

 ( Disposición Vigente )



**Convenio Colectivo de trabajo de puertos comerciales dependientes de «Puertos de la Generalidad» del 9-12-1999 al 9-12-2004 - Resolución de 13 de enero 2000.**

[LCAT 2000\96](#)

**PUERTOS Y FAROS.** Convenio Colectivo de trabajo de puertos comerciales dependientes de «Puertos de la Generalidad» del 9-12-1999 al 9-12-2004.

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

**DO. Generalitat de Catalunya 28 febrero 2000, núm. 3087, [pág. 2017].**

Resuelve:

**1.**

Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de Puertos comerciales dependientes de Puertos de la Generalidad del 9-12-1999 al 9-12-2004 en el Registro de Convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

**2.**

Disponer que el citado texto se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Traducción del texto original firmado por las partes

**Convenio colectivo de los puertos comerciales dependientes de puertos de la generalidad**

## **CAPÍTULO I. De vinculación a la totalidad y comisión paritaria**

---

## Artículo 1. Ámbito funcional

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

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

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

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

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

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

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

1.2.1. La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este pacto sólo podrá suscribirse entre los representantes legales del personal del buque y su empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa del depósito de convenios colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezca en Convenio Colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

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

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

1.2.4. Las labores de sujeción, trincaje y suelta excepto cuando las realicen las tripulaciones de los buques.

1.2.5. El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Convenio. Se exceptúa la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la administración portuaria.

1.2.6. El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales

---

dependientes de aquéllos.

1.2.7. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa.

1.3. Quedan excluidas la conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona portuaria y de las de los que reciban mercancías a pie de grúa o instalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión, si el transporte se produce sin solución de continuidad hasta fuera de la zona portuaria y, en ambos casos, las operaciones de simple conexión de medios de carga y/o descarga, así como el manejo de cabezas tractoras o grúas automóbiles que no estén permanentemente adscritas a labores portuarias, siempre que sean conducidas por su personal habitual.

1.4. Las labores complementarias, sin el carácter de servicio público a que se refiere el artículo 6 del [Real Decreto 371/1987](#) , a cuyo efecto las empresas estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios las tareas complementarias que se desarrollen en la zona de servicio de los puertos comerciales, tales como la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio público, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores. En los convenios colectivos de ámbito local se regularán las condiciones laborales y económicas de los estibadores portuarios, que desarrollen estas tareas. Dichas condiciones, necesariamente, habrán de atender a la competitividad en la prestación de estos servicios.

## **Artículo 2. Ámbito personal**

2.1. El presente Convenio afectará a la Societat d'estiba dels ports catalans (en adelante ESTICAT) y a las empresas estibadoras, que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y las complementarias que se describen en el párrafo anterior, en los puertos de Palamós, Vilanova i la Geltrú y Sant Carles de la Ràpita.

2.2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de estibadores portuarios, bien contratados por ESTICAT en régimen de relación laboral especial o por las empresas estibadoras en régimen de relación laboral común.

## **Artículo 3. Ámbito temporal**

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

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

## **Artículo 4. Ambito territorial**

El presente Convenio es de aplicación a todos los puertos comerciales dependientes de ports de la Generalidad o a los que en el futuro puedan crearse. Se entenderá por zona portuaria la definida como tal en ports de la Generalidad.

## **Artículo 5. Fuentes de derecho**

En la aplicación de las fuentes de derecho se aplicará el artículo 3 del [Estatuto de los Trabajadores](#) , si bien con carácter previo a la aplicación del contenido del Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 5 del 3 Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario.

De conformidad con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ningún otro convenio colectivo podrá regular relaciones laborales objeto del presente Convenio.

Teniendo en cuenta el ámbito territorial que afecta este Convenio los idiomas de redacción serán el catalán y el castellano, priorizándose en caso de dudas en su interpretación el redactado en catalán.

## **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

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

## **Artículo 7. Comisión paritaria**

La Comisión paritaria prevista en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores estará compuesta por 4 miembros de los trabajadores y otros 4 en representación de las empresas, procurando que estén representados todos los puertos y serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, los asesores 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:

7.1. La interpretación auténtica de este Convenio.

7.2. La mediación entre las partes, interviniendo, con carácter preceptivo y previo, en todos los asuntos colectivos y en los conflictos que puedan surgir, corresponderá a la representación social o empresarial que decida iniciar las acciones, la convocatoria de la Comisión paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión podrá designar un árbitro o árbitros, para la solución del conflicto por la vía del arbitraje de equidad. La preceptiva intervención de la Comisión paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo el ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o de medidas de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.3. La convalidación o revocación de convenios particulares entre las empresas estibadoras y los estibadores portuarios, manteniéndoles su carácter específico o bien otorgándoles eficacia general.

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

## **Artículo 8. Comisión de desarrollo del Convenio**

8.1. Composición.

---

La Comisión de desarrollo del Convenio estará formada por 2 representantes de las empresas estibadoras, 2 representantes de los trabajadores y por 2 representantes de ESTICAT.

#### 8.2. Reuniones.

La Comisión de desarrollo del convenio se reunirá una vez cada tres meses o cuando lo solicite cualquiera de los representantes de las empresas o trabajadores.

De cada reunión se levantará acta donde constarán los asistentes y los Acuerdos tomados por unanimidad de los presentes, asimismo las partes podrán solicitar la constancia en acta de aquellas cuestiones que sean de especial interés para la solución de las cuestiones planteadas. Los acuerdos tomados para el desarrollo del Convenio se redactarán en forma de anexo numerado correlativamente y se incorporará al cuerpo principal del presente Convenio.

Las reuniones serán convocadas con una antelación de 5 días mediante remisión de convocatoria a cada uno de los integrantes, pudiéndose utilizar el fax, correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación que utilice el comunicante.

#### 8.3. Funciones.

Las funciones de la Comisión de desarrollo del Convenio serán las de desarrollar todos aquellos aspectos no previstos en el Convenio, ya sea por falta de regulación actual o por circunstancias sobrevenidas. En ningún caso la Comisión de desarrollo del Convenio abordará temas que sean competencia de la Comisión paritaria.

#### 8.4. Acuerdos.

Los acuerdos tomados por la Comisión de desarrollo del Convenio deberán serlos de forma unánime.

#### 8.5. Funcionamiento.

Cualquier tema que deba ser tratado por la Comisión de desarrollo del Convenio deberá ser propuesto por escrito y remitido a las oficinas de ESTICAT con 10 días de antelación a la convocatoria de la reunión.

## **CAPÍTULO II. Contratación de trabajadores portuarios**

### **Artículo 9. Estructura de personal**

#### 9.1. Nivel óptimo de empleo y nivel de ocupación.

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

a) Se entenderá por nivel óptimo de empleo de los estibadores sujetos a relación laboral especial, el 85% de la jornada máxima convencional, computada a nivel de puerto, anualmente, y a rendimiento habitual. A este respecto la jornada antes dicha supondrá un máximo de 228 turnos anuales en jornada de 8 horas y de 274 en jornada de 6 horas.

b) Al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden al establecimiento del nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos trabajados a rendimiento habitual, con aplicación de la polivalencia y movilidad pactadas. De no concurrir en el puerto las indicadas condiciones de polivalencia y movilidad, se computará en las operaciones portuarias efectuadas, el tiempo de trabajo a rendimiento habitual dentro del turno, cualquiera que sea la denominación o cómputo que la normativa específica del puerto otorgue al tiempo contratado.

El cómputo será realizado anualmente por puerto, y en atención al trabajo de los estibadores portuarios con

relación laboral especial en activo, se deducirán los períodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 5% anual.

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

## 9.2. Ingresos en ESTICAT.

a) Las partes firmantes del presente Convenio autorizarán en Comisión paritaria los ingresos de personal necesario en ESTICAT siempre que se den las condiciones establecidas en el apartado 9.1 anterior.

La propuesta de ingreso se podrá efectuar:

1. Por ESTICAT.
2. Por la representación sindical.

La propuesta deberá ir acompañada de un informe que contendrá, además de los datos referenciados en el artículo 9.1 del presente Convenio, aquellos otros de especial relevancia.

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

b) El ingreso de nuevo personal, se realizará atendiendo las necesidades operativas del puerto, en atención a los niveles de ocupación y de empleo.

c) El régimen de ingreso aquí regulado, no condicionará el derecho de promoción preferente de los trabajadores de los grupos 1, 2, 3 y 4, en base a las especialidades y cursos de formación que hayan superado.

d) La Comisión de desarrollo del Convenio podrá autorizar el ingreso de trabajadores, aun cuando el nivel de ocupación del puerto no exceda del establecido en el artículo 9.1 anterior, cuando concurren circunstancias excepcionales, que afecten a las condiciones de trabajo, formación profesional de la plantilla, introducción de nuevas tecnologías, tráfico del puerto u otra circunstancia que lo justifique.

## 9.3. Condiciones de ingreso y laborales de los nuevos trabajadores.

a) Modelo de contrato. El contrato de trabajo se concertará de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del [Real Decreto-ley 2/1986](#) y las cláusulas específicas reguladas en este Convenio.

b) Período de prueba. Por ser necesaria una precisa, eficaz y controlada formación profesional, el contrato estará sometido a un período de prueba de seis meses. Las empresas enviarán a ESTICAT informes sobre la formación y el trabajo de cada uno de los trabajadores sometidos a prueba.

c) Tramitación de los ingresos. Cuando una de las partes firmantes del presente Convenio considere que se dan las condiciones para el ingreso de personal del grupo 0 deberá convocar a su contraparte para exponerle los hechos y razones que fundamentan su pretensión.

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

En el supuesto de que se constatase la imposibilidad de llegar a un convenio, la parte convocante concretará su pretensión por escrito, con hechos y razones, y la parte convocada, en el plazo de 15 días desde la recepción de dicho escrito, deberá contestarlo especificando, también por escrito, los hechos y razones en los que basa su oposición.

Ambos escritos se remitirán a ESTICAT para que emita, en el plazo de 15 días, un informe del que se dará copia a las dos partes.

En el requerimiento que se haga a la Comisión paritaria vendrá indicado por los promotores del ingreso, qué funciones de las especificadas han de desarrollar, así como el número de trabajadores y su plan de formación a realizar.

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

d) Resoluciones de ingresos.

1. No se podrán aprobar nuevos ingresos de estibadores del grupo 0, salvo que los estibadores portuarios de los grupos 1, 2, 3 y 4, hayan alcanzado en su conjunto, aplicando la polivalencia y movilidad, dentro de y entre grupos, el nivel óptimo de empleo tal y como se expresa en el artículo 9.1 a).

2. Si existiese en el puerto grupo 0 se producirá el ingreso cuando concurren las circunstancias indicadas en los apartados a) o d) del artículo 9.2. En tal caso, el nivel de ocupación de referencia será el indicado en el artículo 9.1 c).

3. De no estar creado el grupo 0, el ingreso se podrá producir por convenio entre las partes en cada puerto y con autorización de la Comisión paritaria fundamentada en las previsiones de las necesidades de empleo y formación del puerto.

4. Las partes acuerdan que se podrá suspender el ingreso de personal del grupo 0, en el caso de que se produzcan situaciones de intrusismo, probadas ante la Comisión.

e) Movilidad funcional. Los trabajadores del grupo 0 tienen movilidad funcional en el seno del propio grupo, pero quedan excluidos de la polivalencia con los otros grupos profesionales.

f) Formación. El trabajador del grupo 0 deberá realizar las acciones formativas que se indiquen en su contrato y se concreten en el plan de formación de la sociedad. La duración del período formativo no será inferior a seis meses.

Al término del proceso de formación el trabajador será sometido a las pruebas objetivas que se establezcan en ESTICAT. Si el trabajador no quisiera someterse a las pruebas 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.

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

g) Retribución del personal del grupo 0. El salario del grupo 0 será para 1999 de 120.000 pesetas brutas mensuales por todos los conceptos (14 pagas al año), que será revisado anualmente por convenio de la Comisión. El salario bruto podrá incrementarse, según se establezca, con complementos por cantidad de trabajo que no podrá ser superior al 30% del salario mensual citado.

h) Suspensión de contratos. Los trabajadores del grupo 0 no podrán suspender sus contratos con ESTICAT, de conformidad a lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

i) Otras condiciones de trabajo. El resto de las condiciones serán las estipuladas en el presente Convenio, que no contradigan las pactadas expresamente para este grupo.

j) Extinción de las relaciones laborales. Las partes convienen que es causa económica, para que se analicen y adopten los convenios que estimen pertinentes para la adecuación de las plantillas a las necesidades del puerto (amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), un descenso de la actividad por debajo del 85% del nivel óptimo de empleo del puerto durante el último semestre y de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.1. La constatación de la actividad se producirá en la Comisión paritaria.

Las medidas adoptadas afectarán exclusivamente a los trabajadores del grupo 0, quienes mantendrán un

---

derecho preferente de reingreso en la plantilla de ESTICAT por un período de tres años.

## **Artículo 10. Selección de personal portuario**

La selección y contratación de personal portuario, se inspirará en los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública.

### 10.1. Convocatoria.

La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tablones de anuncios de ESTICAT y de ports de la Generalidad, así como en los diarios de mayor difusión de la provincia, dando un plazo mínimo de 15 días para el recibimiento de las solicitudes.

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

### 10.2. Requisitos de admisión a los procesos de selección.

Los requisitos mínimos serán:

Ser mayor de edad.

Estar en posesión del Graduado Escolar o equivalente.

Permiso de conducir C.

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

### 10.3. Pruebas de selección. Las pruebas serán eliminatorias.

Pruebas físicas de agilidad, rapidez y coordinación.

Pruebas psicotécnicas, aplicando test de:

Inteligencia general.

Aptitudes especializadas.

Personalidad.

Pruebas médicas:

Análisis de sangre y orina.

Visual.

Auditivo.

Cardiovascular.

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

El proceso de selección de personal portuario será realizado por ESTICAT o podrá ser encargado a una

---

empresa externa especializada en selección de personal.

## **Artículo 11. Procedimiento de contratación de trabajadores en relación laboral común**

Las empresas estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a estibadores portuarios vinculados a la sociedad de estiba, efectuarán una oferta nominativa, siempre que exista convenio expreso entre la empresa estibadora y el trabajador, o innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad y función a desarrollar.

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

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

De no existir voluntarios, la sociedad de estiba lo comunicará de forma inmediata a la empresa estibadora interesada, remitiéndole al mismo tiempo la lista de trabajadores pertenecientes al grupo profesional requerido, con la especialidad pertinente. Igualmente, la empresa estibadora será informada de la antigüedad de estos trabajadores, así como de su capacitación y experiencia profesional.

La empresa estibadora en el plazo de dos días desde que reciba esta documentación remitirá a la sociedad de estiba oferta nominativa de empleo, quien deberá comunicarla inmediatamente al trabajador.

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

Las empresas en las ofertas deberán hacer constar las condiciones laborales y económicas, que, como mínimo, serán iguales a las de los trabajadores de relación laboral especial en condiciones de trabajo homogéneas.

Agotado el procedimiento regulado en los apartados anteriores y en el supuesto de que una empresa estibadora no tenga contratados como personal de relación laboral común, un número de trabajadores portuarios suficiente para cubrir un porcentaje no inferior al 25% de sus actividades integrantes del servicio público, completará este porcentaje con trabajadores procedentes del grupo 0 y ya encuadrados en su nuevo grupo profesional, al objeto de completar su formación y por un período inferior a un año, en las condiciones económicas y laborales que correspondan a su nuevo grupo profesional.

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

## **Artículo 12. Efectos de la contratación**

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

La contratación por una empresa estibadora de un trabajador vinculado a ESTICAT producirá la suspensión de la relación laboral especial que las unía, la cual quedará restablecida, en el supuesto de que se produzca la

extinción de su contrato con la empresa estibadora por las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores con las excepciones que establece el artículo 10 del Real Decreto 2/1986.

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

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

### **Artículo 13. Control y seguimiento de los compromisos de contratación**

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 III. Solicitud de trabajadores portuarios**

### **Artículo 14. Procedimiento**

Las empresas estibadoras solicitarán a ESTICAT los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y éstas deberán proporcionarlos, organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las empresas formularán la solicitud por escrito o por cualquier sistema informático que se implante con determinación del número de trabajadores y especificación de las acreditaciones profesionales interesadas y con mención de los siguientes particulares, entre otras que fije el impreso.

- a) Identificación del lugar de prestación del servicio.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar
- c) Naturaleza de la mercancía a manipular.
- d) Tipo y características de la unidad de carga.
- e) Medios mecánicos a utilizar.
- f) Indicación aproximada del tiempo previsto de ejecución de las tareas.
- g) Modalidad de jornada a realizar.

Para garantizar la máxima funcionalidad de la solicitud y adscripción de los trabajadores, se acompañan como anexo 1 impreso hoja de petición personal; en dicho impreso deberá constar los trabajadores de relación laboral común que se integrarán en el equipo de trabajo, con indicación del grupo profesional y especialidad que desempeñarán.

## **CAPÍTULO IV. Jornadas laborables**

---

## Artículo 15. Regulación de la jornada de trabajo

### 15.1. Jornadas laborables.

Sant Carles de la Ràpita

Laborables:

Jornada normal: de 08.00 a 12.00 y de 14.00 a 18.00 (de lunes a viernes)

Jornada intensiva: de 02.00 a 08.00; de 08.00 a 14.00; de 14.00 a 20.00 y de 20.00 a 02.00 (de lunes a sábado a las 08.00 h)

Festivas:

Sábado de 08.00 en adelante.

Domingo de 02.00 a 24.00 h

Vilanova y la Geltrú.

Laborables:

Jornada ordinaria: de 08.00 a 13.00 y de 15.00 a 18.00 h (de lunes a viernes)

Jornada intensiva: de 02.00 a 08.00; de 08.00 a 14.00; 14.00 a 20.00 y de 20.00 a 02.00 h (de lunes a sábados a las 08.00 h)

Intensiva cemento: de 07.00 a 13.00 y de 13.00 a 19.00 h (de lunes a viernes)

Festiva:

Sábados de 08.00 en adelante

Domingo de 02.00 a 24.00 h

Palamós.

Laborables:

Jornada ordinaria: de 08.00 a 12.00 y de 14.00 a 18.00 h (de lunes a viernes)

Jornada intensiva: de 02.00 a 08.00; de 08.00 a 14.00; de 14.00 a 20.00; de 20.00 a 02.00 h (de lunes a sábado a las 08.00 h)

Jornada festiva:

Sábados: de 08.00 en adelante

Domingos: de 02.00 a 24.00 h

En el puerto de Palamós se incorpora el horario de verano pactado por el Ayuntamiento.

Los días festivos incluidos en el calendario oficial se pagarán como jornadas festivas, incluido el 16 de julio día del Carmen.

Las empresas estibadoras podrán cambiar de jornada ordinaria a intensiva, siempre que lo notifiquen a

ESTICAT antes de las 11.00 horas.

#### 15.2. Ordenación de la jornada.

a) Los estibadores de relación laboral especial deberán mantener la plena disponibilidad para su ocupación conforme a los turnos de trabajo, sistema de nombramiento y jornadas que se establezcan en el presente Convenio, en atención a compatibilizar la disponibilidad y demanda en la prestación del servicio con el derecho a la previa determinación del descanso.

b) Las empresas estibadoras procederán a señalar para los trabajadores de relación laboral común, con antelación suficiente, el descanso de dos días naturales consecutivos quedando fijado el número máximo de turnos en 22 mensuales respetando el descanso semanal. Cuando la empresa no lo comunique, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo.

#### 15.3. Organización del trabajo.

a) 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.

b) No obstante, para el doblaje (reenganche o repetición de turno) serán preferentes aquellos trabajadores que operen en el buque que requiera el reenganche, siempre que los trabajadores de relación laboral especial de igual grupo y especialidad hayan sido llamados en su totalidad.

## **CAPÍTULO V. Remate**

### **Artículo 16. Remate**

Podrán pactarse 1 ó 2 horas de remate siempre que sea necesario para finalizar definitivamente la operativa del buque.

## **CAPÍTULO VI. Vacaciones**

### **Artículo 17. Vacaciones**

Las vacaciones se harán por turnos con un máximo del 30% del total del personal del censo, y un preaviso de 7 días.

Retribución: Se mantiene el sistema actual, dedicando el 11% de los salarios brutos en concepto de jornales generados por cada trabajador.

## **CAPÍTULO VII. Salarios**

---

## Artículo 18. Salarios

Salario de disponibilidad.

18.1. Se fija en la misma cuantía que abona el INSS para los días de desempleo.

Para 1999 está en:

0 hijos: 4.580 pesetas/día

1 hijo: 5.253 pesetas/día

Más de 1 hijo: 5.926 pesetas/día

Percepción del salario.

18.2. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de cheque nominativo o transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente comunique cada uno de ellos a la sociedad de estiba o empresa estibadora.

18.3. Tablas salariales.

Las tablas salariales que determinan la cantidad a percibir en actividad se reflejan en el Anexo 2.

18.4. Complementos.

Podrán establecerse para el cálculo del salario de cada trabajador sistemas de primas o incentivos en función de la cantidad o calidad de trabajo efectivamente realizado, así como otros complementos o primas mínimas garantizadas.

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

## Artículo 19. Complemento antigüedad

El complemento de antigüedad mantiene el sistema, que consiste en el 10% sobre los salarios brutos en concepto de jornales generados mensualmente por todos los trabajadores integrantes del censo a la firma del convenio, repartidos por quinquenios/trabajador.

El concepto de complemento de antigüedad desaparece para las futuras incorporaciones de personal.

## Artículo 20. Pagas extraordinarias

En los meses de junio y diciembre todos los trabajadores portuarios percibirán sendas pagas.

La cuantía de la misma será del 13,2% de los salarios brutos en concepto de jornales generados durante el semestre por cada trabajador.

---

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del año las pagas de referencia se percibirán en proporción a los meses trabajados en el semestre anterior a la fecha de su vencimiento.

### **Artículo 21. Primas de transporte**

Con el carácter de una indemnización no salarial y en compensación de los gastos que debe realizar el trabajador para desplazarse, se abonará una prima de:

5.500 pesetas/coche: Entre puertos cercanos.

11.000 pesetas/coche: Entre los puertos más distantes.

Los desplazamientos serán realizados por los trabajadores, en la medida de lo posible, cubriendo el número de plazas que permitan los vehículos utilizados (4 ó 5 plazas).

## **CAPÍTULO VIII. Disciplina, faltas y sanciones**

### **Artículo 22. Potestad disciplinaria**

La potestad disciplinaria para la corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, corresponde a dichas empresas.

La potestad disciplinaria para la corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con ESTICAT, corresponde a la misma, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un estibador portuario de la plantilla de ESTICAT haya incurrido en un incumplimiento contractual lo comunicará por escrito a ESTICAT, para que ésta adopte las mediadas cautelares o disciplinarias que estime convenientes, sin perjuicio de que ESTICAT pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

### **Artículo 23. Procedimiento sancionador**

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, incluida la de despido, se efectuará siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, en el que deberá indicarse los hechos que la motivan, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

De todas las sanciones que se notifiquen se dará conocimiento a la Comisión paritaria.

Todas las sanciones serán recusables ante la Jurisdicción Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas pero a la que podrán acompañar aquellas que dispongan y que estimen convenientes aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los 5 días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los 5 días naturales siguientes a la recepción del escrito de descargos. De no contestarse expresamente por la empresa, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de reducir o dejar sin efecto la sanción quedará sin efecto la primera comunicación de la sanción, y contra la segunda quedará expedita la vía del recurso jurisdiccional. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de caducidad o 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 resolución –expresa o tácita– de la empresa.

#### **Artículo 24. Calificación de las faltas y relación de sanciones aplicables**

Se acompaña Anexo 3, la relación de faltas y su calificación y de las sanciones aplicables.

#### **Artículo 25. Despido disciplinario**

En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión del contrato de trabajadores de ESTICAT, la opción para la readmisión o la indemnización corresponderá al trabajador.

En el supuesto de declaración de improcedencia o nulidad de la rescisión del contrato de trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, cuando éstos tuvieran suspendida la relación laboral especial con ESTICAT, si la empresa optara por la no readmisión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a ESTICAT, pero no tendrá derecho al percibo de indemnización, salvo la de los salarios de tramitación del procedimiento.

#### **Artículo 26. Prescripción de las faltas**

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

### **CAPÍTULO IX. Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 27. Prevención de riesgos laborales**

El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. En tal sentido, la Comisión paritaria procederá en el plazo de seis meses a la adaptación del régimen de seguridad e higiene que se aplica en los puertos a la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) .

En todo caso, dentro de los tres primeros meses de vigencia del presente Convenio se creará un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, empresas estibadoras y sociedad de estiba.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por una parte, por los delegados de prevención de las empresas estibadoras y de la sociedad de estiba, y de otra, por las empresas estibadoras o sus representantes y la sociedad de estiba.

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

Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

---

## **CAPÍTULO X. Derechos de reunión e información**

### **Artículo 28. 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:

28.1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de ESTICAT. Para ello, tendrán derecho al uso del local de ESTICAT, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

28.2. A percibir información a través de sus representantes.

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

### **Artículo 29. Derechos de la representación de los trabajadores**

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

29.1. Uso de 40 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas con motivos sindicales.

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

29.3. La Comisión paritaria del Convenio establecerá los módulos con que se abonarán las horas del crédito sindical de los representantes y las fórmulas de pago.

### **Artículo 30. Representación para la negociación del Convenio**

La presentación de las partes, para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, se atribuye a ESTICAT y a la Associació d'empreses estibadores dels ports autonòmics de Catalunya por parte empresarial y a los representantes de los trabajadores portuarios, tanto los vinculados por relación laboral común, como los vinculados por relación laboral especial, por la parte social. A estos únicos efectos y los de la representación de los trabajadores, las actividades que realicen las empresas estibadoras como concesionarias de los servicios públicos o complementarios de estiba y desestiba que se describen en el artículo 1 constituirán una unidad independiente de las demás actividades de la misma a la que quedarán adscritos únicamente los trabajadores portuarios de cada empresa contratados para la realización de estos trabajos, por relación laboral común.

## **CAPÍTULO XI. Disposiciones de aplicación específica a la Societat d'estiba dels ports catalans**

### **Artículo 31. Función de ESTICAT**

En cumplimiento del objeto que asigna a las sociedades de estiba el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/1986, ESTICAT contribuirá a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1 de este Convenio, facilitando a las empresas estibadoras los trabajadores portuarios, de profesionalidad acreditada, que les sean necesarios en cada momento para su ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y el menor coste posible del servicio.

Las solicitudes y llamamientos de los trabajadores portuarios de ESTICAT se realizará por el procedimiento que se acuerde, respetándose el sistema de rotación en el reparto del trabajo.

### **Artículo 32. Plantilla de personal fijo de ESTICAT y condiciones para su acceso**

Para cumplimentar los objetivos a que se refiere el artículo anterior ESTICAT dispondrá de una plantilla de personal fijo, adecuada a las necesidades de los puertos del ámbito referido y profesionalmente capacitada.

Para acceder a la plantilla de personal fijo de ESTICAT habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales que establece el Real Decreto-ley 2/1986 y artículos 9 y 10 de este Convenio

Para completar la formación teórica y práctica de los trabajadores portuarios que ESTICAT incorpore en el futuro a su plantilla fija, procederá a la contratación temporal, en régimen de trabajo en prácticas, de los aspirantes a estibador portuario, en las condiciones que se regulan en este Convenio, y los trabajadores que hayan superado las pruebas y evaluación de capacidad establecidos, ocuparán las vacantes de plantilla fija que promueva ESTICAT.

### **Artículo 33. Contratación**

Los trabajadores que integran la plantilla de personal fijo de ESTICAT serán contratados por tiempo indefinido por medio de los contratos que se unen como Anexo 4.

La relación laboral entre ESTICAT y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1 tendrá la naturaleza de especial de trabajadores portuarios, del artículo 2.1 g) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos se extenderán por triplicado destinándose un ejemplar a la empresa, otro al trabajador y el tercero a la oficina de empleo.

ESTICAT a petición de la Comisión paritaria, de la representación de los trabajadores o de las empresas estibadoras deberá informar sobre las previsiones y plazos de jubilación de los trabajadores que integrarán la plantilla del personal fijo de ESTICAT.

### **Artículo 34. Suspensión de la relación laboral especial**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 2/1986 y lo establecido en el artículo 9 de este Convenio, la contratación por una empresa estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de ESTICAT, producirá la suspensión de la relación laboral especial que les une. Dicha suspensión cesará, y, se restablecerá la relación laboral especial con ESTICAT, cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la empresa estibadora en la forma que regula el artículo 10 del Real Decreto-ley 2/1986, y todo ello sin perjuicio de las excepciones que contempla el propio Convenio.

34.1. El trabajador que suspenda la relación laboral especial, por iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por el presente acuerdo, conservará los derechos económicos de antigüedad en la sociedad de estiba y desestiba anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto-ley 2/1986, 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.

34.2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especial, se computará a efectos de antigüedad por la sociedad de estiba y desestiba.

### **Artículo 35. Extinción del contrato**

El contrato de los trabajadores portuarios con ESTICAT se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y por las específicas previstas para esta relación laboral especial por Real Decreto-ley 2/1986 y Reglamento aprobado por [Real Decreto 371/1987](#) .

### **Artículo 36. Registros**

ESTICAT elaborará y mantendrá permanentemente actualizado un registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales, categoría y otros datos profesionales del trabajador, su vinculación con ESTICAT o con empresas estibadoras, la situación de su contrato y demás particularidades que se estime pertinente indicar.

El registro estará en todo momento a disposición de la Comisión paritaria, de la representación de los trabajadores y de las empresas estibadoras, que deseen consultarlo, debiendo todos ellos, mantener la confidencialidad de los datos de los que tengan conocimiento.

### **Artículo 37. Coordinación de funciones comunes**

Sin perjuicio de las responsabilidades y funciones que correspondan a cada una de las partes firmantes de este Convenio, ESTICAT se compromete a coordinar y facilitar aquellas actuaciones que, por afectar comúnmente a todos los trabajadores portuarios, tanto sujetos a relación laboral común como sujetos a relación laboral especial y a las empresas estibadoras, exigen una planificación y desarrollo coordinados. En especial coordinará las actuaciones de las partes en materia de formación profesional, medicina preventiva, normativa de Seguridad e Higiene y demás que le encomiende expresamente el presente Convenio o se acuerden en el seno de la Comisión paritaria.

## **CAPÍTULO XII. Disposiciones específicas a las empresas estibadoras**

### **Artículo 38. Personal de las empresas estibadoras**

Las empresas estibadoras contarán con los trabajadores portuarios propios, vinculados por relación laboral común, y los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de ESTICAT, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades. Asimismo y de no existir a su disposición los trabajadores expresados, podrán contratar a cualquier trabajador, en las condiciones y limitaciones que establece el Real Decreto-ley 2/1986 y Reglamento de 13 de marzo de 1987 y de la [Ley 10/1994 del 19 de mayo](#) .

La contratación por las empresas estibadoras de personal propio, se ajustará a lo que se establece en el

Capítulo 2 de este Convenio, y la solicitud de personal fijo de ESTICAT, se realizará de acuerdo con lo previsto en el capítulo 3 de este Convenio.

### **Artículo 39. 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 ESTICAT, 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 estibadora realice 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.

### **Artículo 40. Normas generales de la organización del trabajo**

40.1. La transmisión de las órdenes de las empresas estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los mandos de los propios trabajadores, según sus respectivas categorías, o sea, encargados, capataces, confrontas, etc., salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo por razones de seguridad o salubridad.

40.2. La empresa a través del encargado o capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal donde lo exija la operativa del buque para la que ha sido contratado.

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, sea o no del servicio público, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior.

40.3. En el caso de que el personal contratado componga más de un equipo de trabajo por buque y sólo se desee emplear uno, en igualdad de condiciones de trabajo, tendrá preferencia el que finalice primero la operativa a la que estaba inicialmente destinado, en el caso de que ambas acaben al mismo tiempo continuará el equipo contratado en último lugar.

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 estibador de relación laboral especial en caso de doblaje, con la única limitación de la capacitación profesional.

40.4. Los encargados y/o capataces en los supuestos de falta de personal de las especialidades, tendrá la potestad de destinar a los estibadores que crean más idóneos para dichas tareas, dentro de los contratados en el equipo de trabajo.

40.5. Si ESTICAT no pudiera proporcionar estibadores, la empresa y sus trabajadores de plantilla, podrán convenir la polivalencia que estimen conveniente.

### **Artículo 41. Intrusismo**

Los representantes legales de los trabajadores o las empresas estibadoras cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional de presente acuerdo o de los Convenios colectivos de ámbito inferior por trabajadores excluidos de los correspondientes ámbitos personales, se dirigirán a la gerencia de la sociedad de estiba y ésta, comprobada la infracción, advertirá a la empresa estibadora del trabajo de los intrusos y la requerirá para que los retire.

De mantenerse o reproducirse la situación, la gerencia de la sociedad de estiba lo comunicará a la autoridad portuaria a los efectos pertinentes. Asimismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión mixta.

## **CAPÍTULO XIII. Formación profesional, clasificación profesional-ascensos**

### **Artículo 42. Formación profesional**

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios.

ESTICAT a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión paritaria, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas necesarias, en colaboración de las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administración.

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

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

### **Artículo 43. Clasificación profesional**

Se establecen los siguientes grupos:

Encargados y capataces

Confrontas

Oficial manipulante

Especialista y peón

Ningún trabajador de relación laboral común o especial podrá realizar funciones distintas de las correspondientes al grupo profesional al que pertenezca, excepto por la aplicación de la polivalencia laboral prevista en el artículo 41.4.

Esta agrupación y clasificación profesional, abarcará a todos los trabajadores portuarios, tanto vinculados a ESTICAT por relación laboral especial, como a las empresas estibadoras por relación laboral común.

Se adjuntan actas de la Comisión calificadora con las clasificaciones profesionales. Anexo 5.

#### **Artículo 44. Promociones y ascensos**

Las partes convienen los siguientes criterios:

Deberá afectar a la totalidad de los trabajadores portuarios independientemente de la categoría profesional.

Deberá respetar la plena igualdad de oportunidades, sin perjuicio de graduar las preferencias para el acceso a categoría superior.

Deberá ajustarse a las necesidades reales de ocupación, a fin de no crear expectativas de promoción inviables, permitiendo la ocupación de vacantes de la categoría adquirida a corto plazo.

Deberá contemplar la situación de los trabajadores portuarios vinculados por relación laboral común y los vinculados por relación laboral de carácter especial.

Deberá contemplar la intervención de órgano calificador de la profesionalidad, que es único y consta de los representantes de los trabajadores y de las empresas estibadoras presidido por un representante de ESTICAT.

Mientras no se acuerde el sistema de promoción y ascensos, se mantendrán las calificaciones profesionales reflejadas en la actas emitidas por el órgano calificador del anexo 5.

Para que conste, y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento por decuplicado (cinco copias en castellano y cinco copias en catalán) en Barcelona a 9 de diciembre de 1999, quedando su copia correspondiente para cada una de las partes.

#### **ANEXO II. Tablas Salariales (salario base bruto) (en pesetas)**

A: Puerto de Palamós; B: Puerto de Vilanova i la Geltrú; C: Puerto Sant Carles de la Ràpita.

<b>Especialidades/puerto</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Encargado</b>	<b>14.703</b>	<b>12.281</b>	<b>12.893</b>
<b>Confronta</b>	<b>14.125</b>	<b>11.619</b>	<b>12.560</b>
<b>Medio mecánico</b>	<b>14.037</b>	<b>11.619</b>	<b>12.560</b>
<b>Peón</b>	<b>14.037</b>	<b>11.052</b>	<b>11.981</b>

Entrega y recepción (en pesetas)

<b>Especialidades/puerto</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Encargado</b>	<b>-</b>	<b>8.220</b>	<b>-</b>

<b>Confronta</b>	<b>8.854</b>	<b>8.220</b>	<b>-</b>
<b>Medio mecánico</b>	<b>8.497</b>	<b>8.220</b>	<b>-</b>
<b>Peón</b>	<b>8.497</b>	<b>8.220</b>	<b>8.220</b>

### **ANEXO III. Clasificación de las faltas y relación de las sanciones aplicables**

#### Clasificación de las faltas

##### Faltas leves

Son faltas leves, las siguientes:

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

##### Faltas graves

1. Faltar a lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas en sus superiores sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que

---

puedan afectar a la Seguridad Social, que causase perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la sociedad de estiba.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

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

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

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

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional en los términos pactados en Convenio.

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

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

18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación organizados por la sociedad de estiba, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

#### Faltas muy graves

1. Faltar a las listas de llamamiento durante cuatro veces seguidas o diez alternas en el mes, sin justificación, o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.

3. Las faltas injustificadas al trabajo durante más de tres días en el periodo de un mes.

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

5. Originar frecuentes riñas y pendencias con sus compañeros y/o participar activamente en las mismas.

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

- 
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.
  8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
  9. La simulación de enfermedad o accidente.
  10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual, y en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio de la empresa.
  11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
  12. Proporcionar o usar información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos, para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
  13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
  14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
  15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto al personal subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
  16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de las mercancías.
  17. El accidentarse habitualmente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
  18. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión de trabajo.
  19. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común.
  20. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente y el inducir a los compañeros a tal fin.
  21. La participación en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
  22. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

#### Sanciones

##### Por faltas leves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 turnos o igual número de días.

##### Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 turnos o igual número de días.

##### Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 turnos o igual número de días.

---

Despido.

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

#### **ANEXO IV. Contrato de trabajo**

Reunidos:

Por una parte, y como empleador, el señor (nombre y apellidos), en calidad de presidente, con documento nacional de identidad núm. (núm.), en nombre y representación de la SOCIETAT D'ESTIBA DELS PORTS CATALANS, SA (ESTICAT) con domicilio social en Doctor Roux, 59-61 de Barcelona y CIF A-61844270.

Por otro lado, como trabajador, el señor (nombre y apellidos), con documento nacional de identidad núm. (núm.), número de afiliación a la Seguridad Social (núm.) y domicilio en (calle, núm.), de (municipio).

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal y necesaria para este acto.

Acuerdan otorgar el presente contrato de trabajo que regulará la relación laboral especial de estibador portuario, con sujeción a las siguientes

Cláusulas:

1. El presente contrato de trabajo se concierda por tiempo indefinido.
2. El trabajador es contratado con la categoría profesional y/o grupo profesional de (categoría).
3. El trabajador tendrá que realizar los trabajos de carácter temporal que le sean asignados en cualquiera de las empresas estibadoras y cumplir las órdenes impartidas por éstas, sin perjuicio de permanecer vinculado laboralmente a la Societat d'Estiba, teniendo que presentarse, en cualquier caso, a los nombramientos que se efectuarán en el local destinado para este asunto.
4. Las condiciones económicas así como la jornada de trabajo, las vacaciones, descansos y el resto de condiciones laborales serán las reguladas en cada momento por el Convenio colectivo de aplicación, por el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo, y por el [tercer Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el sector portuario](#), o por las normas que sustituyen o desarrollan este Acuerdo en el futuro.
5. Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una empresa estibadora corresponderá a la misma el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral.
6. El presente contrato se suspenderá cuando el trabajador suscriba un contrato laboral con una empresa estibadora, teniendo opción de retomar esta relación especial cuando se extinga el contrato con la empresa estibadora, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado precedente.
7. Todo aquello que no este regulado en el presente contrato, las partes se someten expresamente a los previsto en el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo, en el Convenio colectivo vigente, en el 3 Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario y normas que lo sustituyan o desarrollen y, subsidiariamente, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

#### **ANEXO V. Acta de la comision de calificación profesional**

Identificación de la sesión

Carácter ordinaria

Fecha 27-4-1999

Horario 10.30 hasta 14.00 horas

Asistentes

(siguen los nombres)

En la ciudad de Barcelona, a 27 de abril de 1999.

Orden del día:

1) Fichas de empresa Palamós y Vilanova

Se llega a un acuerdo por parte de la Coordinadora y las empresas siguientes:

ESTIVILA:

4 fichas de empresa

2 censos de ESTICAT:

VILANOVA CARGO:

1 ficha de empresa:

TOPSA:

4 fichas de empresa y un gruista para sustituciones

Para sustituir en grúa móvil a los señores..., siempre que éstos estén trabajando de gruistas, en situación de vacaciones, enfermedad o descanso de uno de los dos.

2) Mesa negociadora del Convenio:

La mesa negociadora del Convenio estará formada por:

3 empresarios

3 miembros de Coordinadora

ESTICAT

En esta misma acta se procede al inicio de las negociaciones del Convenio colectivo con la orden del día:

Disciplina

Horario jornadas/Horario verano en Palamós

Nominaciones

Salario

3) Comisión del órgano calificador de la profesionalidad:

Se está de acuerdo para todas las partes en la siguiente calificación profesional del personal del censo de fichas de empresa de Vilanova y la Geltrú y Palamós.

Censo: (1ª Categoría/2ª Categoría):

(siguen los nombres)

Fichas de empresas (1ª Categoría/2ª. Categoría)

TOPSA

(siguen los nombres)

ESTIVILA

(siguen los nombres)

VILANOVA CARGO

(siguen los nombres)

La categoría de confronta se definirá en la próxima reunión.

Por necesidad de la operativa de la empresa, y para que el barco no se pare debido a la falta de personal, ESTICAT está facultada a redistribuir el personal cubriendo las necesidades operativas, de acuerdo con la petición de la empresa.

**Acta de reunión de la Comisión de Calificación Profesional y Tabla Negociadora del Convenio Colectivo de Esticat la Societat d'Estiba dels Ports Catalans, SA (ESTICAT), celebrada el día 4 de abril de 1999**

En la ciudad de Barcelona, se reúne el día 4 de abril de 1999 en la sede de la sociedad, en la calle Dr. Roux, 59-61, entresuelo, los asistentes siguientes: por la parte empresarial los señores: ..., ..., ... y ...; por la parte social los señores: ..., ... y ... y por la parte de la sociedad el señor....

Se inicia la sesión con la firma por parte de los asistentes del acta anexa en la cual queda fijada la plantilla definitiva del personal del censo de puertos de Palamós y Vilanova y la Geltrú; así como los fijos de empresa de TOPSA, ESTIVILA y VILANOVA-CARGO.

A continuación se procede a la calificación profesional del personal del censo por parte de la comisión calificadora.

Para la operativa del puerto de Sant Carles de la Ràpita las categorías reconocidas son las siguientes:

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
--	----------	----------	----------

<b>(siguen los nombres)</b>	<b>Capataz</b>	-	-
	<b>Capataz</b>	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>
	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>	-
	<b>Peón</b>	-	-
	<b>Peón</b>	-	-
	<b>Peón</b>	-	-

Para el puerto de Palamós las categorías reconocidas son las siguientes:

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
--	----------	----------	----------

	<b>Capataz</b>	-	-
	<b>Capataz</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Chaparral</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Chaparral</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>
	<b>Chaparral</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Chaparral</b>	-	-
	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>	<b>Gruista</b>
	<b>Pala</b>	<b>Carretilla</b>	-
	<b>Peón</b>	-	-
	<b>Peón</b>	-	-
	<b>Peón</b>	-	-
	<b>Gruista</b>	-	-
	<b>Medio</b>	<b>Capataz</b>	-
	<b>Mecánico</b>	-	-
	<b>Medio</b>	<b>Capataz</b>	-

<b>Mecánico</b>	-	-
-----------------	---	---

Para la operativa del puerto de Vilanova y la Geltrú, las categorías de todo el personal del censo de Sant Carles de la Ràpita son las ya referenciadas y para el personal del censo de Vilanova y la Geltrú las siguientes:

(siguen los nombres)

Queda para un posterior análisis la calificación profesional de confrontas a todos los puertos.

Confrontas: Se reconoce la categoría de confronta, a todo el colectivo, especificando que 2 errores en 6 meses supondrán la pérdida de la misma.

El confronta que inicie la operativa de un barco tendrá que completar la confronta del barco.

Queda constituida la mesa negociadora del convenio para los tres puertos formada por tres empresarios: señores..., ... y ...; cuatro delegados sindicales: señores..., ..., ..., y ..., con asistencia de la Coordinadora y ESTICAT.

Como consecuencia de los temas a tratar, se decide negociar en primer término los apartados siguientes:

1. Disciplina.

Se acepta la petición de ESTICAT de utilizar como herramienta de trabajo las normas que sobre este tema estén reflejadas en el convenio de Barcelona.

ESTICAT se compromete a hacer llegar a todas las partes una fotocopia de éstas para que se utilicen como herramienta de trabajo.

2. Jornadas laborales y horarios.

Sant Carles de la Ràpita:

Laborables:

Jornada ordinaria: de 8.00 a 12.00 h y de 14.00 a 18.00 h (de lunes a viernes)

Jornada intensiva:

De 2.00 a 8.00 h (intensiva madrugada)

De 8.00 a 14.00 h (intensiva mañana)

De 14.00 a 20.00 h (intensiva tarde)

De 20.00 a 02.00 h (intensiva noche)

(de lunes a sábados a las 8.00 h)

Jornada festiva:

Sábados: de 8.00 h en adelante

Domingos: de 2.00 a 24.00 h

#### Puerto de Vilanova y la Geltrú

##### Laborables:

Jornada ordinaria: de 8.00 a las 13 h y de 15 a 18 h (de lunes a viernes)

##### Jornada intensiva:

De 2.00 a 8.00 h (intensiva madrugada)

De 8.00 a 14.00 h (intensiva mañana)

De 14.00 a 20.00 h (intensiva tarde)

De 20.00 a 2.00 h (intensiva noche)

(de lunes a sábados a las 8 h)

Intensiva ciment: de 7.00 a 13.00 y de 13.00 a 19.00 h

(de lunes a viernes)

##### Jornada festiva:

Sábados: de 8.00 h en adelante

Domingos: de 2.00 a 24.00 h

#### Puerto de Palamós

##### Laborables:

Jornada ordinaria: de 8.00 a 12.00 h y de 14.00 a 18.00 h (de lunes a sábados)

##### Jornada intensiva:

De 2.00 a 8.00 h (intensiva madrugada)

De 8.00 a 14.00 h (intensiva mañana)

De 14.00 a 20.00 h (intensiva tarde)

De 20.00 a 2.00 h (intensiva noche)

(de lunes a sábados a las 8.00 h)

##### Jornada festiva:

Sábados: de 8.00 en adelante

Domingos: de 2.00 a 24.00 h

En el puerto de Palamós se incorpora el horario de verano indicado por el Ayuntamiento.

Se hace constar que los días incluidos en el calendario oficial de fiestas, lógicamente, se pagarán como jornadas festivas.

---

La jornada nocturna se entiende de 20.00 a 2.00 y de 2.00 a 8.00 horas (intensiva noche/intensiva madrugada).

### 3. Nominaciones.

Se estudiará un sistema compatible de acuerdo con las necesidades de los puertos y teniendo en cuenta la utilización física del personal del censo.

### 4. Salario.

Se llega a un acuerdo para todas las partes que el aumento para el año 1999 sea el 2% sobre los salarios brutos del mes de enero de 1999, a partir del día 1 de mayo del presente.

También se acuerda que la base de partida para el 1 de enero de 2000 será: salario genero más un 1,4%.

Las revisiones de precios se harán automáticamente, en función del IPC de Cataluña durante la vigencia del presente Convenio.

Finalmente, se convoca la Mesa negociadora para el próximo martes día 11 de mayo a las 10.30 horas, en la sede de ESTICAT.

Barcelona, 4 de maig de 1999

Número 4

Han quedado sometidos al reconocimiento de la categoría en un posterior examen de calificación final.

## **Acta de reunión de Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Esticat la Societat d'Estiba dels Ports Catalans, SA (ESTICAT), celebrada el día 18 de mayo de 1999**

En la ciudad de Barcelona, se reúnen el día 18 de mayo de 1999 en la sede de la sociedad, en la calle Dr. Roux 59-61, entresuelo, los asistentes siguientes: por la parte empresarial los señores: ..., ..., y ...; por la parte social los señores: ..., y ..., y por la parte de la sociedad el señor....

Se inicia la sesión con la aprobación íntegra por parte de los asistentes del acta anterior sobre los capítulos de rematada y vacaciones que se adjunta.

Ampliación lista personal en formación:

Se amplía la lista del personal en formación del puerto de Palamós para las siguientes personas:

La Associació d'empreses estibadores pide la máxima rapidez en la tramitación y suministro del material de seguridad e higiene de conformidad con la normativa vigente.

Se continúa el estudio del Convenio colectivo avanzando en su enunciado.

Barcelona, 18 de mayo de 1999