acuerdo).

6.2.3 Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio de las personas trabajadoras incluidas 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.

6.2.4 Los usos y costumbres locales y profesionales que sean de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convenciones de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el artículo 3 del estatuto de los trabajadores.

6.3. En los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en armonía con lo que dispone en el artículo 5 del V Acuerdo, ningún otro convenio colectivo cualquiera que sea su ámbito, podrá regular relaciones laborales objeto del presente convenio mientras este se halle en vigor.

A tal efecto, las partes se comprometen a no negociar, convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente acuerdo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 8 del V Acuerdo. Es decir, que no integre a la totalidad de los estibadores y estibadoras del Puerto de Alcudia.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto lo establecido en los artículos 8 y 9 del V Acuerdo en materia reservada al ámbito estatal.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen en la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del V acuerdo y del presente convenio colectivo.

## **ARTÍCULO 7**

### **Vinculación a la Totalidad.**

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

## **ARTÍCULO 8**

### **Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro (4) miembros y/o miembras: dos (2) en representación de los trabajadores y trabajadoras (Sindicatos Firmantes), y otros dos (2) en representación del CPE y las empresas.

Podrán asistir a las sesiones de la comisión paritaria, con voz pero sin voto los asesores y asesoras que las partes estimen convenientes.

Serán funciones generales de la comisión paritaria además de las que se le asignan específicamente en el texto del convenio, las siguientes:

8.1 La interpretación auténtica de este convenio.

8.2 La mediación entre las partes interviniendo con carácter preceptivo y previo en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos se estimaran conflictos los siguientes: El ejercicio del derecho de huelga, las medidas del conflicto colectivo promovidas por



empresarios y empresarias o trabajadores y trabajadoras, la modificación de las situaciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas, y aquellos otros que las partes acuerden en el seno de la comisión.

Corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar conflictos, la convocatoria de la comisión paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma como máximo, dentro de las 48 horas siguientes de la convocatoria. A estos efectos la comisión paritaria podrá acordar la designación de uno a tres árbitros y/o árbitras, para la solución de cualquier conflicto por la vía del arbitraje de equidad sin perjuicio de las competencias atribuidas a la comisión paritaria del V Acuerdo.

La preceptiva de la comisión paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o administrativos, cuando así se exija por disposición legal.

8.3 La colaboración en los trabajos asumidos por la comisión paritaria del V acuerdo cuando así se solicite por la misma.

8.4 Para su validez, los acuerdos de la comisión paritaria, requerirán de la mayoría de los votos de cada una de las representaciones.

### **CAPÍTULO III**

#### **MODOS Y CONDICIONES DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS DE PERSONAL PROCEDENTE DE CPE**

##### **ARTÍCULO 9**

###### **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 y trabajadoras portuarios que intervienen en las operaciones, corresponderá a la Empresa Estibadora que los realice.

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

Modos y condiciones de puesta a disposición de las empresas estibadoras de personal procedente de CPE.

##### **ARTÍCULO 10**

###### **Adscripción del personal de los CPE a las tareas portuarias.**

Los CPE pondrán a disposición de las empresas estibadoras el personal mediante el sistema de rotación por grupos profesionales establecido en el artículo 17 y concordantes del V acuerdo y 24 del presente Convenio.

##### **ARTÍCULO 11**

###### **Colocación, Solicitud y Distribución de los trabajadores y trabajadoras Portuarios.**

**COLOCACIÓN.-** El CPE proporcionará con carácter temporal a las empresas estibadoras los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a su plantilla que sean necesarios para el desarrollo de las tareas.

**SOLICITUD.** - Las empresas estibadoras que sean socias del CPE solicitarán y las empresas que no sean socias podrán solicitar al CPE los trabajadores y trabajadoras portuarios que precisen y éste deberá proporcionarlos organizando diariamente la distribución.

La solicitud de trabajadores al CPE deberá formalizarse por escrito con determinación del número de trabajadores y especificación de los grupos profesionales.

**DISTRIBUCIÓN.** - Al efecto de distribuir el personal, se efectuará con carácter obligatorio dos llamamientos diarios el primero a las 7,30 horas y el segundo a las 13,30 horas.

En el último nombramiento de los viernes las empresas estibadoras comunicaran la previsión de personal a contratar el siguiente sábado y domingo. En el último nombramiento del viernes o, eventualmente en el de las 7,30 horas del sábado, se nombrará al personal que realice la jornada de sábado o domingo. El nombramiento para los días festivos se realizará siempre en el último día de la víspera laborable.

Se comenzará a nombrar siempre, por el trabajador o la trabajadora que esté primero en la lista de rotación de cada lista profesional.



## ARTÍCULO 12

### Nombramiento de personal del CPE

Durante el proceso de nombramiento de los CPE, las empresas estibadoras y las representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a designar un o una representante que esté presente y supervisen el cumplimiento de las normas y acuerdos aplicables en el puerto y, en su caso, contribuya a resolver de inmediato las dudas o conflictos interpretativos.

## ARTÍCULO 13

### Control y seguimiento de los acuerdos anteriores

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

## CAPÍTULO IV TIEMPO DE TRABAJO

## ARTÍCULO 14

### Jornada y horario de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo en el Puerto de Alcudia será de 40 horas semanales. Ello no obstante, dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el Puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos, se realizará anualmente para cada trabajador o trabajadora siendo el número de jornales 228 al año.

Se podrá efectuar en las modalidades siguientes:

JORNADA PARTIDA: de lunes a viernes, de 8 a 12 y de 14 a 18 horas.

JORNADA CONTINUA: de lunes a domingo, señalándose los siguientes horarios de realización:

1. De 08 a 14h.
2. De 14 a 20h.
3. De 18 a 24h.
4. De 20 a 02h.
5. De 24 a 06h.
6. De 02 a 08h.

Las jornadas que se realicen sábados y festivos. Serán de carácter voluntario siempre y cuando acuda suficiente personal, en caso contrario el nombramiento será obligatorio. Estas jornadas se desarrollarán siempre en la modalidad continua.

A fin de garantizarse en todo caso, prestación del servicio público de forma permanente, en todas aquellas jornadas señaladas con carácter voluntario, caso de no existir el suficiente personal voluntario, las empresas estibadoras podrán contratar el personal eventual necesario, para cubrir las necesidades del servicio.

Cuando los trabajadores y trabajadoras portuarios finalicen la totalidad de tareas en el barco para el cual habían sido nombrados en esa jornada podrán, a criterio de la empresa estibadora de la que en ese momento dependa la organización del trabajo, ser destinados a otro barco de la misma empresa estibadora, siempre y cuando esa jornada no hubiese finalizado, no disminuya la composición de la mano original y la nueva operación portuaria que se encomienda, tenga asignada una mano mínima igual o inferior a la contratada.

En todo caso los trabajadores y trabajadoras portuarios se comprometen a efectuar reenganches cuando las necesidades de trabajo y personal así lo requieran.

## ARTÍCULO 15

### Licencias retribuidas

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de afinidad y 4 días en caso de requerir



desplazamiento a otra provincia.

3. 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad, y hasta 5 en caso de requerir desplazamiento a otra provincia.

4. 1 día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

## ARTÍCULO 16

### Fiestas anuales

Las fiestas que cada año que disfrutaran los trabajadores y trabajadoras, serán las que establezca la Autoridad Laboral en el calendario correspondiente de la localidad respectiva. Sin perjuicio de que en dichas festividades puedan realizarse actividades portuarias, cuando sea necesario y de acuerdo con el régimen de voluntariedad de servicios.

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES RETRIBUTIVAS

## ARTÍCULO 17

### Estructura de la Retribución

En cumplimiento de lo establecido en el V Acuerdo sectorial se fija la siguiente estructura retributiva:

SALARIO BASE

COMPLEMENTO PERSONAL

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

SALARIO GARANTIZADO

PRODUCTIVIDAD

Todas las cantidades percibidas por los trabajadores y trabajadoras portuarios sean en el concepto que fueran deberán venir amparadas por sus correspondientes nóminas de salario, conforme a la legalidad vigente.

## ARTÍCULO 18

### Salario Base

El salario base incluye todas las partes porcentuales de percepción incluidas las correspondientes a sábados, domingos y festivos e intersemanales. La cuantía fijada para cada grupo profesional se halla recogida en el Anexo 1.

## ARTÍCULO 19

### Complemento Personal

Todos los trabajadores y trabajadoras portuarios percibirán un complemento personal.

La cuantía de este complemento queda fijada en el anexo 1 y será incluida en la nómina de salario.

## ARTÍCULO 20

### Complementos De Vencimiento Superior Al Mes

En los meses de junio y diciembre los trabajadores y trabajadoras portuarios percibirán sendas pagas extraordinarias según su grupo profesional, por la cuantía establecida en el anexo 1.

En los supuestos de ingresos o cese del trabajador o la trabajadora en el curso del año, las pagas de referencia se recibirán en proporción a los meses trabajados.

## ARTÍCULO 21

### Vacaciones

De acuerdo con lo previsto por el V Acuerdo sectorial los estibadores y estibadoras portuarios disfrutaran de 22 días laborables retribuidos de vacaciones anuales, correspondiente a 30 días naturales. La retribución de las vacaciones será la recogida en el anexo 1.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la retribución de las vacaciones en proporción a los



meses trabajados en el año natural.

Las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora.

Los calendarios de las vacaciones asignadas se publicarán en los tablones de anuncios de las empresas para el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras.

## ARTÍCULO 22

### Complementos de Puesto de Trabajo

#### NOCTURNIDAD

- Las jornadas iniciadas a las 18 y 20 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 50% sobre el salario base.
- Las jornadas iniciadas a las 24 y 02 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 100% sobre el salario base.

#### FESTIVIDAD

- Sábados: las jornadas trabajadas entre las 08 horas y las 14 horas de los sábados tendrán una retribución específica incrementada en un 50% sobre el salario base. Y del 100% en las jornadas trabajadas a partir de las 14 horas.
- Domingos y festivos: Las jornadas trabajadas entre las 00 horas y las 24 horas de los domingos y festivos tendrán una retribución específica incrementada de un 100% sobre el salario base.

Los complementos de nocturnidad y el de festividad son acumulables.

## ARTÍCULO 23

### Productividad

Cuando los trabajadores y trabajadoras realicen trabajos propios de los grupos profesionales correspondientes a oficial, confronta y capataz (grupos profesionales II, III y IV) recibirán un complemento retributivo detallado en el anexo 1 del presente convenio.

## ARTÍCULO 24

### Remate de Buques

Dadas las características y las peculiaridades del trabajo portuario las empresas estibadoras dispondrán de una prolongación de una hora sobre el horario previsto inicialmente, siempre y cuando esta prolongación sea necesaria debido a causas sobrevenidas en el transcurso de la operativa.

Esta hora se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el anexo 1.

Sobre dichas cantidades se aplicarán los incrementos de nocturnidad y festividad que corresponda.

## ARTÍCULO 25

### Salario Garantizado

Se establece una garantía de percepción salarial de treinta turnos mensuales para el personal indefinido a tiempo completo. Los turnos no trabajados hasta completar los treinta o, en su caso el número de turnos contratados a tiempo parcial, se percibirán al valor del salario de asistencia o disponibilidad fijado en el anexo 1 de este convenio.

En el cómputo de los turnos se tendrán en cuenta los dobletes (jornadas de 12 horas o reenganches) y las ausencias justificadas por las causas legales y convencionales de suspensión del contrato, así como los permisos retribuidos.

La cantidad a percibir como salario de asistencia o disponibilidad queda fijada en el anexo 1.



**CAPÍTULO VI**  
**GRUPOS PROFESIONALES, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

**ARTÍCULO 26**

**Grupos Profesionales**

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio se clasificarán profesionalmente, para la realización de las funciones que se detallan, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I - Especialista
- Grupo II - Oficial Manipulante
- Grupo III - Controlador/Controladora de Mercancía o Confronta
- Grupo IV - Capataz

La descripción y enumeración de las tareas de cada Grupo, no presupone su realización en la actividad de todas las empresas.

Las personas trabajadoras realizarán las funciones, especialidades y tareas que le asigne la empresa entre las enumeradas para el Grupo profesional en que se hallen encuadrados.

**26. Grupo I - Especialista**

Es el trabajador o la trabajadora portuario que realiza, bajo las órdenes de su superior, las tareas que se agrupan indicativamente de la siguiente forma:

- a. 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.
- b. Manipulación de transpaletas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el convenio colectivo para esta función.
- c. 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 acuerdo colectivo de ámbito inferior para esta función.
- d. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías, cuando así lo atribuya el convenio colectivo de ámbito inferior.
- e. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas.
- f. Llenado y vaciado de contenedores.
- g. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.
- h. 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.
- i. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
- j. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques.

**26. Grupo II - Oficial manipulante**

Es el trabajador o la trabajadora portuario manipulante de maquinaria que conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias.

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el convenio o acuerdo colectivo de ámbito interior para este grupo, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales o mediante la utilización de emisoras u otros medios.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

- a. Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo.
- b. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
- c. Conductores/conductoras de camión y tráiler.
- d. Manipulación de vancarriers.
- e. Manipulación de trastainers.
- f. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y de bodega, retroexcavadoras o similares.







- g. Manipulación de grúas eléctricas.
- h. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
- i. Manipulación de grúas pórtico.
- j. Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo.
- k. Manipulación de Reach Stacker.
- l. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.
- m. 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 las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional.

Las funciones generales de este grupo son las siguientes:

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

## **26. Grupo III – Controlador/Controladora de mercancía**

Es el trabajador o trabajadora portuario que siguiendo las instrucciones de la empresa estibadora o del o de la capataz, o capataz general, 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, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias 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 o esta profesional portuario estará capacitado o capacitada para la coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba en el idioma inglés, realizando planos de carga, descarga, estiba y desestiba en sistemas manuales o informáticos.

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.

## **26. Grupo IV - Capataz**

Es el trabajador o trabajadora portuario dirige y coordina, bajo la dirección e instrucciones de la Empresa, las operaciones portuarias, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el o la responsable directo/a del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la única competencia de supervisar, al inicio de la jornada o mientras que el personal esté a su vista, que las personas trabajadoras a su cargo utilicen 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:

- a. El control de la programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa.
- b. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de las personas trabajadoras asignadas a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
- c. 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.
- d. 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.
- e. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.
- f. Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios y/o varias capataces, la Empresa podrá designar un o una 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. El Responsable General deberá ser trabajador del Grupo



Profesional IV Capataces.

## **ARTÍCULO 27**

### **Promoción profesional**

Los ascensos y promociones del personal se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador o la trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario o la empresaria.

Para el ascenso o promoción profesional de las personas trabajadoras se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la acreditación obtenida por la superación de los cursos de formación realizados con maquinaria o en sistemas de gestión u organización utilizados en el puesto a ocupar.

Las empresas estibadoras comunicarán a sus representantes legales y sindicales la implantación de nueva tecnología o maquinaria para permitir el desarrollo de los procesos formativos del personal por cualquiera de las modalidades de impartición previstas legalmente. La información comunicada a los representantes legales y sindicales al amparo de este artículo queda sometida al deber de sigilo, resultando de aplicación lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, los representantes deberán garantizar la confidencialidad de la información y su uso exclusivo en el ámbito y para los fines que motivaron su entrega.

Los CPE organizarán los cursos de formación profesional necesarios para mantener un alto nivel de profesionalidad de las personas trabajadoras que permita la promoción profesional y la adaptación constante a las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo.

De conformidad con el artículo 18.4.b) de la Ley 14/1994, de 1 de julio, la empresa estibadora, en régimen de no exclusividad, colaborará con el CPE del que sea socia para posibilitar la formación, perfeccionamiento y la promoción profesional del personal conforme lo dispuesto legalmente. A los indicados efectos, pondrá a disposición de aquellos los nuevos medios o sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el CPE.

Esta obligación de colaboración no será obstáculo para que las empresas estibadoras, por sí mismas o en colaboración con tercero habilitado para ello, puedan organizar cursos de formación profesional para las personas trabajadoras de la estiba portuaria, en condiciones equivalentes a las indicadas en el párrafo anterior.

La representación legal y sindical del personal en las empresas estibadoras o Centros Portuarios de Empleo afectados tendrá derecho a emitir un informe en los términos previstos en el artículo 64. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo las empresas estibadoras podrán organizar por sí mismas o mediante la contratación de servicios externos, incluidos los CPE, los cursos de formación profesional del personal directamente contratado por aquellas. El personal estibador integrado o adscrito a una empresa estibadora tendrá derecho al acceso de la formación impartida por el CPE con que tenga el contrato suspendido.

En el supuesto de que una persona trabajadora integrada o adscrita en la plantilla de una empresa esté acreditada para acceder a un grupo profesional superior o especialidad dentro del mismo grupo y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, podrá solicitar y, tendrá derecho a obtener, la reincorporación al CPE con el que tenga el contrato suspendido.

Con antelación a la nueva contratación de personal en las plantillas de los CPE o de las empresas estibadoras conforme a lo previsto en el artículo 15, el empleador o empleadora deberá realizar un proceso de promoción profesional al que tendrá derecho de acceso el personal del ámbito de este Acuerdo de la empresa afectada y el del CPE del que sea socio.

## **ARTÍCULO 28**

### **Criterios para la promoción profesional y resolución de discrepancias sobre clasificación y promoción profesional**

La promoción o reclasificación de las personas trabajadoras del ámbito personal del Acuerdo se regirá por los siguientes criterios:

- a. El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en su respectivo ámbito entre las personas trabajadoras de las propias empresas y las de los CPE de los que sean socias.
- b. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17 del ET.
- c. Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa y del CPE del que, en su caso, sea socia. Además, serán comunicadas a la representación legal y sindical de la empresa que oferte la promoción profesional y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todas las personas trabajadoras independientemente del grupo profesional y especialidades que tengan reconocidas, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.
- d. En cada CPE o Empresa estibadora, el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único en su respectivo ámbito y contará con la participación de los representantes legales y sindicales de las personas trabajadoras del CPE o de la empresa afectada, respectivamente.





e. La resolución de las discrepancias en materia de promoción y clasificación profesional se resolverán en el seno de la comisión paritaria del convenio sectorial de aplicación y, en su defecto, o por iniciativa de las partes, ante la CPSE.

## CAPÍTULO VII FORMACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 29

#### Formación Profesional

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores y estibadoras portuarios en concordancia con lo que establece el CAPÍTULO XI DEL V ACUERDO de la estiba.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario de aplicación será el previsto en el CAPÍTULO XIV del V ACUERDO.

## CAPÍTULO IX GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

### ARTÍCULO 30

#### Medidas convencionales para la garantía y estabilidad en el empleo

##### 30.1 Garantía y estabilidad en el empleo

Se conviene el reconocimiento de los derechos y obligaciones contenidos en el Acuerdo en virtud de los mandatos contenidos, para la garantía y estabilidad en el empleo, en el Convenio Internacional n.º 137 de la OIT sobre trabajo portuario, en la Carta Social Europea y en su normativa social, por las previsiones de protección de las personas trabajadoras contenidas en el Real Decreto-ley 8/2017 y en el Real Decreto-ley 9/2019 y, singularmente, como consecuencia del carácter mutualista, libre y voluntario, en la contratación, formación y uso compartido de personal por medio de los Centros portuarios de empleo (CPE).

Para atender con eficiencia la demanda de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación profesional de aquellos (art. 18.1 de la Ley 14/1994) el legislador habilitó la constitución de Centros portuarios de empleo (CPE) cuyo personal estibador es compartido, mancomunadamente, por las empresas estibadoras mediante la puesta a disposición de estas. Este mecanismo permite a las empresas estibadoras generar eficiencias derivadas de la mutualización de los riesgos e inversiones vinculados con, al menos, parte del personal necesario para la prestación de los servicios portuarios. La participación libre de las empresas en el CPE implica la asunción de determinados compromisos imprescindibles y necesarios para asegurar la viabilidad de este mecanismo de colaboración, sin los cuales no resultaría posible la generación de las eficiencias derivadas de la mutualización.

La garantía y estabilidad en el empleo se encuadra en un amplio marco convencional de medidas de flexibilidad internas y externas que se articulan a partir de los siguientes criterios:

- Regulación convencional de medidas de fomento del empleo estable (art. 13 V Acuerdo).
- Regulación en el convenio de medidas de flexibilidad interna (art. 31 V Acuerdo) que amplían los márgenes empresariales legales de flexibilidad y que se relacionan con disminuciones de los niveles de empleo y ocupación.
- Articulación entre las medidas convencionales de flexibilidad interna y las eventuales medidas de flexibilidad externa en los supuestos de concurrencia de las causas legales previstas para poner en práctica este último tipo de medidas.
- Consideración de la posible existencia de supuestos de transmisión de empresa en el caso de las empresas, como los CPE, cuya actividad consiste básicamente en la actividad laboral de sus trabajadores.
- Consideración específica de los supuestos de extinción de la personalidad jurídica del contratante, que puede determinar la aplicación de medidas de flexibilidad externa y, en su caso, de las reglas legales y convencionales sobre transmisión de empresa.
- Consideración específica de los supuestos de cambios en la composición societaria de los CPE que puedan tener efectos en el mantenimiento de los niveles de empleo y ocupación del CPE y puedan dar lugar a la aplicación de Planes Sociales.

### **30.2 Garantía de ocupación efectiva**

Los agentes económicos y sociales reconocidos constitucional y legalmente como sujetos legitimados para la negociación colectiva, en cumplimiento de la obligación de dar ocupación efectiva conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consideran que –dadas las características de la irregularidad de los tráficos portuarios, la concentración temporal de la demanda de mano de obra cuando se produce la actividad portuaria, la demanda intensiva de la mano de obra en jornadas sucesivas y la variabilidad en el volumen de personal preciso para atender con eficiencia las necesidades propias de las operativas portuarias– no es posible una garantía de ocupación del 100% de los días en que el personal del ámbito del Acuerdo debe estar disponible para el trabajo.

Mediante el presente Acuerdo, y como medida de estabilidad en el empleo, se conviene que el nivel mínimo de ocupación efectiva garantizado será del 85% del nivel óptimo de empleo, en cómputo anual, para las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del V Acuerdo.

### **30.3 Incidencia de las decisiones empresariales en los Centros portuarios de empleo y Planes Sociales de los CPE**

La libre decisión de cada empresa estibadora de participar, por cualquier modo, en un Centro portuario de empleo afecta al dimensionamiento de la plantilla del CPE y, en consecuencia, sobre el mantenimiento y estabilidad del empleo, el nivel de ocupación y la garantía de retribución mínima del personal contratado.

En consecuencia, la decisión mercantil de separación, total o parcial, del CPE produce consecuencias laborales respecto al personal mutualizado que deberá ser objeto de negociación específica en cada CPE. Sin embargo, con carácter general, se conviene la elaboración de un Plan Social en el CPE afectado para los supuestos regulados en este capítulo con la finalidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación y acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, conforme a lo previsto en el artículo 51.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en cumplimiento del Convenio n.º 137 de la OIT para especificar medidas que impidan y atenúen los efectos perjudiciales de la reducción de las personas trabajadoras en los registros portuarios.

Así, las medidas convencionales se aplicarán de manera diversificada en función de la diversidad de situaciones empresariales y laborales y de forma gradual, según los criterios generales de prioridad de la flexibilidad interna sobre la externa y de protección del empleo.

## **ARTÍCULO 31**

### **Recolocación convencional por continuidad de la actividad en casos de disolución parcial o total del CPE**

Se producirá la recolocación convencional del personal de los Centros portuarios de empleo (CPE), de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 del V Acuerdo, cuando concurran los siguientes supuestos:

1. Cuando los socios y socias acuerden, por cualquier causa, voluntaria o forzosa, la disolución total o extinción del CPE, cesando en su actividad y los antiguos socios titulares del servicio portuario de manipulación de mercancías continúen desarrollando tal actividad.
2. Cuando se acuerde la disolución parcial o separación de una empresa estibadora del CPE, y el socio o socia separado continúe en la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías en régimen de autoprestación y para ello requiera contar con personal adicional al que tuviera contratado en su plantilla.

A los efectos de esta obligación de recolocación, se asimila a la separación el hecho de que una empresa estibadora socia del CPE, de forma continuada, realice una demanda de empleo de trabajadores portuarios del CPE sustancialmente inferior a la que venía realizando que afecte negativamente al nivel de ocupación del personal del CPE, debido a que continúa la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías en régimen de autoprestación mediante el empleo directo de otro personal o como usuaria de otro CPE u otro medio previsto en derecho.

## **ARTÍCULO 32**

### **Subrogación convencional por sucesión de empresas**

Se entiende que existe sucesión de empresas a los efectos previstos en el artículo 44 E.T. y en este Convenio, cuando por cualquier modo válido en derecho se transmite toda o parte de la actividad realizada por un titular del servicio portuario de manipulación de mercancías integrado en un CPE a otro que opera en el mismo puerto y que realizará la actividad sin solicitar al mismo CPE la puesta a disposición de personal con el nivel de ocupación garantizado. A estos efectos, se entiende como transmisión de la actividad económica la cesión por cualquier modo de la empresa, terminales portuarias, transmisión de cartera de clientes o de operativas específica o cualquier otro modo de suceder a una empresa estibadora en la realización de los servicios portuarios realizados por la misma.

La subrogación se producirá a través de los procedimientos de incorporación a la empresa subrogada y con las condiciones de trabajo previstas para la recolocación.





A los efectos de los artículos siguientes, la empresa estibadora incursa en las situaciones previstas por los artículos 35 o 36 del V Acuerdo Marco se denominará «empresa saliente».

### **ARTÍCULO 33**

#### **Efectos, procedimiento y condiciones de la recolocación por disolución parcial o total del CPE y subrogación convencional por sucesión de empresas**

##### **33.1 Obligación convencional de recolocación**

En los supuestos indicados en los artículos 35 y 36 del V Acuerdo, las empresas estibadoras salientes que continúen o reciban la actividad deberán ofertar al personal del CPE afectado la continuidad en el empleo mediante la contratación directa e integración en su plantilla con los derechos y condiciones que se indicarán a continuación.

A los efectos de determinar el personal del CPE afectado, la empresa estibadora saliente y la dirección del CPE realizarán la autoevaluación de las eficiencias de la recolocación de personal y las necesidades de personal vinculadas directamente a tal actividad, de manera que la contratación directa e integración en su plantilla se limite al personal que resulte necesario a los efectos de la prestación de los servicios portuarios y, al mismo tiempo, se garantice la viabilidad del sistema de mutualización del CPE.

La elaboración y acceso a la autoevaluación preservará la necesaria confidencialidad respecto a los datos individuales de las empresas estibadoras y, en particular, los relativos al volumen de actividad económica estimada en el futuro.

En caso de discrepancia entre la empresa saliente y el CPE afectado, se encargará a un tercero independiente la realización de un informe sobre las eficiencias de la recolocación y subrogación de personal.

En los casos en los que la autoevaluación o, el informe del tercero independiente, no acreditan las eficiencias de la recolocación o subrogación convencional de todo o parte del personal, la empresa saliente no estará obligada a la recolocación del personal afectado.

La obligación de recolocación estará condicionada a que los informes de autoevaluación (tanto de la empresa estibadora saliente como del CPE o, en su caso, del tercero independiente) acrediten suficientemente el cumplimiento de las cuatro condiciones acumulativas establecidas en el artículo 1.3 de la Ley 15/2007, de Defensa de la Competencia.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pudieran fundamentar la extinción de contratos de trabajo o incida negativamente en los niveles de empleo y ocupación del personal del CPE, la empresa saliente deberá efectuar una aportación al CPE por importe equivalente a la indemnización que procediera en caso de despido colectivo por cada persona afectada no subrogada o recolocada.

##### **33.2 Condiciones de la recolocación**

- a. El citado personal tendrá derecho a su incorporación voluntaria en la empresa estibadora.
- b. El sistema de asignación de las personas trabajadoras a los que se ofrecerá la incorporación voluntaria a la empresa estibadora se regirá por el principio de neutralidad competitiva. A tal fin, con el objeto de que la posición competitiva de todas las empresas estibadoras implicada no resulte alterada en relación con su situación anterior se regirá por las siguientes medidas:

- El número de trabajadores y trabajadoras con derecho a la recolocación se determinará en función de las necesidades de personal vinculadas directamente a la actividad que reciba o continúe la empresa estibadora. A estos efectos, se entenderá como empleo necesario el utilizado durante el año anterior al hecho causante previsto en los supuestos convencionales de subrogación y recolocación y vinculado específicamente a esa actividad, salvo que la empresa afectada, acredite la disminución o incremento de la actividad futura, lo que deberá realizar ante un tercero nombrado por la CPSE de entre los mediadores o árbitros inscritos en el SIMA. El número de personas recolocadas disminuirá en igual proporción que la que resulte de las medidas que la empresa obligada adopte respecto de fórmulas de contratación que permitan garantizar los niveles de empleo indefinido establecidos convencionalmente y no afecten a los niveles de empleo y ocupación.

- En el supuesto de que concurra y se acredite la disminución de la actividad, se iniciará en el CPE afectado un proceso de adecuación de la plantilla a la actividad resultante, lo que se realizará con la participación de la empresa saliente (o el nuevo socio que la sustituya) que deberá proponer alternativas para la garantía del empleo y, en su caso, dotar al Plan Social de acompañamiento de una cuantía económica equivalente a 40 días de salario por año por cada persona afectada, tomando como referencia la retribución anual y antigüedad media de la plantilla del CPE. El destino de las aportaciones económicas será asignado a la finalidad que se convenga en el procedimiento de negociación colectiva de adecuación de plantilla.

- Una vez determinado el número total de trabajadores y trabajadoras objeto de recolocación, se concretará su distribución por grupos y especialidades en proporción al personal ocupado por la empresa estibadora en el año de referencia para la actividad que reciba o continúe, de forma que la combinación de trabajadores y trabajadoras a los que se les ofrecerá la incorporación se corresponderá con



las necesidades operativas objetivas de la empresa estibadora.

La información sobre los grupos y especialidades de trabajadores y trabajadoras empleados por la empresa estibadora será confidencial y solo será conocida por los gestores del CPE, con exclusión expresa de los socios, y por los y las representantes legales y sindicales obligados por el sigilo profesional.

Cualquier discrepancia entre la empresa estibadora, la representación legal y sindical del personal afectado y el CPE respecto del número, grupo profesional y especialidades de trabajadores y trabajadoras del CPE que deben ser objeto de subrogación o recolocación, datos estadísticos de retribución y antigüedad media será resuelta por un tercero nombrado por la CPSE de entre los mediadores o árbitros adscritos en el SIMA.

- Cumplidos los anteriores trámites, el CPE hará pública la oferta de recolocación de la empresa estibadora. La aceptación de la oferta será voluntaria para las personas trabajadoras.

En el caso de que el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir, tendrá preferencia, alternativamente, el de mayor y menor antigüedad en el CPE.

c. El derecho a la recolocación se producirá en los términos establecidos en el artículo 44 ET y será efectiva en el momento en el que se produzca alguno de los supuestos regulados en los artículos 35 y 36 del V Acuerdo. La empresa estibadora no tendrá que respetar las mejoras en las condiciones laborales que, no estando previstas en los convenios colectivos de aplicación, se hayan otorgado a las personas trabajadoras en los 120 días naturales anteriores a la recolocación.

d. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las personas trabajadoras procedentes del CPE cedente, tanto en los supuestos de recolocación total como parcial, les será de aplicación el presente convenio colectivo y el convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior. No obstante, cuando concurra con convenio colectivo de ámbito empresarial, la empresa cesionaria deberá respetar a las personas trabajadoras subrogadas como garantías «ad personam», los siguientes derechos:

1. La percepción económica bruta anual en condiciones homogéneas de actividad. En cuanto a la retribución variable vinculada a productividad o incentivos, la empresa cesionaria abonará al trabajador o trabajadora el volumen de variables realmente realizado, garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonarán al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En cuanto al complemento «ad personam» que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será objeto de negociación colectiva la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador o la trabajadora sea subrogado/a a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones.

2. Antigüedad del trabajador o la trabajadora a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al trabajador o trabajadora, así como a efectos de su participación con derecho al sufragio activo y pasivo en los procesos de elecciones a representantes de las personas trabajadoras. Asimismo, las personas trabajadoras recolocadas que ostenten la condición de RLT mantendrán tal condición con los derechos, garantías y obligaciones establecidas legal y convencionalmente. En todo caso, se respetará el derecho de opción a favor de la persona trabajadora en caso de despido y la constitución de un tercer colegio electoral exclusivo para las estibadoras y estibadores y estibadoras portuarios establecido en este acuerdo.

Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad a los efectos previstos en la oferta de empleo y recolocación regulada en el presente convenio colectivo.

La empresa cesionaria acreditará a cada trabajador y trabajadora la antigüedad a la que se refiere este artículo.

3. Derechos económicos en trance de adquisición hasta que se perfeccionen.

4. Modalidad contractual, grupo profesional y especialidad/es.

5. La jornada anual de cada trabajador y trabajadora, entendiéndose por tal y únicamente a estos efectos, la compuesta por la jornada anual ordinaria, realizada bien en virtud de contrato, bien de acuerdos novatorios posteriores, añadidas las horas complementarias efectivamente realizadas en los 12 meses anteriores a la recolocación. Se exceptúan expresamente las horas extraordinarias, así como





las perentorias. Igualmente, se mantendrá el derecho al número de días de vacaciones.

6. Derechos derivados de seguros colectivos y compromisos sobre planes de pensiones u otros sistemas de previsión social siempre que estuvieran regulados en convenio o acuerdo colectivo sectorial estatal o en convenio o acuerdos colectivo de ámbito inferior.

e. El CPE deberá facilitar a la empresa estibadora la siguiente documentación antes de que surta efectos la recolocación:

- Certificado de estar al corriente en las obligaciones con la Seguridad Social.
- Relación nominal de trabajadores y trabajadoras afectados indicando: número de afiliación a la Seguridad Social; fecha de ingreso y antigüedad; retribución total anual desglosada por conceptos; grupo y especialidades; jornada, modalidad de contratación; y fecha del disfrute de vacaciones. Si la persona trabajadora es RLT se especificará tal condición y el mandato de esta.
- Expediente personal de cada trabajador y trabajadora afectado incluyendo: el contrato de trabajo y copia de los recibos de salario de los doce meses anteriores a la recolocación; información de los seguros y planes de previsión social complementaria de los que, en su caso, sea parte; información sobre los cursos de formación recibidos; y cualquier otro documento relevante a los efectos de la recolocación.
- Justificante de pago de las percepciones de vencimiento superior al mes a la fecha de recolocación.
- Detalle pormenorizado de los derechos «ad personam» a que hace referencia este artículo.
- Documentos debidamente diligenciados por cada trabajador y trabajadora en el que se haga constar que no se le adeudan cantidades.

Esta comunicación de datos personales es necesaria para los fines indicados sin perjuicio de que los titulares de los datos podrán ejercitar sus derechos conforme a la normativa de protección de datos.

## CAPÍTOL X DERECHOS SINDICALES

### ARTÍCULO 34

#### Derechos de Reunión e Información

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

1. La representación de los trabajadores y trabajadoras podrá convocar asambleas en el centro de trabajo a las que podrán asistir los trabajadores y las trabajadoras fuera de las horas laborales, sin más requisitos que no interrumpir los llamamientos diarios.
2. A recibir información a través de sus representantes.
3. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las empresas y el CPE en la que coste información en la que coste su persona.

### ARTÍCULO 35

#### Derechos de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras

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

1. Uso de 40 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes por motivos sindicales.
2. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comité de empresa como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo que afecte a sus representados y para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las que transcurran tales negociaciones.
3. Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros sin que pueda exceder del número total correspondiente.
4. La retribución del crédito sindical será el salario del turno de trabajo.

**CAPÍTULO XI**  
**SEGURIDAD E HIGIENE. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES****ARTÍCULO 36****Seguridad e Higiene**

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

**ARTÍCULO 37****Seguro de Accidente de Trabajo**

Con efecto a partir de la fecha de la firma del presente convenio las empresas estibadoras incluidas en el ámbito funcional del convenio y que operen en el Puerto de Alcudia, suscribirán en el seno de cada empresa una póliza de seguros que cubrirá tanto a sus trabajadores y trabajadoras portuarios fijos o a los trabajadores pertenecientes al CPE.

Las coberturas mínimas de las referidas pólizas serán:

<b>Parcial</b> para la profesión habitual: Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.	25.000,00
<b>Total</b> para la profesión habitual: Inhabilita al trabajador para su profesión habitual pero puede dedicarse a otra distinta.	50.000,00
<b>Absoluta</b> para todo trabajo: Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.	50.000,00
<b>Gran Invalidez:</b> Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.	50.000,00
<b>Fallecimiento</b>	40.000,00

**ARTÍCULO 38****Mejora de la Acción Protectora**

Los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de I.T. (Incapacidad temporal) derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrán garantizada la prestación económica mínima en idénticos términos a la fijada por el artículo 25 del convenio "Salario Garantizado", para ello las empresas se comprometen a completar, en su caso las cantidades necesarias para alcanzar dicho salario garantizado, en el supuesto de no alcanzarlo con las prestaciones económicas de la seguridad social.

Las empresas también abonarán la cantidad total correspondiente a los tres primeros días de baja laboral del trabajador o la trabajadora.

**ARTÍCULO 39****Procedimiento para solventar discrepancias en relación al supuesto del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**

Para solventar discrepancias en relación al supuesto del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo.

**CAPÍTULO XII**  
**IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES****ARTÍCULO 40****Principio de igualdad de trato y de oportunidades**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de aplicación de este convenio, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo reglamentario.





**ARTÍCULO 41****No discriminación en las relaciones laborales**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de este convenio, 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.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecerse diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el este convenio, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá la superación del déficit de presencia de mujeres en nuestro ámbito.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se establecerán cupos, reservas u otras ventajas a favor del sexo menos representado en nuestro ámbito.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Por tanto, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, se velará especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este capítulo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.
7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

**INTRUSISMO.** - Los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras o las empresas estibadoras, cuando aprecien la existencia real de labores portuarias sean del servicio de manipulación de mercancías o complementarias realizadas por no estibadores o estibadoras se dirigirán a la Autoridad Portuaria y ésta, comprobada la infracción suspenderá el trabajo de los intrusos y/o intrusas.

De persistir la situación, la Autoridad Portuaria mediante resolución fundada, suspenderá las actividades en el barco o zona de trabajo imponiendo las sanciones que procedan. La Autoridad Portuaria comunicará a las empresas estibadoras y a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras responsables de la función inspectora a que se refiere el apartado anterior, que deberá cubrir toda la jornada operativa del puerto.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Ambas partes acuerdan que la mejora introducida en el artículo 38 sobre complemento de I.T. tiene relación directa con la situación de absentismo laboral por dicha causa existente en el Puerto de Alcudia. En consecuencia se entiende que, dicha mejora, deberá ser modificada si a partir de la entrada en vigor de la misma se produjera una desviación en el número de bajas por enfermedad.

A tal efecto ambas partes en el mes de enero, harán un estudio del absentismo producido. Así mismo se establece que tal beneficio se perderá



automáticamente si el trabajador o trabajadora se niega a ser revisado por los servicios médicos que dispongan las empresas.

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES 2022**

**SALARIO BASE POR TURNO DE TRABAJO**

Capataz	156,21 EUROS
Confronta	145,68 EUROS
Oficial	139,22 EUROS
Especialista	125,51 EUROS

**COMPLEMENTO PERSONAL**

Trabajadores/as ingresados en 1998	210,35 EUROS
Trabajadores ingresados en 1999	193,21 EUROS

**COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES**

Capataz	2.990,33 EUROS
Confronta	2.781,34 EUROS
Oficial	2.649,48 EUROS
Especialista	2.388,56 EUROS

El complemento de vencimiento periódico superior al mes aumentará en los años 2023, 2024 y 2025 hasta llegar a la cantidad correspondiente al salario base del turno de trabajo multiplicado por 22.

Estos aumentos se distribuirán de la siguiente manera:

1. El 2023, las PPEE aumentará el 50% de la diferencia con el sueldo base.
2. El 2024, las PPEE aumentará el 25% de la diferencia con el sueldo base.
3. El 2025, las PPEE aumentará el 25% de la diferencia con el sueldo base.

**VACACIONES**

Capataz	3.436,62 EUROS
Confronta	3.204,96 EUROS
Oficial	3.062,84 EUROS
Especialista	2.761,22 EUROS

**COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO**

Se aplicarán los porcentajes contemplados en el artículo 22 del presente convenio.

**PRODUCTIVIDAD**

Capataz, Confronta y Oficial	32,97 EUROS
Especialista	-





## REMATE DE BUQUES

Capataz	32,63 EUROS
Confronta	31,67 EUROS
Oficial	30,71 EUROS
Especialista	28,50 EUROS

## SALARIO DE GARANTIA

Todas las categorías	74,42 EUROS
----------------------	-------------

Todos los conceptos retributivos definidos en el artículo 17 y en el presente anexo I, serán actualizados anualmente, aplicándoles el aumento del Índice de precios al consumo (IPC) del año anterior, excepto el concepto de salario de garantía que quedará congelado en el importe de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2025 fecha de vencimiento del presente convenio.

