

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2024/15329 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo para la regulación de las relaciones laborales del sector de la estiba del puerto de València. Código: 46102114012024.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo para la regulación de las relaciones laborales del sector de la estiba del puerto de València.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 16 de octubre de 2024, por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes de los trabajadores, y de otra, por la representación de las empresas que suscriben el convenio, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se advierte, asimismo, que en el artículo 15 del convenio, donde hace referencia al artículo 53 se refiere al artículo 54 del mismo, tal y como recoge el acta de la reunión de la comisión negociadora de fecha 16 de octubre de 2024.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 6 de noviembre de 2024.—La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



**III CONVENIO COLECTIVO PARA LA
REGULACIÓN DE LAS RELACIONES
LABORALES DEL SECTOR DE LA
ESTIBA DEL PUERTO DE VALENCIA
(2024-2029)**

En Valencia, a 6 de junio de 2024.



INDICE

CAPITULO I.- PARTES SIGNATARIAS, GLOBALIDAD DEL ACUERDO, ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS

- Artículo 1.- Partes signatarias.
- Artículo 2.-Naturaleza jurídica.
- Artículo 3.- Ámbito Territorial.
- Artículo 4.- Ámbito personal.
- Artículo 5.- Ámbito funcional.
- Artículo 6.- Ámbito Temporal.
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8.- Concurrencia de convenios

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

- Artículo 9.-Comisión Paritaria
- Artículo 10.- Resolución de extrajudicial de conflictos

CAPÍTULO III.- POTESTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 11.- Potestad de dirección y organización del trabajo.
- Artículo 12.- Estructura de la plantilla y modalidades de contratación de personal.
- Artículo 13.- Sistema de organización y distribución del trabajo.



CAPÍTULO IV.- CONDICIONES DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PERSONAL PROCEDENTE DE CPE

Artículo 14.- Adscripción del personal del CPE a las tareas portuarias. Contratación de personal del CPE por las empresas y suspensión con contrato en el CPE

Artículo 15.- Contratación de personal del CPE por las empresas estibadoras y suspensión del contrato en los CPE

Artículo 16.- Llamamientos y nombramientos del personal del CPE.

CAPÍTULO V.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA

Artículo 17.- Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

Artículo 18. Nombramiento de personal para la realización de funciones de otros grupos profesionales

Artículo 19.- Límite a la movilidad funcional

CAPÍTULO VI.- GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 20.- Grupos profesionales

CAPÍTULO VII.- PROMOCIÓN PROFESIONAL; CRITERIOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL; RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE LOS CPE Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 21.- Promoción profesional

Artículo 22.- Criterios para la promoción profesional y resolución de discrepancias sobre clasificación y promoción profesional

Artículo 23. Organización de la plantilla de los CPE y promoción profesional



CAPÍTULO VIII.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 24.- Principios para la selección y contratación de personal

Artículo 25.- Modalidades de contratación y contratos a tiempo parcial.

Artículo 26.- Periodo de Prueba

Artículo 27.- Contratos formativos

Artículo 28.- Principios, obligaciones y procedimiento para la contratación de personal por las Empresas Estibadoras y por el Centro Portuario de Empleo.

Artículo 29.- Condiciones de la contratación y calidad en el empleo.

Artículo 30.- Forma del contrato.

Artículo 31.- Adecuación dinámica de la plantilla a las necesidades operativas

Artículo 32.- Procedimiento de selección de personal.

Artículo 33.- Participación de la representación social.

CAPÍTULO IX – GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 34. Medidas convencionales para la garantía y estabilidad en el empleo

Artículo 35.- Recolocación convencional por continuidad de la actividad en casos de disolución parcial o total del CPE.

Artículo 36.- Subrogación convencional por sucesión de empresas

Artículo 37. Efectos, procedimiento y condiciones de la recolocación por disolución parcial o total del CPE y subrogación convencional por sucesión de empresas

CAPÍTULO X.- JORNADA ANUAL. TIPOS DE JORNADAS. DESCANSOS. VACACIONES ANUALES

Artículo 38.- Ordenación de la jornada anual y días inhábiles

Artículo 39.- Jornada máxima anual y Jornada mínima obligatoria

Artículo 40: Jornada de trabajo, jornadas especiales, inicio y fin de la jornada, y remates.



Artículo 41.- Descansos.

Artículo 42.- Vacaciones y permisos.

CAPÍTULO XI.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 43.- Estructura Salarial.

CAPITULO XII.- FORMACIÓN Y PRÁCTICAS NO LABORALES

Artículo 44.- Planes de Formación y Comisión de Formación.

CAPÍTULO XIII.- CRITERIOS OPERATIVOS. OPERACIÓN ÚNICA; CAMBIO DE OPERACIÓN Y OPERATIVIDAD DE LOS BUQUES. POOLING DE MUELLE

Artículo 45.- Operación Única.

Artículo 46.- Cambio de operación y operatividad de los buques

Artículo 47.- Sistema de asignación de especialidad de conductor de primera para terminales de contenedores.

CAPÍTULO XIV. SISTEMAS DE TRINCA

Artículo 48.- Sistemas de trinca

CAPÍTULO XV.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 49.- Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XVI. – REPRESENTATIVIDAD EN EL SECTOR Y DERECHOS SINDICALES



Artículo 50.- Representación de las personas trabajadoras del sector. Colegio electoral específico.

Artículo 51.- Derechos sindicales.

Artículo 52.- Derechos de las secciones sindicales.

Artículo 53. Derechos adicionales de los delegados sindicales y de los representantes legales de los trabajadores (RLT).

CAPÍTULO XVII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. Régimen Disciplinario

CAPITULO XVIII.- PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 55.- Fondo de Asistencia Social (F.A.S.).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - Regulación supletoria y adaptación a la legislación vigente.

Disposición adicional segunda. - Productividad, competitividad y flexiseguridad.

Disposición adicional tercera- Plantilla laboral, jubilación forzosa y tasa de reposición

Disposición adicional Cuarta Adaptación a los avances tecnológicos.

Disposición adicional quinta -. Retribución flexible

Disposición derogatoria única.



ANEXOS

A N E X O I.- TABLA SALARIAL

A N E X O II.- ACTIVIDADES PROPIAS DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL PRESENTE CONVENIO

ANEXO III.- PROTOCOLO DE EXCEPCIONES

ANEXO IV.- ACUERDOS SOBRE LA GUÍA DE CONTRATACIÓN

ANEXO V.- REGLAMENTO DE DESARROLLO Y APLICACIÓN DEL ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, TRATAMIENTO Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS DE ABUSO EN EL CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO

ANEXO VI.- JUSTIFICANTES POR CAUSA MÉDICA QUE ACREDITAN LA FALTA AL TRABAJO

ANEXO VII .- PROCEDIMIENTO PARA OPTIMIZAR EL INICIO Y FINALIZACIÓN DE JORNADA (RELEVOS)

ANEXO VIII.- ACUERDO DE CAPATAZ GENERAL

ANEXO IX .- TIEMPOS DE ESPERA



CAPITULO I.- PARTES SIGNATARIAS, GLOBALIDAD DEL ACUERDO, ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS

ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS.

El presente convenio colectivo se suscribe, en representación de las empresas estibadoras y del Centro Portuario de Empleo de Valencia, por la organización empresarial Asociación Naviera Valenciana.

En representación de los trabajadores del sector, por la Coordinadora SOMT, el Sindicato de Estibadores Independiente (SEI), FSC-CCOO PV, y el Sindicato Frente Portuario.

Todos los términos que se incluyen en este convenio se hacen de forma genérica, de tal forma que se refieren tanto a hombres como a mujeres que desarrollan su trabajo dentro del sector.

ARTÍCULO 2.- NATURALEZA JURIDICA

El presente Convenio Colectivo es un convenio sectorial de eficacia general y se configura como un convenio franja para los trabajadores y las empresas incluidos en su ámbito personal, funcional y territorial.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y funcional, en el Puerto de Valencia.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio se aplicará a las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías (las "Empresas Estibadoras") y a los Centros Portuarios de Empleo (los "CPE").

Como consecuencia de la naturaleza franja, el presente convenio se aplica a las personas trabajadoras de la estiba portuaria que presten servicios para las Empresas Estibadoras y los CPE en las actividades del ámbito funcional y en las eventualmente



encomendadas por sus empleadores 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 5. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio se aplica en las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definido en el artículo 130 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre que se relacionan en el Anexo II.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 6 de junio de 2029.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas.

La ausencia de denuncia por las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior prorrogará el acuerdo de año en año, sin perjuicio del derecho de las partes legitimadas de promover su revisión o modificación parcial durante su vigencia.

Si se hubiere formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio de buena fe. Producida la denuncia, se continuará aplicando el convenio en su totalidad hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

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 indicado en el párrafo tercero.

Al transcurso de los dos primeros años y al transcurso de los cuatro años desde el inicio de la vigencia inicial del presente convenio, se reunirá la comisión paritaria sectorial a fin de evaluar si en los indicados periodos de referencia se han cumplido los aspectos esenciales del presente convenio colectivo, y en particular aquellos determinantes en el equilibrio de los deberes y obligaciones recíprocas de las partes.

En caso de constatar que no se han cumplido determinados aspectos del convenio, y que dichos incumplimientos menoscaban la competitividad de las terminales del



Puerto de Valencia, las partes se comprometen a iniciar de inmediato negociaciones bajo el principio de buena fe, a fin de modificar aquellos aspectos que se consideren necesarios para el restablecimiento del equilibrio inicial del convenio.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que los órganos competentes dictaran resolución firme que declare la nulidad total o parcial o la inaplicación de algún artículo del Acuerdo, las partes se obligan a negociar de buena fe de forma que, respetando la resolución judicial o administrativa dictada, se restablezca en esencia el conjunto de las condiciones pactadas y el equilibrio de los intereses de las partes.

Las modificaciones afectarán al Convenio en los términos y con el alcance previstos en el ordenamiento jurídico. En el caso de que las modificaciones incidan en la definición de ámbitos de este convenio o en los niveles de empleo o de ocupación, las partes signatarias analizarán los efectos de este cambio normativo, procediendo, en su caso, a las correspondientes adaptaciones en la regulación. Hasta tanto tales adaptaciones se produzcan, el convenio continuara aplicándose en sus propios términos.

ARTÍCULO 8.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS

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

8.2 Asimismo serán aplicables:

8.2.1 La Ley de Puertos del Estado; el Real Decreto-Ley 8/2017: los artículos 18.1 y 19.2 del 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; el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de derecho necesario absoluto.

8.2.2 El V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, publicado en el BOE de 18 de mayo de 2022, que se tiene aquí por



íntegramente reproducido, y en su caso, la norma convencional estatal que lo sustituya.

8.2.3 Los contratos de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio de los trabajadores incluidos en el ámbito personal, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio Colectivo y aquellos expresados en los apartados anteriores. A tal fin, para modificar o introducir condiciones individuales en el convenio colectivo, se requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria.

8.3 Las partes se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo que modifiquen el ámbito personal previsto en el artículo 4, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores portuarios y empresas estibadoras del puerto de Valencia.

El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior contraviene la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, lo establecido en los artículos 4 y 5 del presente Convenio Colectivo es materia reservada a este ámbito sectorial.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del V Acuerdo Nacional de la Estiba y del presente Convenio Colectivo, o norma convencional estatal que lo sustituya.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 9.-COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL

9.1.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, ejecución, conciliación y vigilancia del cumplimiento efectivo del presente Convenio, que se constituirá en el momento inmediatamente posterior a la firma del convenio colectivo.

Se nombrará como domicilio oficial de la Comisión Paritaria la sede del CPE de Valencia, que llevará la secretaría de la misma de manera conjunta con la persona que elija la representación social.



9.2.- La Comisión Paritaria estará integrada por 7 miembros por cada una de las representaciones firmantes del presente convenio:

- Parte social, formada por las personas designadas por cada una de las organizaciones sindicales firmantes en proporción a la representación en el ámbito del convenio conforme a los resultados obtenidos por cada organización sindical firmante en las últimas elecciones sindicales celebradas en cada momento.
- Parte Empresarial, formada por las personas designadas por parte de las empresas estibadoras en el mismo número de miembros que la parte social.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con uno por cada organización firmante.

9.3.- Adopción de acuerdos.

Para el cómputo de las mayorías necesarias, seguirán las siguientes reglas:

- La representación social tendrá atribuido el porcentaje de los votos, que se computarán de forma ponderada según el porcentaje de participación de cada Organización Sindical conforme se indica en el apartado anterior.
- La representación empresarial tendrá atribuido el porcentaje de los votos de forma ponderada a su representación en el sector.

9.4.- Procedimiento:

- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las mayorías de representación de las Organizaciones Sindicales o Empresariales firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días naturales y, en el segundo, en 7 días hábiles (sin que lo sean los festivos, sábados y domingos).
- El CPE procederá a convocar la comisión paritaria a petición de alguna de las partes.
- Con la convocatoria, se le hará entrega previamente a cada una de las partes, la documentación precisa para abordar los asuntos que sean incluidos en el orden del día de la convocatoria.



9.5.- Funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación y ejecución de la totalidad del convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Resolver las discrepancias de aplicación individual del convenio, cuando sean sometidas a esta comisión.
- d) La resolución sobre la totalidad de los asuntos que el presente convenio atribuya a la Comisión Paritaria del convenio.
- e) Conocer con carácter previo a la vía jurisdiccional, todos los conflictos colectivos jurídicos dentro del ámbito de aplicación del convenio.
- f) La Comisión paritaria podrá acordar la designación de uno o tres árbitros, para la solución de cualquier conflicto por vía del arbitraje de equidad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.
- g) La colaboración en los trabajos asumidos por el Acuerdo Marco Sectorial Estatal.
- h) En relación a lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores; las de resolución de discrepancias en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo, descuelgue de convenio o modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo o individual de trascendencia colectiva en el seno de las empresas y para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio. En los casos indicados, incluidos el descuelgue de convenio o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual como trascendencia colectiva, la implantación de las medidas irá precedida de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores de duración igual al periodo máximo previsto legalmente. Si alguna de las partes afectadas promoviera la intervención de la Comisión Paritaria, la empresa no implantará las medidas indicadas hasta agotar un plazo adicional de 25 días naturales desde la finalización del plazo anterior.
- i) La interpretación de las reglas y resolución de los conflictos que pudieran surgir respecto al orden y prioridades de los grupos profesionales y especialidades en los nombramientos y sobre la retribución que corresponda



en supuestos especiales. Se incluye entre ellos los supuestos previstos en la disposición adicional cuarta.

j) Aprobar, en su caso, las normas o el reglamento de funcionamiento interno.

k) Aquellas encomendadas del ámbito sectorial estatal del V Acuerdo Sectorial a ámbitos inferiores, que se incorporan como funciones específicas a la presente Comisión Paritaria Sectorial de Valencia.

l) Acordar la formalización de contratos formativos.

9.6.- Obligación de confidencialidad de los miembros de la CPS.

Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial (CPS) y, en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo en relación con la información y documentación que les haya sido facilitada en tal condición, extendiéndose de esta manera para estos lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, deberán garantizar la confidencialidad de aquellas y su uso exclusivo en el ámbito y para los fines que motivaron su entrega.

En particular, los miembros de la CPS y los asesores que no estén obligados por el secreto profesional suscribirán, antes de su toma de posesión, un compromiso expreso de confidencialidad y reserva en cuya virtud se obligan a no compartir con terceros la información recibida en su condición de miembros en aplicación de este artículo y aceptando explícitamente la reparación de los daños causados a cualquier tercero por la eventual revelación de la mencionada información.

La información no agregada que remitan los CPE y las empresas estibadoras a la CPS se marcará en cada página como «CONFIDENCIAL» y se remitirá por un medio de comunicación seguro (excluyendo en particular las cuentas de correo electrónico tipo «hotmail») a los miembros de la CPS.

Artículo 10.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

El planteamiento de un conflicto colectivo ante la Jurisdicción Social, deberá ir precedido del sometimiento de la cuestión controvertida al pronunciamiento de la Comisión Paritaria Sectorial, y las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la referida Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos



establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana”, aprobado por Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, («DOGV» núm. 9.558 de 21/03/2023), y concretamente con el sometimiento de la cuestión controvertida a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL).

No obstante, el punto anterior, cuando el conflicto colectivo verse sobre la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo en materias relacionadas o afectadas con el contenido del V Acuerdo Sectorial para la regulación de las relaciones laborales en el sector de estiba portuaria (o de la norma convencional que lo sustituya), o de impugnación del presente convenio colectivo, el planteamiento del conflicto colectivo ante la Jurisdicción Social deberá ir precedido del sometimiento de la cuestión controvertida al pronunciamiento de la Comisión Paritaria Estatal (CPSE) y de la aplicación establecida en el V Acuerdo Marco o norma que lo sustituya.

A tenor de lo previsto en el artículo 8º, 1º. del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo (EDL 1977/792), sobre relaciones de trabajo, las partes convienen que, para el ejercicio del derecho de huelga será preceptivo el sometimiento del conflicto al pronunciamiento y a la mediación arbitraje de la Comisión Paritaria Estatal.

CAPÍTULO III.- POTESTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y SISTEMA DE ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11.- POTESTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización y dirección del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de las empresas, que se ejercerá con sujeción al presente convenio colectivo, a la legislación vigente y a los derechos individuales de los trabajadores.

Son potestades propias de las empresas estibadoras el ejercicio de las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras portuarias en los términos previstos en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Idénticas facultades le corresponden a la empresa en el caso de que la contratación de los trabajadores portuarios se haya realizado



por medio de centros portuarios de empleo o empresas de trabajo temporal. Entre las facultades de dirección y organización se entiende incluida la de designar al personal necesario para realizar cada una de las actividades portuarias. Sin perjuicio de todo ello, las partes acuerdan que la modificación de las «manos» o equipos de trabajo se tramitará conforme a las disposiciones del V Acuerdo Sectorial y del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Bajo el ejercicio del poder de dirección, las personas trabajadoras realizarán las tareas que se les encomienden de entre las indicadas en el artículo 20 de la clasificación profesional del presente convenio.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 3.3. del Real Decreto-ley 9/2019 para garantizar una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y en orden a procurar la estabilidad y calidad en el empleo de las personas trabajadoras afectadas por el Acuerdo, la ocupación efectiva del personal se realizará en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 12.- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Las Empresas Estibadoras ocuparán, mediante contratación directa o por cualquier otro medio admitido por la legislación vigente, al personal afectado por el presente convenio en las actividades del ámbito funcional considerando la capacitación profesional legalmente exigida y el procedimiento de selección y de encuadramiento profesional pactado en este Convenio.

Dos terceras partes de la plantilla del CPE y de las Empresas Estibadoras incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo deberá, como mínimo, estar contratada bajo contratos laborales indefinidos a tiempo completo. El tercio restante se podrá contratar mediante la modalidad legalmente establecida para atender las necesidades operativas en función de la causa legalmente establecida. Se computará en el citado tercio los contratos formativos y los contratos a tiempo parcial con jornada inferior al 70% a la jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en



atención a su naturaleza, tales derechos serán disfrutados de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Para computar el número contratos indefinidos a tiempo completo se tomarán, también, los turnos realizados mediante contrato indefinido a tiempo parcial divididos por 200.

ARTÍCULO 13.- SISTEMA DE ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

13.1 Las empresas estibadoras reconocen y se obligan a respetar el derecho de las personas trabajadoras a la ocupación efectiva proclamado en el artículo 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores en los términos y condiciones indicados en los artículos 28 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (en adelante VAM) (principios, obligaciones y procedimientos para la contratación de personal por las empresas estibadoras y por los centros portuarios) y 34.2 VAM (garantía de ocupación efectiva). A estos efectos, tendrá igual tratamiento el personal propio contratado directamente por las empresas y el del CPE del que sea socia la empresa estibadora, al que el CPE garantiza la retribución mínima establecida en el artículo 43.2 del presente convenio (garantía mínima garantizada). El referido derecho de los estibadores portuarios se cumplimentará mediante la aplicación de las reglas convenidas en el presente artículo y en los capítulos IV y V (modos y condiciones de puesta a disposición de las empresas estibadoras de personal procedente del CPE y Movilidad funcional, modo de nombramientos, límites a la movilidad funcional y organización de la plantilla de los CPE).

A estos efectos, tendrá igual tratamiento el personal propio contratado directamente por las empresas y el del CPE del que sea socia la empresa estibadora, al que el CPE garantiza la retribución mínima garantizada establecida en el presente convenio.

13.2. El trabajo originado como consecuencia de la actividad de las empresas estibadoras se distribuirá diariamente mediante rotación del personal disponible por grupos profesionales y las especialidades establecidas en el presente convenio.

Los nombramientos se realizarán por rotación, conforme a los siguientes criterios:

a) La empresa estibadora deberá dar ocupación efectiva a su personal. Al efecto, deberá ocupar al personal contratado directamente mediante su nombramiento en el primer turno de cada día en el que la empresa tenga actividad. Cumplida la obligación el citado personal no podrá realizar otro turno de trabajo en el mismo día.



b) Asimismo, la empresa deberá dar ocupación efectiva al personal del Centro Portuario de Empleo del que sea socia en la realización de las actividades que precise para las que no haya sido nombrado el personal de la empresa estibadora. El nombramiento del citado personal deberá realizarse de forma que se garantice – siempre que exista actividad– la ocupación efectiva del personal del CPE en atención a la disponibilidad convenida en el presente convenio.

c) Para cubrir las necesidades no atendidas por el personal indicado y nombrado conforme a la regulación contenida en el apartado anterior, la empresa estibadora podrá –a su elección– ocupar en un segundo turno al personal contratado directamente o, en su caso, al personal disponible del CPE del que sea socia en desarrollo de la obligación tenida en el artículo 18.4, a) de la ley 14/1994, al personal cualificado puesto a disposición por ETT o a través de otros modelos de prestación del servicio.

d) El personal integrado o adscrito en la plantilla de la empresa estibadora será ocupado para el trabajo diario en el grupo profesional y especialidad adquirida. Se admite la polivalencia en tarea distinta del citado personal cuando el CPE del que, en su caso, sea socia la Empresa Estibadora o las ETT que operen en el puerto no dispongan de personal para atender las peticiones de la Empresa Estibadora.

13.3. La promoción o reclasificación profesional del personal integrado en la plantilla de la empresa estibadora procedente del CPE se realizará por los procedimientos estipulados en el presente convenio.

13.4. Las empresas estibadoras, en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección, podrán distribuir la carga de trabajo entre el personal en función de sus criterios operacionales, cumpliendo lo establecido en este convenio y, en su defecto, en la legislación laboral vigente.

13.5. Las empresas estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a las personas trabajadoras durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente acuerdo, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior, al menos, durante el indicado turno. Siempre se respetará la integridad total del equipo de trabajo, salvo en los supuestos que expresamente se prevén en el presente convenio (pool de camiones, trinca a muelle y operación única).

13.6. El sistema de organización y distribución del trabajo de este artículo, la movilidad funcional dentro y fuera del grupo profesional establecida en los siguientes



artículos del presente convenio colectivo:17, 18 y 19; la jornada máxima anual y distribución irregular de la jornada del artículo 38; la jornada mínima mensual obligatoria y la disponibilidad del personal para realizarla conforme al artículo 39; la realización de horas extraordinarias y remates de buques del artículo 40; y los turnos de trabajo y jornadas especiales de 12 horas pactados en el artículo 40 del convenio, y su integración en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, será de aplicación exclusiva a las Empresas Estibadoras que oferten ocupación efectiva para cubrir la totalidad de sus necesidades operativas conforme el sistema de nombramientos y condiciones convencionalmente acordado en el presente convenio. A efectos aclaratorios, la anterior oferta de ocupación efectiva podrá también materializarse mediante la puesta a disposición de personal estibador por más de un turno con arreglo a lo previsto en el párrafo b) del artículo 14 del convenio.

En otro caso, las condiciones laborales aplicables serán las establecidas en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PERSONAL PROCEDENTE DE CPE

ARTÍCULO 14.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL DEL CPE A LAS TAREAS PORTUARIAS. CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL CPE POR LAS EMPRESAS Y SUSPENSIÓN CON CONTRATO EN EL CPE

El CPE pondrán a disposición de las empresas estibadoras el personal mediante el sistema de rotación por grupos profesionales y especialidades establecidos en el artículo 20 y concordantes del presente Convenio.

Las referidas personas trabajadoras serán adscritas a las empresas estibadoras para la realización de la actividad profesional mediante alguno de los siguientes sistemas:

- a) Puesta a disposición por un turno de trabajo o, en su caso, reenganche o para el turno de 12 horas previsto en este Convenio, todo ello según el sistema de nombramiento rotativo convenido.
- b) Puesta a disposición por un periodo superior al indicado en el apartado anterior.

El tiempo de trabajo prestado bajo la modalidad de adscripción b) se computará a todos los efectos como antigüedad en el CPE.



ARTÍCULO 15. CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL CPE POR LAS EMPRESAS ESTIBADORAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN LOS CPE

15.1 Reglas aplicables a la oferta de empleo de las empresas estibadoras al personal de los CPE.

Cuando una Empresa Estibadora socia de un CPE pretenda la incorporación a su plantilla de personal mediante contrato por duración indefinida u otra modalidad admitida en la legislación vigente en las condiciones indicadas en este artículo realizará la oferta de empleo a todo el personal del CPE del que sea socia.

La oferta, que será innominada, detallará las características del puesto de trabajo e identificará grupo profesional, especialidad y funciones; duración del contrato y tiempo de trabajo (completo o parcial); y las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de las personas trabajadoras del CPE en condiciones de trabajo homogéneas. En todo caso, el tiempo de servicio prestado en el CPE o en la empresa estibadora se computará a todos los efectos como antigüedad en el otro empleador, sin que puedan considerarse los mismos periodos de antigüedad más de una vez a los efectos del cálculo de indemnizaciones por despidos o extinción de contrato, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 53.

El CPE comunicará la oferta a las respectivas representaciones legal (Comité de empresa / delegados de personal) y sindicales de las personas trabajadoras y la publicará en sus tablones de anuncios para general conocimiento de su personal por término de diez días hábiles.

Al objeto de analizar la incidencia que la nueva contratación de personal pueda tener en la calidad y garantía del empleo y nivel de ocupación del personal, la representación legal de las personas trabajadoras y los delegados y delegadas sindicales del CPE afectado y de la empresa estibadora serán consultados por el término de 20 días naturales. Para garantizar la confidencialidad de la información y documentación que les sea facilitada y que no es comunicada a otros órganos ni utilizada para otros fines, se establece que aquella quedará sujeta a lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal del CPE que opte al puesto de trabajo ofertado, lo comunicará al CPE y éste, una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, trasladará a la empresa estibadora contratante las solicitudes recibidas, incluyendo los datos profesionales de las personas trabajadoras y el orden de antigüedad de estos.



A la vista de los datos indicados, la empresa estibadora resolverá sobre el proceso de selección y decidirá libremente la contratación de personal para incorporar a su plantilla de entre el personal que haya optado al puesto de trabajo.

En caso de extinción del contrato por cualquier causa, salvo el despido declarado procedente, del personal de una Empresa Estibadora procedente de un CPE dará a la persona trabajadora el derecho a la reincorporación inmediata al Centro portuario de empleo con el que tuviera suspendido el contrato.

15.2 Suspensión del contrato con el CPE.

La contratación de personal del CPE por la empresa estibadora suspenderá su contrato de trabajo para incorporarse a la plantilla de aquella en las condiciones que, en su caso, acuerden la persona trabajadora y el CPE. En tal caso, la reincorporación al CPE se realizará en las condiciones laborales derivadas de la aplicación de este Acuerdo y del convenio o acuerdo colectivo de aplicación de ámbito inferior.

La reanudación de la relación suspendida con el CPE se producirá en la fecha de finalización de la adscripción cuando concurren las causas de extinción del contrato previsto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, excepto el despido declarado procedente que extinguirá la relación laboral y no dará derecho a la reincorporación automática al CPE.

ARTÍCULO 16.- LLAMAMIENTOS Y NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL DEL CPE.

16.1 Reglas generales.

La ocupación efectiva del personal de los CPE por las empresas socias se realizará mediante los llamamientos de personal en las condiciones establecidas en este convenio colectivo.

Los CPE podrán atender, también, las solicitudes de puesta a disposición de personal que soliciten, libremente, las empresas estibadoras que no sean socias o clientes o no tengan suscrito contrato de prestación de servicios.

Cada CPE organizará diariamente la distribución y adscripción de su personal conforme el sistema de rotación dispuesto en presente convenio.

16.2. La asignación a las tareas portuarias del personal del Centro Portuario de Empleo podrá realizarse de los siguientes modos:



- Reserva: Afecta a las especialidades de capataz, sobordista y clasificador, y se realiza como norma general el día laborable anterior a la prestación del servicio.
- Asignación Anticipada: Afecta a los manipuladores de maquinaria portuaria y clasificadores de terminal y se realiza, como norma general, el día laborable anterior a la prestación del servicio.
- Contratación en firme: afecta al resto de especialidades y se realiza conjuntamente con la contratación en firme del personal anticipado y reservado.

16.3. Estos procedimientos quedarán sometidos a los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria del presente convenio.

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

Las discrepancias en la interpretación o los errores a la hora de aplicar las normas aquí descritas, en ningún caso supondrán la paralización de los trabajos correspondientes, así como del proceso de asignación. En caso de solicitarlo, la parte social se reunirá con la dirección de Centro Portuario de Empleo para subsanar las posibles diferencias y, en su caso, se convocará a tal efecto a la Comisión Paritaria del convenio.

En cualquier caso, se dará documentación, a la representación de los trabajadores de las incidencias producidas en los nombramientos.

CAPÍTULO V.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA

ARTÍCULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL

El personal portuario realizará las funciones correspondientes a su grupo profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según lo establecido en el presente convenio colectivo.



La existencia de especialidades dentro de un grupo profesional no limita la movilidad funcional del personal encuadrado en el mismo siempre que tenga la acreditación profesional para realizar dichas tareas, siempre y cuando la misma se aplique de conformidad al art. 13.5 del presente convenio, así como se produzca en apoyo de operación y sustitución de personal. Se mandata a la Comisión Paritaria Sectorial para definir un protocolo para una adecuada gestión de las especialidades y polivalencias en función de los distintos perfiles profesionales.

ARTÍCULO 18- NOMBRAMIENTO DE PERSONAL PARA LA REALIZACIÓN DE FUNCIONES DE OTROS GRUPOS PROFESIONALES

Cuando en el CPE no exista personal disponible para la realización de funciones de un grupo o especialidad, el nombramiento se efectuará entre las personas trabajadoras encuadradas en otro grupo profesional o especialidad que, no habiendo sido nombradas para realizar las funciones correspondientes al suyo, tengan acreditada la especialidad requerida o, en su caso, estando en proceso de formación reúnan las condiciones básicas para su realización en condiciones de seguridad laboral.

La movilidad funcional entre grupos profesionales se implantará siempre que en una jornada no exista, en la propia empresa estibadora y en el CPE del que sea socia o con los que tenga suscrito un contrato de puesta a disposición, personal disponible del grupo profesional requerido. Esta movilidad viene limitada solo por la acreditación profesional de la persona trabajadora y deberá realizarse con respeto a su dignidad y será posible si existen razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Así, el nombramiento deberá efectuarse para trabajar en otro grupo, cuando se haya agotado la lista del grupo de referencia y se tenga la especialidad requerida para desempeñar las tareas específicas del otro grupo.

La movilidad funcional entre grupos profesionales del personal integrado o adscrito a una empresa estibadora precisará que el citado personal tenga la acreditación profesional para la especialidad requerida y que el CPE del que la empresa sea socia no tenga disponibilidad de personal del grupo profesional y especialidad correspondientes en el turno requerido.



ARTÍCULO 19- LÍMITES A LA MOVILIDAD FUNCIONAL

La polivalencia y movilidad funcional previstas en el presente capítulo solo serán aplicables en el ámbito de una empresa estibadora cuando la formación en todas las especialidades haya sido ofertada por la misma en condiciones de igualdad para el personal del CPE del que, en su caso, sea socia y para el personal integrado o adscrito en la plantilla de la empresa y cuando se cumpla la garantía de ocupación y calidad en el empleo mediante el porcentaje mínimo de contratación indefinida, retribución mínima garantizada y la ocupación mínima convenidos en los artículos 12, 43 y 29 del presente convenio.

Asimismo, la aplicación de las disposiciones de este capítulo está condicionada a la cobertura de las necesidades de personal de la empresa estibadora mediante la ocupación de los profesionales del CPE del que sea socia (incluyendo la puesta a disposición de personal estibador por más de un turno de conformidad con el artículo 14,b.) del presente convenio y al cumplimiento de los periodos mínimos de empleo o ingresos mínimos pactados en este convenio establecidos en desarrollo del mandato contenido en el artículo 2 del Convenio Internacional de la OIT n.º 137 sobre el trabajo portuario para el reparto equitativo del empleo y la garantía de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI.- GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 20.- 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 de Mercancía.

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 partes acuerdan integrar en la descripción de las funciones establecidas en el presente convenio, todas aquellas actividades y funciones que, como consecuencia de la incorporación de nuevas herramientas, bien mecánicas o tecnológicas, se produzcan y que afecten de manera directa o indirecta a las actividades que se desarrollan en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Para tal fin, antes de producirse la incorporación de nuevas realidades materiales o virtuales, se pondrá en conocimiento de la comisión paritaria, para incorporar dichas funciones a la presente descripción de funciones, sin perjuicio que hasta que ello se produzca, se integrarán en el Grupo Profesional más coincidente a la que se describe.

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.

20.1 Grupo I. Especialista.

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

- a. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas.
- b. Llenado y vaciado de contenedores.
- c. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.
- d. 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.
- e. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
- f. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques.
- g. La puesta y retirada twistlocks, así como el movimiento de cajones y similares elementos mediante la manipulación de carretillas/elevadoras en funciones de estiba en buques de contenedores.



20.2 Grupo II. Oficial manipulante.

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

Para ello, recogerá en el parque la maquinaria que le sea asignada por el Capataz o la Empresa, realizando las comprobaciones del buen funcionamiento de la misma, antes y después de la operación. Así mismo, dentro de la jornada de trabajo; comunicará al Capataz o a la Empresa cualquier anomalía de la maquinaria y; manipulará la máquina respetando la señalización, normas de seguridad y salud que les afecten tanto a sí mismo como al resto de trabajadores, y las normas referentes a la calidad y seguridad de las mercancías

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

- a. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios técnicos.
- b. Manipulación de traspaleas u otras maquinarias con igual función, ya sean manuales o eléctricas.
- 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.
- d. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías.
- e.- La conducción de vehículos utilizados para transportar trabajadores, en terminales ro ro que hacen operaciones de carga y descarga, y/o traslados de vehículos
- f. Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo.
- g. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
- h. Conductores de camión y tráiler.
- i. Manipulación de vancarriers.
- j. Manipulación de trastainers.
- k. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y de bodega, retroexcavadoras o similares.
- l. Manipulación de grúas eléctricas.



- m. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
- n. Manipulación de grúas pórtico.
- o. Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo.
- p. Manipulación de Reach Stacker.
- q. Manipulación de Poclairn o similar, con pulpo hidráulico.
- r. 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 portuarios encuadrados en este grupo profesional.

20.3 Grupo III. Controlador de mercancía.

Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del 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 profesional portuario estará capacitado para la coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba en el idioma inglés, realizando planos de carga, descarga, estiba y desestiba en sistema 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.



20.4 Grupo IV. Capataz. Sobordista

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

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad laboral (con la 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 las funciones específicas del Capataz 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 capataces, la Empresa podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la función de coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona del Puerto. El Responsable General deberá ser trabajador del Grupo Profesional IV Capataces.
- g. La coordinación directa de la información necesaria con el personal del buque encargado de las operaciones de estiba y desestiba.



- h. Es el responsable directo del personal de trinca asignado a su buque. Dará las indicaciones pertinentes a los trincadores cuando se encuentren a bordo y deberá confirmar el buen desarrollo del trincaje de los contenedores a la empresa estibadora.
- i. El Capataz recibirá una hoja de trinca de la empresa al inicio de la jornada, donde se incluirá el Visto Bueno (OK) del responsable del buque por los trabajos realizados. Como está recogido en el punto 2.9 del Acuerdo Sobre Medidas Organizativas del 28 de mayo de 2018. Una vez finalizados los trabajos previstos informará al jefe de turno.
- j. El Capataz recibirá un plano de "reefers" de la empresa y será el encargado junto a los sobordistas de avisar a la tripulación para su desconexión, así como de recibir información de la dirección de los motores y transmitirla a sus equipos de trabajo.
- k. El Capataz recibirá una hoja de control de la empresa donde una vez finalizada la carga de un bay, el oficial responsable verificará con una firma que está todo correcto.

Entre las funciones específicas del Sobordista destacan:

- a. El Sobordista tiene encomendado la realización de los planos de carga, descarga, estiba y desestiba en sistema manuales o informáticos. Indicando la posición de estiba definitiva de la carga en el buque.
- b. Avisar al capataz de la necesidad de la trinca en un bay.
- c. Verificar que los contenedores estén bien estibados sobre todo los del plan de cubierta y asistir al gruero, tanto en la carga, estiba como en la descarga y desestiba en cualquier situación que lo requiera
- d.-. Estar en constante comunicación con el Capataz y empresa estibadora por radio para comunicarle la finalización de los trabajos de carga/descarga de cualquier bay, así como alertar ante cualquier imprevisto.
- e.- Recoger una emisora al inicio de todas las operaciones, para poder comunicarse y atender rápidamente cualquier cambio sobre los planes iniciales preestablecidos.

Para todo lo anterior tanto los Capataces como los Sobordistas, tendrán 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, Sobordista, Empresa, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.



Lo referente a la figura de Capataz General se regula en lo recogido en el Anexo VIII del presente Convenio.

**CAPÍTULO VII.- PROMOCIÓN PROFESIONAL; CRITERIOS DE
PROMOCIÓN PROFESIONAL; RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y
ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE LOS CPE Y PROMOCIÓN
PROFESIONAL**

ARTÍCULO 21.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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 los 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.

El CPE organizará 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 del CPE 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 el 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 del CPE o de las empresas estibadoras conforme a lo previsto en el artículo 15, el empleador 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 22.- 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 presente convenio 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 y, en su defecto, o por iniciativa de las partes, ante la CPSE.

ARTÍCULO 23. ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE LOS CPE Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

El CPE organizará la plantilla de forma que se disponga de personal suficiente en los distintos grupos profesionales y especialidades para cubrir la actividad habitual de las empresas estibadoras.

Para la promoción profesional del personal incluido en los ámbitos de este convenio el personal deberá contar con la acreditación profesional para la realización de funciones del grupo profesional o especialidad para lo cual, el CPE y las empresas estibadoras socias del CPE vienen obligados a facilitar la formación necesaria disponiendo los recursos económicos y materiales precisos.

La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará con criterios objetivos según las normas pactadas en el presente convenio disponiendo los medios formativos necesarios (formadores, material y maquinaria) permitiendo el acceso al personal del CPE.



CAPÍTULO VIII.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 24.- PRINCIPIOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La selección y contratación de personas trabajadoras para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías incluido en el ámbito funcional del artículo 5 de este convenio es libre y se regirá por lo establecido en el presente convenio.

Las empresas podrán emplear a las personas trabajadoras directamente o utilizar a personal puesto a su disposición por las entidades debidamente autorizadas para ello, de conformidad a las normas legal o convencionalmente aplicables.

ARTÍCULO 25.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

Las empresas podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente en cada momento, con las particularidades y limitaciones que se detallan en este convenio.

Los contratos de trabajo por circunstancias de la producción consistentes en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, (artículo 15.2. del ET) podrán tener una duración máxima de seis meses.

La modalidad de contratación a tiempo parcial deberá realizarse por un mínimo del 50% de la jornada ordinaria equivalente en el mismo periodo de referencia cuya duración, en todo caso, deberá ajustarse a turnos completos.

El porcentaje establecido podrá ser modificado a instancia de una empresa o del CPE, cuando se acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos del artículo 82.3 del ET siempre que impidan la contratación mínima establecida. La aprobación de la solicitud y, en su caso, de la minoración del porcentaje mínimo deberá acordarse por la representación social y empresarial del ámbito del presente convenio. En caso de discrepancia entre las partes, se podrá promover la intervención mediadora o



arbitral de la CPSE que resolverá conforme al procedimiento establecido en el artículo 6.2. c) del Acuerdo.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a dieciocho horas semanales en cómputo anual podrán pactar la realización de un número de horas complementarias que no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas de trabajo en cada turno no podrán ser inferiores a las del turno ordinario de trabajo en el puerto (6 o 12 horas) o las que resten para completar el mismo. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial dispuesto en la legislación vigente.

El personal contratado a tiempo parcial se incorporará al CPE o a la empresa que haya promovido el ingreso como personal habilitado en el grupo profesional correspondiente a la contratación. Así, la asignación de trabajo y, en su caso, la realización de horas complementarias se realizará conforme se disponga en el sistema de nombramiento establecido al efecto.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo a tiempo completo.

ARTÍCULO 26.- PERIODO DE PRUEBA

En los contratos de duración indefinida a tiempo completo, se podrá establecer un período de prueba de 132 turnos efectivos de trabajo. Para el resto de los contratos, se podrá establecer un período de prueba máximo de 44 turnos efectivos de trabajo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género, así como cualquier otra licencia o suspensión que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo de su duración.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.



Para la evaluación objetiva y precisa del periodo de prueba los CPE y, en su caso, las empresas estibadoras contratantes remitirán a la comisión paritaria del convenio de su ámbito y a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal un informe, cuando haya transcurrido la mitad del periodo de prueba sobre la evolución del trabajo realizado durante el desempeño de la actividad y la formación adquirida por las personas trabajadoras. Asimismo, antes de la decisión empresarial sobre la superación o no del periodo de prueba se dará audiencia a la representación legal y sindical.

ARTÍCULO 27.- CONTRATOS FORMATIVOS

Se acuerda aplicar a los contratos formativos, en aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y con la finalidad de posibilitar y favorecer la capacitación profesional plena como estibadores portuarios del personal de los CPE y de las empresas estibadoras, con los límites establecidos en el artículo 12 el Acuerdo, y en atención a las características del sector, las condiciones y reglas que se indican a continuación:

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

Se podrá suscribir con el personal que disponga del certificado de profesionalidad de la estiba. Estos contratos se registrarán por las siguientes condiciones:

- a. El periodo de prueba será el indicado en el artículo 26.
- b. La retribución durante el periodo de prácticas será del 80 % de la retribución establecida en el convenio colectivo.

Contrato de formación en alternancia:

Se podrá suscribir con el personal que pretenda la cualificación profesional exigida para la estiba portuaria (certificado de profesionalidad de operaciones portuarias de carga, estiba, desestiba y transbordo).

El tiempo de trabajo efectivo no será superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada ordinaria.

Reglas comunes a los contratos formativos:

- a. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal podrá concretar el número y características del personal con contrato formativo que pueda integrarse en cada



equipo de trabajo en atención a razones justificadas de prevención de riesgos laborales, organización del trabajo y cumplimiento de los objetivos formativos propios de estos contratos.

b. Dadas las características del sector, el personal contratado por el CPE mediante las modalidades formativas se articulará mediante la puesta a disposición de las empresas estibadoras por el sistema de llamamiento y nombramiento establecido en el presente convenio, o por acuerdo de la Comisión Paritaria. Se asignará al citado personal un tutor-formador en cada operativa.

c. En cada empresa estibadora o CPE y para cada operativa se determinará por la Comisión Paritaria, el número máximo de contratos formativos que sean adecuados para no afectar los niveles de rendimiento y productividad de estas, con garantía de la seguridad laboral para el alumnado y el personal interviniente en las operativas.

d. En la contratación de personal mediante contratos formativos se procurará una presencia equilibrada de hombres y mujeres

ARTÍCULO 28.- PRINCIPIOS, OBLIGACIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR LAS EMPRESAS ESTIBADORAS Y POR EL CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO.

28.1 Principios generales.

Los ingresos de nuevas personas trabajadoras a las plantillas de las Empresas Estibadoras o de los CPE será libre de conformidad a la legislación vigente y conforme al procedimiento y disposiciones de este Convenio.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio 137 OIT, sobre trabajo portuario sobre el aseguramiento de períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, las Empresas Estibadoras y los Centros portuarios de empleo (CPE) deberán dar ocupación efectiva en un mínimo del 85% del nivel de empleo óptimo al personal contratado.

El cómputo del porcentaje mínimo de ocupación efectiva se realizará, de forma individualizada, por Empresa Estibadora y por Centro Portuario de empleo (CPE). Los



contratos de puesta a disposición no computarán, a estos efectos, para la empresa usuaria si el CPE no cumple con el porcentaje mínimo de ocupación.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán disfrutados de manera proporcional, en función del tiempo trabajado

28.2 Inicio del procedimiento de nueva contratación de personal.

La contratación de nuevo personal será libre y compete en exclusiva a dichas entidades. Los empleadores lo comunicarán a su representación legal y sindical a los efectos de que se emita informe previo y no vinculante. Para la contratación de personal del CPE por las Empresas Estibadoras socias se estará, asimismo, a lo establecido en el presente convenio.

Los empleadores se obligan a facilitar a su representación legal y sindical los datos previstos en el artículo 64 del ET sobre evolución del sector y de la empresa y las previsiones de empleo (altas y bajas) y de jubilaciones.

La representación legal o sindical de las personas trabajadora de un CPE o de la empresa estibadora podrá requerir a sus empleadores la información necesaria para determinar los niveles óptimos de empleo y de ocupación y, en su caso, proponer al CPE o empresa estibadora incrementos de la plantilla. Dicha información será facilitada en el plazo máximo de 20 días naturales.

28.3 Indicadores de la calidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector.

Como consecuencia de las características del trabajo en el sector en que se combina la flexibilidad de la jornada, disponibilidad para atender el trabajo en los turnos en que se genere la demanda, la discontinuidad del tráfico marítimo, la rotación en la distribución del trabajo, la garantía de descanso como elemento esencial de la prevención de riesgos laborales y la determinación de la retribución en función de la actividad realizada, las partes convienen establecer como indicadores para garantizar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector en orden al adecuado



dimensionamiento de las plantillas y a los compromisos asumidos en el Acuerdo, los siguientes indicadores:

a. Nivel óptimo de empleo:

Se entenderá por nivel óptimo de empleo de las personas trabajadoras el 100% de la jornada mínima mensual obligatoria pactada, computada por CPE y/o Empresa Estibadora anualmente, y a rendimiento habitual.

Las partes acuerdan incorporar en el análisis de este indicador la actividad, si existiera, realizada con personal sin cualificación profesional y mediante contratación eventual o de puesta a disposición.

b. Nivel de ocupación:

En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio de la OIT 137 ratificado por el Reino de España y al objeto de determinar el nivel de ocupación, en orden a la consecución del objetivo de nivel óptimo de empleo, se computarán los turnos realizados por cualquier persona trabajadora en la actividad a rendimiento habitual, con aplicación –si procediera– de la polivalencia y movilidad pactadas en este Acuerdo. Asimismo, se tendrá en cuenta el personal empleado mediante contrato de puesta a disposición.

El cómputo será realizado anualmente por medio de los CPE o, directamente, con las empresas estibadoras. Se deducirán los periodos de bajas o jornadas no realizadas por las causas de suspensión del contrato de trabajo, sin superar, a estos efectos, el 4% anual.

c. Nivel de ingresos:

Para determinar el número de personas trabajadoras de nuevo ingreso necesarias para la adecuación de las plantillas a la actividad del empleador se aplicarán los anteriores criterios e indicadores por grupos profesionales y especialidades.

La representación legal y sindical del CPE o de la empresa estibadora contratante podrán emitir un informe sobre las necesidades de empleo teniendo en consideración del volumen de actividad del CPE o empresa estibadora y las exigencias de formación y aptitud requeridas para cada puesto de trabajo, pudiendo recomendar la realización de ascensos o promociones profesionales entre grupos y listas de especialidad, la previsión de jubilaciones a cinco años y la adaptación tecnológica.

La representación legal y sindical del CPE o de la empresa estibadora contratante podrán emitir, asimismo, informe sobre el ingreso de personas trabajadora, previa



audiencia con el empresario, aun cuando no se alcance el nivel de ingreso establecido, cuando se aleguen circunstancias que afecten a las condiciones de trabajo, formación profesional de la plantilla, medidas de adecuación de la plantilla en previsión de jubilaciones o bajas, introducción de nuevas tecnologías, tráfico del puerto u otra circunstancia que la justifique.

Los informes deberán emitirse en el plazo máximo de 20 días naturales desde la recepción de su requerimiento por la parte interesada. El requerimiento de datos al CPE y/o a la Empresa Estibadora interrumpirá el plazo de emisión de informe.

Para el computo de los niveles indicados anteriormente, se tomará también el trabajo realizado por el personal integrado en el ámbito personal del Acuerdo en las tareas encomendadas, en su caso, por las empresas estibadoras en virtud de lo establecido en lo dispuesto en el artículo 4.1. del Real Decreto-ley 8/2017 y en los artículos 18.1 y 19.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificada mediante Real Decreto-ley 9/2019

d. Resolución de ingresos.

Recibidos, en su caso, los informes antes referidos el CPE o la empresa estibadora resolverá sobre los ingresos de trabajadores. La decisión, que tendrá que realizarse en un plazo máximo de 15 días, será comunicada a las representaciones legales y sindicales indicadas anteriormente.

En todo caso, antes de iniciar un proceso de nuevos ingresos se estará a la promoción profesional establecida en el artículo 21 y el nivel óptimo de empleo.

ARTÍCULO 29.- CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN Y CALIDAD EN EL EMPLEO.

29.1 Contrato de ingreso.

El ingreso de nuevo personal se producirá sin perjuicio de que se hayan agotado las posibilidades de promoción profesional de todas las personas trabajadoras.

29.2 Calidad en el empleo.

Las empresas estibadores y los CPE deberán garantizar la ocupación efectiva mínima establecida en el artículo 28.1 del presente convenio colectivo.



El personal de nueva contratación deberá reunir los requisitos de capacitación profesional previstos en la legislación aplicable y superar las pruebas mínimas de ingreso establecidas en el presente convenio colectivo.

De forma adicional a la capacitación profesional prevista en la legislación aplicable, cualquiera que sea el grupo de ingreso, las personas trabajadoras deberán realizar y superar con aprovechamiento las acciones formativas teórico-prácticas que se indiquen y concreten para el referido grupo en el plan de formación.

Las acciones formativas teórico-prácticas serán determinadas mediante acuerdo de las partes en el seno de la comisión paritaria sectorial del ámbito del convenio.

Será causa de extinción del contrato la negativa del trabajador a someterse a las pruebas objetivas que acrediten el resultado de la formación y, en consecuencia, su capacitación profesional y, en su caso, la no superación de estas con aprovechamiento y cumplir con las actividades formativas previstas en el plan de formación.

Las personas trabajadoras que hayan recibido formación teórico-práctica en un CPE deberán permanecer en el mismo durante el periodo de dos años desde la finalización de la formación recibida. En caso de incumplimiento de la obligación anterior, el trabajador indemnizará al CPE por los daños y perjuicios causados que se fijan en la cuantía equivalente al coste de formación.

ARTÍCULO 30.- FORMA DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo en el sector se celebrará por escrito y cumplirá con las disposiciones que sean legalmente aplicables a la modalidad contractual.

El contrato indefinido a tiempo completo se realizará conforme al modelo del anexo II del V Acuerdo Estatal para la regulación de las relaciones laborales del sector de la estiba portuaria.

ARTÍCULO 31.- ADECUACIÓN DINÁMICA DE LA PLANTILLA A LAS NECESIDADES OPERATIVAS

1 Criterios y medidas para la adecuación de la plantilla.

Cuando en el CPE o empresa estibadora descienda la actividad del año natural anterior y produzca un nivel de ocupación inferior al 75% del nivel óptimo de empleo,



la entidad empleadora y su representación legal y sindical analizarán y, en su caso, adoptarán los acuerdos que estimen pertinentes (amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), para la adecuación de las plantillas a las necesidades operativas.

Cuando se prevea la disminución del nivel de ocupación indicado en el párrafo anterior como consecuencia de un proceso de cambio tecnológico que se acredite de forma objetiva y fehaciente, se adoptarán las medidas antes indicadas a las que se añadirá la identificación de los nuevos puestos de trabajo y las especialidades generadas por el cambio y se iniciarán los procesos de formación para la preparación del personal afectado a las nuevas necesidades. Asimismo, se incluirán entre las medidas que proceda adoptar las de recolocación y las del Plan Social de acompañamiento previstas en el artículo 37 del Acuerdo. La empresa estibadora o CPE afectado acreditará el cumplimiento del anterior indicador.

En su caso, las medidas de adecuación de las plantillas a las demandas afectarán, prioritariamente, a las personas trabajadoras a tiempo parcial, mediante la reducción del tiempo de trabajo si fuera preciso, a niveles inferiores al 50% y a las personas trabajadoras de nuevo ingreso en los grupos profesionales I, II, III y IV en periodo de formación, salvo que se pacten otras medidas por las RLT, el CPE o las empresas afectadas.

Si, finalmente, fuera precisa la extinción de contratos, el personal afectado mantendrá un derecho preferente de reingreso en la plantilla sin realización de las pruebas selectivas.

2 Criterios y medidas para la adecuación temporal de la plantilla a la actividad.

Cuando por el CPE o por una empresa estibadora se prevea un descenso de la actividad anual que pueda generar un nivel de ocupación inferior al 85% del nivel óptimo de empleo, un tercero independiente designado al efecto por la propia empresa o Centro Portuario de Empleo analizará, previa consulta con la representación legal y sindical de la empresa, las necesidades de empleo de otras empresas en el mismo puerto al objeto de ofertarles la incorporación del personal excedente. Para la elaboración y realización de la oferta, el tercero independiente contratado al efecto guardará la más estricta confidencialidad sobre la información facilitada por las empresas, en especial sobre sus perspectivas de carga de trabajo y actividad futura, que se abstendrá de comunicar a las demás. El referido tercero deberá garantizar en todo momento su independencia y, en particular, la ausencia



de vínculos profesionales, societarios o familiares con las partes firmantes del Convenio Colectivo o cualquiera de los sujetos afectados por el mismo. Las conclusiones y propuestas que se realicen el tercero sobre recolocación del personal a cualesquiera de las empresas afectadas serán notificadas separadamente a la representación legal y sindical de cada una de las empresas destinatarias de dichas propuestas y no identificará a la empresa de procedencia del personal, que tampoco podrá conocer la identidad de dichas empresas destinatarias. La RLT del personal afectado tendrá derecho a que el tercero independiente les informe sobre el número de vacantes potenciales en el puerto sin identificar a las posibles destinatarias. En el supuesto de inexistencia de acuerdo para la recolocación del personal excedente, se procederá a implantar un Plan Social de acompañamiento que podrá incorporar medidas de suspensión temporal de los contratos, aplicando preferentemente los periodos de suspensión a la realización de los pertinentes cursos y labores de formación de los estibadores afectados por las mismas.

ARTÍCULO 32.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

32.1 Pruebas de selección:

La selección del personal corresponderá en exclusiva a las Empresas Estibadoras y a los CPE en su condición de empleadores, con respeto a lo previsto en el artículo siguiente.

La superación del proceso de selección será requisito imprescindible para la contratación por las empresas estibadoras o CPE.

32.2 Admisión al proceso de selección:

Todos los aspirantes deberán acreditar documentalmente:

- a. La mayoría de edad.
- b. La capacitación profesional prevista legalmente o cumplir los requisitos para la suscripción de un contrato formativo habilitante.
- c. La posesión del permiso de conducir C+E.

El incumplimiento de alguno de los requisitos mínimos en el momento de la solicitud, salvo el de la capacitación profesional que deberá reunirse en la fecha prevista para el ingreso, será causa de exclusión del proceso de selección.



32.3 Pruebas de selección

Las pruebas de selección para la contratación de personal portuario serán eliminatorias, es decir, el aspirante deberá superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada apta.

Las pruebas de selección constarán, como mínimo, de las fases que a continuación se exponen, siendo obligatoria la realización de otras que pueda marcar la legislación vigente en cada momento.

- a. Pruebas físicas: Estas pruebas permitirán la apreciación de las habilidades y destrezas de tipo motor (agilidad, rapidez, fuerza y coordinación) que se consideran indispensables para el desempeño de los puestos de trabajo que se deben cubrir.
- b. Pruebas psicotécnicas: La realización de estas pruebas permitirá la apreciación de los rasgos de aptitud y de carácter considerados básicos para el desempeño de los puestos de trabajo que se desea cubrir.

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de:

- Inteligencia general
 - Aptitudes especializadas
 - Personalidad
- c. Pruebas médicas: De realización imprescindible, se llevará a cabo un examen médico completo de los candidatos que hayan superado las fases anteriores (pruebas físicas y psicotécnicas) y que hayan sido clasificados como aptos, de forma que se constate el estado de salud de los aspirantes y su adecuación al puesto de trabajo que se desea cubrir, de manera inmediatamente anterior al ingreso.

Estas pruebas consistirán como mínimo, en:

- Análisis de sangre y orina
- Examen visual
- Examen auditivo
- Exploración cardiovascular
- Tests de consumo de sustancias psicotrópicas y alcohol.

Concluidas las pruebas físicas y psicotécnicas, se procederá a la ordenación de la lista de candidatos que las hayan superado, según puntuación de las mismas y de los méritos valorados, comenzando por el que haya obtenido la mayor puntuación y sólo en el número que corresponda a las plazas convocadas.



En el supuesto de que las pruebas hayan sido superadas por un número de candidatos superior al de plazas ofertadas, los aspirantes que hayan obtenido menor valoración serán considerados como "no aptos".

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

ARTÍCULO 33.- PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLT) podrá nombrar un representante y cada sindicato con presencia en la CPS podrán nombrar un representante, que participarán en todo el proceso de selección, incluida la elaboración de las pruebas.

CAPÍTULO IX – GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 34.- MEDIDAS CONVENCIONALES PARA LA GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

34.1 Garantía y estabilidad en el empleo.

Se conviene el reconocimiento de los derechos y obligaciones contenidos en el presente convenio colectivo y en V Acuerdo Sectorial 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 del Centro 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
- Regulación en el convenio de medidas de flexibilidad interna 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 trasmisión de empresa en el caso de las empresas, como el 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 trasmisión de empresa.
- Consideración específica de los supuestos de cambios en la composición societaria del 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.

34.2 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 de este Convenio Colectivo.

34.3 Incidencia de las decisiones empresariales en el Centro Portuario de Empleo y Planes Sociales del CPE.

La libre decisión de cada empresa estibadora de participar, por cualquier modo, en el 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 por la representación social y empresarial. Sin embargo, con carácter general, se conviene la elaboración de un Plan Social en el CPE 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 35.- RECOLOCACIÓN CONVENCIONAL POR CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD EN CASOS DE DISOLUCIÓN PARCIAL O TOTAL DEL CPE.

Se producirá la recolocación convencional del personal del Centro Portuarios de Empleo (CPE), de acuerdo con lo previsto en el Artículo 37 del presente convenio colectivo, cuando concurren los siguientes supuestos:

1. Cuando los socios 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 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 36.- SUBROGACIÓN CONVENCIONAL POR SUCESIÓN DE EMPRESAS

Se entiende que existe sucesión de empresas a los efectos previstos en el artículo 44 ET y en el Convenio Colectivo, 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 el 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 específicas



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, bien mediante la asignación de turnos entre toda la plantilla o bien a tiempo completo a la empresa y con las condiciones de trabajo previstas para la recolocación.

A los efectos de los artículos siguientes, la empresa estibadora incurso en las situaciones previstas por los artículos 35 o 36 del presente convenio colectivo se denominará «empresa saliente».

ARTÍCULO 37.- EFECTOS, PROCEDIMIENTO Y CONDICIONES DE LA RECOLOCACIÓN POR DISOLUCIÓN PARCIAL O TOTAL DEL CPE Y SUBROGACIÓN CONVENCIONAL POR SUCESIÓN DE EMPRESAS

37.1 Obligación convencional de recolocación.

En los supuestos indicados en los artículos 35 y 36 del presente convenio, las empresas estibadoras salientes que continúen o reciban la actividad deberán ofertar al personal del CPE 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 afectado del CPE, 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. Dicha integración se realizará preferentemente por turnos de trabajo de promedio que haya demandado en el año anterior, asignados a la totalidad de los trabajadores afectados (recolocación parcial entre todos los trabajadores afectados).

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 acreditaran las eficiencias de la recolocación o subrogación convencional de todo o parte del personal, bien a tiempo parcial, o en caso de acuerdo, a tiempo completo, 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.

37.2 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, bien a tiempo parcial (por turnos de trabajo) o a tiempo completo, 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 con derecho a la recolocación se determinará, en caso que fuese a tiempo completo, 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 TAL. 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, bien a tiempo parcial o a tiempo completo, 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 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 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 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 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 TAL.

– 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 a tiempo completo 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 presente convenio. 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. 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 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 aquella. 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 sea subrogado 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 a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al trabajador, 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 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 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, 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 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 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 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.

CAPÍTULO X.- JORNADA ANUAL. TIPOS DE JORNADAS. DESCANSOS. **VACACIONES ANUALES**

ARTÍCULO 38.- ORDENACIÓN DE LA JORNADA ANUAL Y DÍAS INHÁBILES

La jornada anual se distribuirá, para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, mediante la actividad durante todos los días del año, en turnos que permitan la prestación del servicio durante las 24 horas al día.

Se exceptúan de la regla anterior los cinco días al año, que serán determinados como días inhábiles a efectos laborales: 1 de enero (Año Nuevo); 19 de marzo (Festividad de San José); 1 de mayo (Día del Trabajo); 16 de julio (Festividad de Nuestra Señora del Carmen); 25 de diciembre (Navidad).

Las partes convienen, que los referidos días, podrá ser modificados de forma temporal, sin alterar su número, mediante acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio. Y en base a ello, se conviene que a partir del año 2025 y sucesivos, el



personal portuario trabajará el día 6 de enero, Día de la Epifanía del Señor (Día de Reyes), y el día 16 de julio, día de la Virgen del Carmen en todas las terminales del Puerto de Valencia, en las jornadas de 02/08 horas y de 20/02 horas y no trabajará en las jornadas de 08/14 horas y de 14/20 horas.

Se considera jornada diaria de trabajo el número total de horas de trabajo prestadas conforme a lo dispuesto en este convenio colectivo, desde las 02:00 de un día a las 02:00 del día siguiente.

ARTÍCULO 39.- JORNADA MÁXIMA ANUAL Y JORNADA MÍNIMA OBLIGATORIA

39.1 Jornada máxima anual

La jornada laboral máxima anual queda establecida en 1.826 horas.

39.2 Jornada mínima obligatoria

La jornada mínima obligatoria queda establecida en 1.584 horas.

Determinación del cumplimiento de la obligatoriedad de la jornada mínima anual.

A) Para la persona trabajadora que tenga activadas, en turno o en polivalencia, las especialidades de conductor de primera o estiba/especialista, o que por motivos médicos reconocidos por el CPE o Empresa esté imposibilitado para activar las mismas, el cumplimiento de la jornada mínima obligatoria mensual, se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalente a los días laborables del mes, respetando los festivos anuales, los de descanso semanal, los de licencias o permisos y demás causas de suspensión de contrato de trabajo legal o establecidas en el presente convenio.

B) Para la persona trabajadora, que pese a lo impuesto en los artículos 17 y 18 del presente convenio no tenga activada, en turno o en polivalencia, las especialidades de conductor de primera o especialista, cuando estando disponible y habiendo suficiente actividad en el Puerto, no hayan sido asignadas/anticipada, deberá recuperar los jornales no realizados dichos días, para cumplimentar su jornada mínima obligatoria. Se entenderá que no existe suficiente actividad en el Puerto, cuando los jornales demandados por las empresas al CPE, no permitan la realización



de 22 jornales al mes por persona trabajadora (jornales demandados/plantilla activa). A tal efecto se dará computo de jornal realizado cuando se den las circunstancias recogidas en las situaciones excepcionales mencionadas en el art 43.2. d) de Garantía de Percepción Salarial.

Este sistema de recuperación de jornales no realizados se concreta en la posibilidad que la empresa o CPE prefijar la asignación doble o reenganches, desarrollando lo establecido en el artículo 42 del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales del sector de la estiba portuaria, con un máximo de dos por quincena, y en función de los días en los que se haya producido la referida situación de inactividad en el mes.

Para la aplicación de los dobles prefijados:

- La recuperación tendrá lugar al mes siguiente a aquel en el que se haya dado la situación indicada de no haber sido asignado/anticipado, pese a haber estado disponible.
 - Entre los días 1 y 5 de cada mes, el Centro Portuario de Empleo o empresa distribuirá los dobles obligatorios. Si posteriormente la persona trabajadora pidiese descanso, permiso o vacaciones para el día del doble señalado, éste pasará al primer día laborable en el que esté disponible. De igual manera el trabajador podrá cambiar los días señalados con el plazo previo mínimo de 72 horas a la fecha de realización del doble.
 - El doble prefijado no tendrá prioridad sobre el resto de dobles.
- En caso de que la persona trabajadora realice dobles o reenganches en jornadas anteriores a los días prefijados dentro de cada quincena, será opción de la persona trabajadora mantener el doble prefijado o canjearlo por el realizado.

ARTÍCULO 40.- JORNADA DE TRABAJO, JORNADAS ESPECIALES, INICIO Y FIN DE LA JORNADA.Y REMATES

40.1.- Como regla general, el tiempo de trabajo en el sector se organizará en turnos de trabajo de seis (6) horas de trabajo efectivo. El turno de seis horas será continuo.



40.2.- Las personas trabajadoras podrán realizar voluntariamente una jornada de hasta 12 horas consecutivas o dos turnos de seis horas el mismo día, siempre que se cumpla el descanso obligatorio entre jornadas.

A este respecto un mismo trabajador no podrá realizar dos turnos en el mismo día cuando exista otro disponible a tiempo completo o parcial en el CPE del que la empresa estibadora sea socia que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día, a no ser que fuera el de descanso reglamentario.

40.3.- Solo se tendrá derecho a la pausa para manutención en el doble consecutivo. Así pues, en el doble consecutivo la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de una hora (que será retribuido conforme la cuantía establecida en las tablas salariales y será realizada en la segunda jornada) y será realizada preferentemente durante las dos primeras horas de la segunda jornada intentando evitar que exista paralización de la operación.

40.4.- El personal del CPE asume colectivamente un compromiso de disponibilidad para atender las demandas de servicio en el Puerto de Valencia.

40.5.- Inicio y finalización de la jornada:

40.5.1.- La jornada se iniciará a la hora convenida, debiendo la persona trabajadora estar presente a dicha hora en su puesto de trabajo (a título de ejemplo: buque, grúa o maquinaria de patio) con la antelación suficiente según especialidades para iniciar la operativa a la hora en punto de inicio de la jornada.

El cumplimiento del presente punto atenderá al sistema de control de inicio y finalización de la jornada que Centro Portuario de Empleo o cada empresa establezca al efecto, teniendo en cuenta las condiciones, requisitos y características del puesto de trabajo.

40.5.2.- Con el objeto de optimizar el inicio y finalización de jornada se establece las condiciones optimización de los relevos en el Anexo VII

En relación con el cumplimiento íntegro de la jornada laboral, se desarrollarán Protocolos de finalización de jornada en cada Empresa Estibadora, marcando las pautas a seguir y estableciendo en la negociación mecanismos que garanticen el cumplimiento de la jornada.



40.6.- Turnos. El trabajo se desarrolla en régimen de turno rotativo, de lunes a domingo. La distribución y tipos de jornadas y horarios serán los siguientes:

- Primera jornada de 02.00 a 08.00 horas
- Segunda jornada de 06.00 a 12.00 horas
- Tercera jornada de 08.00 a 14.00 horas
- Cuarta jornada de 14.00 a 20.00 horas
- Séptima jornada de 20.00 a 02.00 horas

Las jornadas y horarios exclusivamente para el tráfico regular de cabotaje con las Islas Baleares serán:

- Quinta jornada de 18.00 a 00.00 horas
- Sexta jornada de 19.00 a 01.00 horas

40.7.- Jornadas especiales

40.7.1.- Se adecuará la jornada de trabajo correspondiente a la prestación de los servicios de estiba y desestiba de buques de las denominadas autopistas del mar y en aquellos otros tráficos que estratégicamente se consideren oportunos en el Puerto, de forma que pueda adaptarse el inicio de la jornada de trabajo a la llegada del buque al puerto. La adecuación de dicho horario se establecerá por la Comisión Paritaria del Convenio.

40.7.2.- Horas y Jornada de sustitución:

a.- Bajo el reconocimiento por ambas partes de que se debe evitar el doble consecutivo siempre que sea posible, y con el objeto de evitar paralizaciones o penalizaciones de los equipos de trabajo por los dobles consecutivos (es decir, en horas de relevo de comida o horas de remate del primer jornal del doble), se acuerda por unanimidad establecer un sistema de horas de sustitución a criterio de la empresa estibadora y en las siguientes condiciones:

b.- Esta hora de sustitución no tiene la consideración de hora extraordinaria, y en ella se prestarán servicios de forma efectiva sin que exista paralización alguna entre el término de las seis horas y el inicio de la hora de prolongación, ni durante el transcurso de la misma.



c.- Para su realización se deberá disponer de la cualificación necesaria y su remuneración será única para todos los grupos profesionales, de acuerdo con las tarifas vigentes que se aplicarán única y exclusivamente para este concepto:

- De lunes a las 8 horas a sábados a las 15 horas. De acuerdo a tarifas vigentes
- De sábado a las 15 horas a lunes a las 8 horas, así como todas las jornadas de festivo: De acuerdo a tarifas vigentes

d.- El CPE habilitará un sistema en el cuál, las personas trabajadoras voluntariamente podrán dar su disposición al desarrollo de estas horas de sustitución, para que posteriormente la empresa estibadora pueda disponer de estos.

En dicho sistema, manteniendo la empresa en la que se está contratado, prevalecerán los siguientes criterios para la asignación:

- 1º.- De Las especialidades del turno y/o de polivalencias superiores en el buque donde se esté prestando servicio prioritariamente, seguido de otras operativas.
- 2º.- De las especialidades 1ra. y 2da turno y resto de polivalencias en el buque donde se esté prestando servicio prioritariamente seguido de otras operativas.
- 3º.- Respetando la puerta de la especialidad del día.

e.- Por último, la realización de la mencionada hora de sustitución para los equipos de servicio público en ningún caso podrá suponer una merma de la mano contratada para aquellas manos que se decida que tienen que cubrir dicha hora. Para la contratación de la operación única de maquinaria, conductores en pooling de camiones y sistema de trinca a muelle, quedará sujeta a las necesidades operativas, resolviéndose de manera individual.

f.- Se computará la realización de cada seis horas de sustitución como una jornada a los efectos de ser computadas para el cumplimiento de la jornada mínima obligatoria.

40.8.- Las personas trabajadoras asumen colectivamente el compromiso de disponibilidad para atender las demandas de servicio en el Puerto, y como consecuencia de tal compromiso, las empresas igualmente se comprometen a requerir al personal estibador para todas las actividades que realicen en el ámbito de este convenio. En este sentido, se adoptarán las medidas oportunas, previo acuerdo



con la representación de las personas trabajadoras, para atender las mencionadas demandas.

40.9.- Prioridad del trabajo diario: El personal portuario de las plantillas de las empresas, salvo para el doble, tiene prioridad para el trabajo diario en el grupo profesional y especialidad acreditada, pudiendo ser ocupado en régimen de polivalencia en otro grupo profesional cuando el Centro Portuario de Empleo no disponga de personal para atender las peticiones de las empresas.

40.10.- Se considerará cumplida la jornada o turno de trabajo efectivo además de los supuestos establecidos en el artículo, Art. 45 V Acuerdo Marco en los siguientes casos:

- a) Si existiera relevo, hasta que el relevo comience el trabajo efectivamente: Si no existiera relevo, a la hora en punto de finalización de la jornada siempre y cuando no se produzca remate. En caso de remate, a la hora de finalización del mismo.
- b) Cuando la empresa estibadora no pueda proporcionar ningún tipo de trabajo efectivo durante el resto de la jornada laboral. La persona trabajadora únicamente podrá abandonar las dependencias de la empresa cuando un responsable dé por finalizada su jornada laboral.

40.11.- En el caso de que la empresa dé por finalizada la jornada laboral, el/los equipo/os de trabajo que habrán finalizado serán diferentes según los siguientes supuestos:

- a) El número de parte más bajo de los equipo/os cuyo buque esté finalizado, cuando llegados a la empresa y antes del inicio de las operativas la empresa no disponga de trabajo efectivo para dicho equipo/os y cuando las manos de apoyo estén operando en un mismo buque y una de ellas haya finalizado la tarea asignada, no disponiendo la empresa de más tarea para desarrollar.
- b) El equipo de trabajo que haya concluido su tarea no pudiendo desarrollar más, siempre que no se cumplan los supuestos del apartado a).
- c) En cuanto a las manos que figuran en el parte titular y el resto de partes de apoyo, las manos se irán despidiendo por el orden en que fueron contratados.

Los mencionados supuestos podrán ser modificados sólo por cuestiones de trinca o por decisión de capataces generales.



40.12.- Remate de buque.

40.12.1.- La realización del remate de buque es potestativa para las empresas estibadoras y de obligado cumplimiento para el personal portuario.

40.12.2.- Se entenderá por remate de buque la realización de las operaciones necesarias para finalizar las tareas previstas. Tal estimación se realizará sobre la hipótesis de obtener un rendimiento igual al promedio del realizado desde el inicio de la jornada en condiciones normales. Cuando de forma fundada se estime que las condiciones en las que se ha desarrollado la operación no son las mismas que las que previsiblemente se produzcan en las horas remate (paralizaciones, diferentes recorridos, etc.) la estimación se realizará atendiendo a las referidas condiciones.

40.12.3.- Se podrán realizar una o dos horas de remate, excepto en la jornada de 02 a 08 horas, en la que únicamente se podrá realizar una hora de remate. En el caso de que no se finalizasen las operaciones en dicho tiempo, a petición de la empresa y de forma voluntaria para el trabajador, se podrá realizar una jornada doble por un máximo de seis horas, computándose como jornada a los efectos del cumplimiento de la jornada mínima obligatoria.

40.12.4.- Las horas de remate no tienen la consideración de horas extra, tienen carácter obligatorio para el personal portuario y se realizarán por tiempo efectivo sin que exista paralización alguna entre el término de las seis horas y el inicio de las horas de remate, ni durante el transcurso de las mismas.

40.12.5.- Las horas de remate se retribuirán de acuerdo con los sistemas de rendimiento, remuneración y trabajo en vigor, y según la naturaleza de dichas horas (diurna o nocturna, laborable o festiva) de acuerdo con lo regulado en la tabla salarial.

40.12.6.- Las horas de remate las deberán realizar, en su caso, el equipo o equipos que estén operando en el buque, y procederá realizarlas siempre y cuando se necesite prolongar la jornada para finalizar la operación del buque en el tiempo establecido para el remate, según la jornada de trabajo.

40.12.7.- Cuando en un buque estén contratados varios equipos de trabajo, en el supuesto de que se deba realizar remate será el último equipo/os asignado/os a dicho buque quien deberá realizarlo.



40.12.8.- Se podrán realizar las horas de remate si se estima que las tareas pendientes de carga o descarga pueden finalizar en el tiempo convenido, según las unidades movidas en el tiempo de trabajo efectivo y las circunstancias y ubicación de la mercancía.

40.12.9.- Para realizar las horas de remate a que se refieren los apartados anteriores serán requeridos los equipos de trabajo necesarios, así como los trabajadores necesarios para el desarrollo de la gestión de la terminal para terminar la operativa. Cuando las horas de remate supongan funciones exclusivas de la trinca sólo realizará el remate el equipo de trinca con su capataz.

40.12.10.- Se computará la realización de cada seis horas de remate como una jornada a los efectos de ser computadas para el cumplimiento de la jornada mínima obligatoria.

Artículo 41.- DESCANSOS.

41.1. Regulación general:

41.1.1.- El CPE asignará a la persona trabajadora los descansos mínimos establecidos mensualmente (o las partes proporcionales en caso causar alta o baja en la empresa, vacaciones, baja I.T., permiso no sindical, sanción o excedencia). Cada trabajador dispondrá de un total de 10 festivos seleccionados (FS) al año, en compensación a los festivos anuales, además de un máximo de cinco días inhábiles. Si los festivos inhábiles fueran 4, el número de FS se elevaría a 11. Siempre respetando los porcentajes de descansos establecidos.

41.1.2.- En el mes de Diciembre de cada año, la representación legal de los trabajadores y la empresa (CPE) acordarán el calendario de descansos correspondientes al año siguiente, conforme a los criterios establecidos en el presente convenio.

41.1.3.- Todas las personas trabajadoras podrán solicitar o cambiar libremente sus descansos siempre que no se alcance el porcentaje, que atendiendo al tipo de descanso (laborable o fin de semana/ festivo), se establece en el presente artículo. También podrán ponerse en lista de espera en aquellos días que esté cubierto el cupo, por si se produjeran vacantes.



41.1.4.- A las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas estibadoras les será de aplicación en esta materia lo dispuesto en el V Acuerdo Marco estatal o norma que lo sustituya.

41.2.- Asignación de descansos en periodos no vacacional.-

41.2.1.- Los primeros días de cada mes se expondrá en la página web el calendario del mes siguiente para que el personal pueda gestionar sus descansos.

41.2.2.- Entre los días 1 y 15 de cada mes se deberán señalar los descansos del mes siguiente, aunque posteriormente se podrán cambiar a comodidad de cada persona trabajadora, respetando lo establecido en este artículo.

41.2.3.- Si el día 16 del mes hubiese alguna la persona trabajadora que no tuviese marcados un mínimo de 5 días de descanso del mes siguiente, el Centro Portuario de Empleo se los asignará en función de los días con menor porcentaje de descansos, con respeto del porcentaje máximo establecido. Aun así, la persona trabajadora los podrá cambiar posteriormente a su conveniencia, respetando siempre el porcentaje máximo establecido en el presente artículo.

41.2.4.- Se podrá solicitar descanso para el mismo día siempre que no se esté anticipado o reservado, no se hayan iniciado los correspondientes procesos de contratación diarios y no se haya alcanzado el cupo establecido.

41.2.5.- Todas las gestiones relacionadas con los descansos se realizarán, salvo casos excepcionales, mediante las herramientas telemáticas habilitadas por el Centro Portuario de Empleo a tal fin.

41.2.6.- En caso de sobrevenir situaciones de suspensión del contrato, perderá validez la programación de descansos, recalculándose a la parte proporcional.

41.3.- Asignación de descansos en periodo vacacional.-

41.3.1.- En los meses de periodo vacacional (julio, agosto, septiembre y diciembre), el CPE asignará un total de 7 descansos semanales al mes. Las personas trabajadoras dispondrán de un plazo de dos días para "soltar" hasta dos de los días de descanso asignados.

41.3.2.- Transcurrido el periodo anterior, se abrirá un nuevo plazo de dos días para que las personas trabajadoras que hayan "soltado" algún día de descanso, puedan optar a cambiarlos por otros días, o intercambiarlos con otras personas, en función de la disponibilidad, atendiendo el orden de solicitud. Los días de descanso semanal no computarán para determinar el porcentaje limitador del disfrute de permisos



41.3.3.- Si el día 16 del mes hubiese alguna la persona trabajadora que no tuviese marcados 7 descansos en el mes siguiente, El Centro Portuario de Empleo se los asignará en función de los días con menor porcentaje de descansos, con respeto del porcentaje máximo establecido. Aun así, la persona trabajadora los podrá cambiar posteriormente a su conveniencia, respetando siempre el porcentaje máximo establecido en el presente artículo.

41.3.4.- Se podrá solicitar descanso para el mismo día siempre que no se esté anticipado o reservado, no se hayan iniciado los correspondientes procesos de contratación diarios y no se haya alcanzado el cupo establecido.

41.3.5.- Todas las gestiones relacionadas con los descansos se realizarán, salvo casos excepcionales, mediante las herramientas telemáticas habilitadas por el Centro Portuario de Empleo a tal fin.

41.3.6.- En caso de sobrevenir situaciones de suspensión del contrato, perderá validez la programación de descansos, recalculándose a la parte proporcional.

41.4.- Regulación específica de descansos de fin de semana y festivos

41.4.1.- En fines de semana en período no vacacional, el porcentaje de personal en descanso no deberá superar el 50%, y en periodo vacacional dicho porcentaje no deberá superar el 33% de descansos por grupo profesional, subgrupo y especialidad. El presente porcentaje se aplica al personal disponible.

41.4.2.- El Centro Portuario de Empleo distribuirá el disfrute de los festivos que figuran en el calendario laboral de la Ciudad de Valencia en tres grupos, de modo que a cada trabajador se le asigne uno de cada tres días festivos.

41.4.3.- El Centro Portuario de Empleo asignará inicialmente los descansos de fin de semana y festivos, según los grupos y el orden establecido, que podrán ser cambiados por los interesados siguiendo el procedimiento establecido en el presente artículo.

41.4.4.- El Centro Portuario de Empleo distribuirá el disfrute de los descansos de fin de semana en dos grupos para período no vacacional y en tres grupos para período vacacional, de modo que a cada trabajador se le asigne descanso cada dos o tres fines de semana, según se trate de periodo no vacacional o vacacional.

41.4.5.- Todas las personas trabajadoras podrán solicitar libremente el cambio de sus descansos de fin de semana y festivos siempre que no se alcance el porcentaje dispuesto en el presente artículo.



41.5. Regulación específica de descansos en días laborables

41.5.1.- Deberá garantizarse en todo caso la no superación del 30 % de descansos por grupo profesional, subgrupo y especialidad en periodo no vacacional y del 21 % en periodo vacacional, así como aquellos periodos que pese a estar fuera del periodo vacacional, estén alrededor al 25 % de porcentaje de vacaciones solicitadas, tales como la última semana de junio y la semana de Fallas. Los presentes porcentajes se aplican al personal disponible. Siempre que se garanticen la media de equipos de trabajo que se contrata diariamente.

Para ello, la comisión de contratación velará por el cumplimiento de dicha garantía de servicio, facultándola para modificar dichos porcentajes, si así se entendiera necesario.

41.5.2.- Todas las personas trabajadoras podrán solicitar libremente el cambio de sus descansos siempre que no se alcance el porcentaje dispuesto en el párrafo anterior.

41.6.- Festivos

41.6.1.- Debido a la especialidad de la actividad de la estiba portuaria, no todos los festivos anuales se disfrutan en el momento en que están fijado con carácter general, dado que los servicios incluidos en el ámbito funcional de este convenio colectivo se deben prestar en turnos que cubran las 24 horas del día, con las salvedades previstas en el presente convenio.

41.6.2.- Así pues, además de los cinco festivos inhábiles establecidos, los trabajadores podrán disfrutar de 10 "Festivos Seleccionables", a fin de poder completar el total de fiestas anuales establecido en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

41.6.3.- En el calendario anual se asignarán los festivos acorde a su grupo como descanso, que a petición de la persona trabajadora podrán cambiarse y "soltarse" conforme al procedimiento y tiempos establecidos para los descansos semanales.

41.6.4.- Para el reconocimiento del disfrute de festivos seleccionables, deberá de respetarse el porcentaje establecido para los descansos semanales. En definitiva, el régimen para la solicitud y la concesión de los descansos por Festivos en los días pretendidos, estará condicionada a los mismos plazo y límites señalados para los descansos semanales.



41.6.5.- En los meses de periodo vacacional se limita el disfrute de los festivos seleccionables a dos al mes.

41.6.6.- Los Festivos Seleccionables se disfrutarán dentro del año natural correspondiente, y su disfrute no podrá ser objeto de sustitución por compensación económica.

Artículo 42.- Vacaciones y permisos.

42.1. Vacaciones:

42.1.1 Los estibadores portuarios disfrutarán un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente.

42.1.2 Los turnos de disfrute de vacaciones tendrán carácter rotativo anualmente para la persona trabajadora, y estarán comprendidos en los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Diciembre.

No obstante, por acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes podrán arbitrar otro sistema de distribución de las vacaciones, siempre que se respete el porcentaje del 25 % máximo de personal en vacaciones en cada periodo.

42.1.3 Las personas trabajadoras del mismo grupo o subgrupo profesional podrán permutar sus vacaciones o parte de las mismas entre sí (en las condiciones descritas en el presente artículo).

42.1.4 Antes del final del año natural anterior, el Centro Portuario de Empleo publicará el calendario de disfrute de vacaciones, con los diversos turnos por grupos/subgrupos profesionales, para todas las personas trabajadoras de su plantilla o empresa estibadora.

42.1.5 Los periodos de sanción no generarán el devengo de vacaciones en su parte proporcional.

42.1.6 Los días de vacaciones fuera de periodo vacacional se podrán disfrutar:

a) cuando la regulación de descansos de fin de semana y festivos esté en un 33% de manera unitaria cualquier día de la semana.

b) cuando la regulación de los descansos de fin de semana este en un 50%, solo será de manera unitaria en los días laborables y en los festivos asignados, teniendo la obligación de agrupar un mínimo de siete días para la disposición del disfrute del fin de semana. Estos supuestos, siempre no superando el 15% de personas



trabajadoras dentro del mismo grupo profesional, subgrupo o especialidad y cumpliendo con las garantías de servicio establecidas.

42.1.7 Dentro del periodo vacacional, se podrán trasladar o cambiar días, siempre que no se supere el 25% de personas trabajadoras dentro del mismo grupo profesional, subgrupo o especialidad. Todos los cambios de vacaciones se tendrán que solicitar necesariamente con una antelación mínima de 72 horas a la fecha de disfrute pretendida.

42.1.8 Las personas trabajadoras que opten por disfrutar parcial o totalmente sus vacaciones fuera de los períodos vacacionales establecidos en el apartado 1.2 de este epígrafe, salvo aquellos periodos que pese a estar fuera del periodo vacacional, estén alrededor del 25 % de porcentaje de vacaciones solicitadas, tales como la última semana de junio y la semana de Fallas; y no las permuten con otras personas trabajadoras, es decir, que mejoren efectivamente la disponibilidad del servicio en los períodos vacacionales, reduciendo el porcentaje de vacaciones inicialmente establecido para dichos períodos, tendrán derecho a disfrutar dos días más por cada siete días que extraigan de los períodos vacacionales. El disfrute de estos días extra se deberá realizar respetando las normas generales establecidas sobre vacaciones.

42.2. Permisos:

42.2.1 Permisos Retribuidos: Se consideran permisos retributivos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente convenio colectivo, así como las establecidas por la ley, con derecho a retribución en el importe previsto en las tablas salariales. A tal efecto, se señalan:

- a) Matrimonio o unión de hecho propio: 20 días naturales, que se podrá disfrutar en el momento del hecho causante, o bien en otro periodo del año, de acuerdo con la empresa. Computándose el inicio del mismo desde el primer día laborable. En el caso que se celebrará el matrimonio con el contrato suspendido por maternidad, tiene derecho al disfrute del permiso por matrimonio cuando haya finalizado el de maternidad.
- b) En caso de matrimonio de padres o hijos, de 2 días naturales. Y si fuese necesario desplazamiento fuera de la Provincia, se incrementará 1 día mas.
- c) Fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario



del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, aunque no es necesario que estén a cargo de la persona trabajadora. Se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona con quien conviva en el mismo domicilio y requiera su cuidado: 5 días.

- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de un deber inexcusable de carácter público y personal; así como para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- f) Fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, la persona trabajadora tiene derecho al tiempo imprescindible hasta un total de 4 días al año.

42.2.2 Otras licencias:

a) La hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, hijos a su cargo o ascendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dará derecho a una flexibilidad horaria especial, mientras persista dicha situación, previa solicitud justificada al Centro Portuario de Empleo.

b) Con objeto de compatibilizar el derecho a la reducción diaria por lactancia previsto en el art. 37.4 del Estatuto de las Personas trabajadoras con el sistema de trabajo portuario, y considerando que no es posible que uno de los componentes del equipo de trabajo abandone una operativa sin que ello repercuta en una paralización de la actividad de todo el equipo de trabajo, se acuerda que la reducción de jornada por lactancia sea acumulable en 20 días naturales de permiso retribuido. Estas medidas se podrán aplicar hasta que el hijo cumpla 9 meses de edad.

c) En relación con el permiso parental al que se refiere el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se establece que:

- Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas
- Se deberá solicitar con una antelación mínima de diez días a la fecha pretendida de inicio de disfrute.



- La empresa podrá aplazar concesión del permiso en aquellos casos en los que su disfrute pueda alterar seriamente el correcto funcionamiento de la prestación del servicio.

En cualquier caso, el porcentaje de personas trabajadoras que disfruten del referido permiso, sumado al porcentaje de personas trabajadoras con derecho al disfrute de vacaciones, no podrá exceder el 30 %.

Las denegaciones se justificarán por escrito y se ofrecerá una alternativa de disfrute flexible.

CAPÍTULO XI.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 43.- ESTRUCTURA SALARIAL.

43.1. Las personas trabajadoras afectados por el presente Acuerdo percibirán sus retribuciones mediante el sistema de transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro, de la que sea titular, que libremente comunique cada uno de ellos a la empresa.

43.2. Los conceptos salariales son los establecidos en la siguiente lista:

- a) Jornal base por Grupo Profesional.
- b) Complemento de puesto.
- c) Primas de producción.
- d) Garantía de percepción salarial.
- e) Dos pagas extraordinarias al año, en los meses de Junio y Diciembre.
- f) Paga de vacaciones.
- g) Complemento personal no absorbible.
- h) Pago de manutención
- i) Otros devengos.

a) Jornal base. - Se remunerará cuando la persona trabajadora contratada realice sus labores en una Empresa Estibadora, y estará en función del grupo profesional al que pertenezca, conforme se establece en el Anexo I. El jornal base incluye el devengo de la parte proporcional de descanso semanal y festivos.

b) Complemento de puesto. - Se remunerará en función del puesto de trabajo efectivamente realizado en las operaciones portuarias. Las personas trabajadoras percibirán la cantidad estipulada en el Anexo I.



c) Primas de producción. - Se percibirán por el trabajo realizado, según la operativa realizada y las medidas particulares contenidas en el presente acuerdo. De igual manera, se retribuirá por el tiempo de espera conforme a las cantidades y por las causas que se señalan en el Anexo I.

Además, dentro de las primas por producción se imputan también los movimientos por paralizaciones, los diez movimientos por cada pase físico de buque que generen derecho a ello, y los movimientos de cajones de twist-locks y/o tapas. Los movimientos de cajones de twist-locks se computan como movimientos, pero no se computan para la posibilidad de percibir las primas incentivadas.

d) Garantía de percepción salarial (GPS). - La garantía de percepción salarial será igual para todos los grupos profesionales y de carácter mensual. Su cuantía queda reflejada en la Tabla salarial.

La garantía de percepción salarial se percibirá en los días en que, estando disponible la persona trabajadora de manera habitual para ser contratado en todas las jornadas y especialidades activadas para el desarrollo de su actividad, no se le pueda dar trabajo efectivo.

Siendo el turno de rotación una característica fundamental del trabajo portuario, las personas trabajadoras que no mantengan de manera habitual su disponibilidad para ser contratados en todas las jornadas del día no percibirán el salario de inactividad. Tampoco lo percibirán aquellas personas trabajadoras que no tuviesen activadas al menos una polivalencia básica (conductor de 1ª y estiba). Se exceptuará de dicho requisito a aquellos trabajadores que tengan ambas polivalencias exceptuadas por motivos médicos.

Se devengará el derecho al percibo de la garantía de percepción salarial, aunque no se cumplan con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, cuando se den algunas de las siguientes situaciones excepcionales:

- i. Cuando no se dé trabajo efectivo a una persona debido a motivos climatológicos o accidentes graves que impidan desarrollar operativa alguna en al menos dos terminales de contenedores, y por lo tanto impidan la contratación de personal., siempre que la persona trabajadora esté disponible al menos en una de las jornadas en las que no ha resultado posible la contratación y no salga contrada en una jornada anterior o posterior del mismo día.



- II. Cuando no se dé trabajo efectivo a una persona si la demanda de jornales al CPE en una fecha en particular, no alcance las 25 manos o equipos de trabajo en el conjunto del Puerto de Valencia.
- III. Cuando tras haber sido reservado/anticipado no desarrolle actividad en el día.

Para el cálculo mensual de la garantía de percepción salarial se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{GPS} = \text{Días del mes} - J - Fm - Dv - De - Da - Dpcs - Dprs - Dpss - Df - Ds - Dh - Dm - Drm - Dd - Nd$$

Se devengará GPS siempre que sea > 0

Siendo:

J: Número de Jornales realizados (incluidos dobles)

Fm: Número de jornadas dedicadas a formación por los monitores

Dv: Días vacaciones

De: Días enfermedad

Da: Días accidente

Dpcs: Días permiso con sueldo

Dprs: Días permiso representación sindical

Dpss: Días permiso sin sueldo

Df: Días falta

Ds: Días sanción

Dh: Días huelga

Dm: Días de protección a la maternidad/paternidad

Drm: Días en que se ha realizado revisión médica

Dd: Días de descanso

Nd: No disponible

e) Pagas extraordinarias. - Se abonarán en los meses de junio y diciembre. Todas las personas trabajadoras de los grupos profesionales I, II, III y IV percibirán sendas pagas en la cuantía que se establece en el Anexo I-Tabla salarial. Se devengarán por semestres naturales (1 de enero a 30 de junio, y 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente).

En los supuestos de ingreso o cese del trabajador en el curso del semestre, las pagas de referencia se percibirán en proporción al tiempo de alta de las personas trabajadoras durante el mismo.



Para el cálculo de la paga extraordinaria de junio se tomarán como referencia las situaciones de las personas trabajadoras en los meses comprendidos entre diciembre y mayo inmediatamente anteriores. Para el cálculo de la paga extraordinaria de diciembre se tomarán como referencia las situaciones de las personas trabajadoras en los meses comprendidos entre junio y noviembre inmediatamente anteriores.

f) Paga de vacaciones. Se retribuirán conforme a lo establecido en el V Acuerdo Marco. Su cuantía consta en la Tabla Salarial.

Las vacaciones se devengan en el año natural ampliando su disfrute a los seis o siete días de Enero del año siguiente y su pago se realizará junto a las percepciones salariales del mes correspondiente a su disfrute.

En los supuestos de ingreso o cese de la persona trabajadora en el curso del año, las vacaciones se disfrutarán y cobrarán en proporción al tiempo de alta en la empresa durante dicho año.

g) Complemento personal no absorbible (CPNA). - Las personas trabajadoras portuarios no devengarán antigüedad. Se respeta las cantidades que vengán percibiendo las personas trabajadoras, como garantía ad personam, sin que se devenguen futuros tramos temporales.

h) Pago de manutención.- Se acuerda el pago de 16 € brutos por cada doble continuo que se realice a abonar en nómina bajo el concepto "manutención doble continuo". Dicho importe será revalorizable conforme al porcentaje de incremento salarial anual, con efectos económicos a partir de la firma del presente convenio.

i) Otros devengos. - Además de estos conceptos existen otros devengos que las personas trabajadoras generan durante la operativa y que, con carácter exhaustivo, son los siguientes:

- Aumentos: complemento que perciben las personas trabajadoras contratados en especialidades anticipables/reservables cuando las empresas estibadoras realizan demandas de personal no prevista con antelación (anticipada/reserva) en las jornadas de 08/14 h. y de 14/20 h. de días laborables y sábados.
- Reubicación: complemento que perciben las personas trabajadoras contratados en especialidad diferente a la que fueron anticipados/reservados. Dicho complemento será el de la especialidad por la que fue originalmente anticipado/reservado.



43.3. Conceptos no salariales:

El plus de locomoción queda fijado en 0,26 €/km y será actualizado conforme al importe máximo fijado por el Ministerio de Hacienda o la Agencia Tributaria u órganos que asuman la fijación del importe máximo exento de tributación a efectos de IRPF como compensación por los gastos de transporte.

43.4. Complemento I.T. a cargo de la empresa:

1. En caso de baja por accidente de trabajo, la persona trabajadora percibirá de la empresa la cantidad necesaria para complementar la retribución hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

2. En los casos de I.T. por enfermedad común, la persona trabajadora percibirá de la empresa la cantidad necesaria para complementar la retribución hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, según las siguientes condiciones:

- Si el índice de absentismo de la plantilla por contingencias comunes en el trimestre natural anterior es igual o superior al 2%, se complementará desde el día 12 del proceso de I.T. Si este proceso tuviese una duración superior a los 30 días, se abonará el complemento desde el primer día de baja.
- Si el índice de absentismo de la plantilla por contingencias comunes en el trimestre natural anterior es inferior al 2 %, se complementará desde el primer día del proceso de I.T

43.5. Momento y lugar del pago:

La determinación, liquidación y pago de las retribuciones se efectuará el día quince del mes siguiente a su devengo. No obstante, el último día de cada mes se procederá al pago de los jornales, primas y complementos que se hubieran devengado en la primera quincena, en concepto de anticipo, y una vez practicadas las deducciones legales establecidas.

43.6. Revisión salarial:

Durante la vigencia y sus prorrogas del convenio se acuerda proceder a la revisión salarial anual consistente en la aplicación del IPC del año natural anterior. La actualización de las tablas salariales se realizará anualmente al mes siguiente de la publicación del IPC o cuando se hubiese desarrollado su distribución por conceptos.



En caso de IPC negativo, el incremento será del 0% manteniéndose las condiciones económicas anteriores.

CAPITULO XII.- FORMACIÓN Y PRÁCTICAS NO LABORALES

Artículo 44.- PLANES DE FORMACIÓN Y COMISIÓN DE FORMACIÓN.

El CPE a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Paritaria del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas con el fin de asegurar que todos los trabajadores de su plantilla estén cualificados, mediante la formación o la experiencia en las tareas, para la ejecución de los trabajos de estiba que se les encomiende por las Empresas Estibadoras, asumiendo el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006, el Acuerdo de prórroga suscrito el 27 de diciembre de 2010 (BOE de 2/2/2012) y el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

Las empresas estibadoras se obligan a colaborar en la realización de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión Sectorial Estatal de Formación.

Las empresas pondrán en conocimiento de la Comisión de Formación del CPE 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.

Aquellos trabajadores que por asistir al curso perdieran su jornada efectiva de trabajo, a su opción, lo podrán recuperar, siendo nombrado con preferencia, en las jornadas y forma que establece el Procedimiento de Contratación. En cualquier caso, las jornadas de formación computarán a efectos del cumplimiento de la jornada mensual y anual.

Con objeto de dotar de un mayor nivel formativo a los profesionales que accedan a una nueva especialidad, se realizarán pruebas de aptitud con intervención de las empresas estibadoras, como usuarias de los servicios que presta el personal.

44.1.- Planes de Formación.



Los planes formativos que se impartan deberán responder al contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional y del II Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba. Anualmente el CPE planteará las necesidades formativas y Planes de Formación con suficiente antelación a la Comisión de Formación para su debate y aprobación por la misma.

Todos los alumnos que terminen con la calificación de aptos el período formativo, recibirán un certificado de profesionalidad del CPE para el desarrollo de las especialidades adquiridas en el ámbito del Puerto de Valencia. El CPE guardará archivo y registro de los títulos expedidos por su dpto. de formación.

La superación de un determinado curso no supondrá el acceso a un grupo superior o al desarrollo de la especialidad adquirida con carácter inmediato, sino que la promoción profesional vendrá determinada por el plan de recursos humanos de la Sociedad, en función de la demanda de trabajadores que realicen las empresas estibadoras.

44.2.- Comisión de Formación.

Las partes se comprometen al desarrollo de un reglamento propio de la Comisión de Formación del CPE en un periodo de seis meses desde la firma del presente Convenio. Todo ello con base en los principios/criterios que se enuncian a continuación:

Estará formado por los siguientes miembros:

- Cuatro representantes de la parte empresarial.
- Cuatro representantes del Comité de Empresa.

La comisión de Formación será el órgano calificador de la profesionalidad y acreditará la realización y superación de los cursos de formación o perfeccionamiento.

Los criterios que establezca la Comisión de Formación versarán sobre los siguientes aspectos:

- Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, grupos profesionales, especialidades, denominación de cursos...) a los que se dirija el plan.
- Establecer criterios orientativos con relación al nivel de la formación y para el acceso de los trabajadores a la formación.



- Contenido de las acciones formativas.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Criterios de selección.
- Medidas tendentes a rentabilizar el esfuerzo formativo.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo de las dos partes: empresarial y social.

44.3.- Retribución del tiempo empleado en formación.

44.3.1.- Primera opción

La persona podrá optar voluntariamente por no dar disponibilidad para ser recuperado en otra jornada del día en el que asista a un curso de formación, no prestando por lo tanto servicios efectivos en dicho día.

En tal caso el trabajador percibirá como retribución del día de la fecha de la formación, la cuantía establecida en las tablas salariales para el concepto salarial retribución formación.

44.3.2.- Segunda opción

Si la voluntad de la persona es prestar servicios efectivos en la fecha de la formación, la retribución de ésta se efectuará a través de su recuperación para ser nombrada con preferencia en otra jornada del día de la formación, aún cuando no le correspondiera por turno de rotación, asegurándose la percepción del salario íntegro de la jornada trabajada, y mediante el cómputo de dos jornales laborales equivalentes el día de la fecha de la formación (uno por el tiempo destinado a la formación aún cuando sea inferior al de una jornada de trabajo; y otro por la jornada efectivamente trabajada en la misma fecha).

CAPÍTULO XIII.- CRITERIOS OPERATIVOS. OPERACIÓN UNICA; CAMBIO DE OPERACIÓN Y OPERATIVIDAD DE LOS BUQUES; POOLING DE MUELLE EN TERMINALES DE CONTENEDORES



Artículo 45.- OPERACIÓN ÚNICA.

Con el objetivo del adecuado desarrollo de las especialidades de maquinaria, en las terminales de contenedores del puerto de Valencia, se trabajará bajo el sistema de operación única. Dicho sistema conllevará las siguientes condiciones generales:

La Operación Única afectará a todo tipo de maquinaria cuya actividad se realice en el patio de las Terminales de Contenedores.

La operación única se realizará durante todas las jornadas del año.

Las condiciones particulares que regulan su operatividad son las siguientes:

1.- En jornadas laborables: la Operación Única comprenderá desde las 02 horas del lunes hasta las 14 horas del sábado. Se liquidará conforme se detalla en las tablas salariales.

2.- En jornadas festivas: la Operación Única se aplicará desde las 14 horas del sábado hasta las 02 horas del lunes, más todas las jornadas festivas. Se liquidará conforme se detalla en las tablas salariales. En el caso de que en estas jornadas las operaciones del patio fuesen de similares características a las jornadas laborables, la liquidación de las mismas será siguiendo los criterios de los días laborables.

3.- Prima de Producción: Se calculará para todas las jornadas y de forma general liquidando su prima con la media productiva de los equipos de trabajo con jornada completa en el turno de trabajo –salvo que la/s mano/s con finalización anticipada superen la media de las manos completas, en cuyo caso se incluirán en el cálculo de la prima de productividad-, indistintamente del parte de servicio público que proceda.

4.- Sistema de asignación: El personal contratado para el desarrollo de las actividades, se asignará primero en los partes de los buques que estén operando en la jornada y el resto se recogerá en un único parte con la nomenclatura de Operación Única como función a desempeñar.

Artículo 46.- CAMBIO DE OPERACIÓN Y OPERATIVIDAD DE LOS BUQUES

Cambio de operación y operatividad de los buques en terminales de contenedores.

46.1 Cuando la empresa estibadora dé por finalizada una determinada operación en el transcurso de la jornada laboral, todo el personal está obligado a pasar a la operación de buque que indique la empresa, sin ningún condicionamiento, como



puede ser la situación administrativa del buque o el número de manos. El único requisito necesario es que el personal esté a cargo de un capataz y no se alcancen 5 manos que dependan de un mismo capataz.

En el caso de que se dé por finalizada una operativa y los equipos hayan pasado a otro buque, éstos sólo podrán volver al buque inicial en los casos de fuerza mayor, como pueden ser averías de reefers, tapas, contenedores mal estibados, derrames de mercancías peligrosas, trinca sin terminar y situaciones análogas. Una vez finalizada las tareas de fuerza mayor, los equipos de trabajo volverán al buque anterior hasta completar o finalizar su jornada laboral. En estos casos de fuerza mayor también podrá pasar al buque finalizado cualquier equipo de trabajo que esté operando en la terminal, en función del que resulte más operativo para solucionar el problema.

En todo caso, el capataz general podrá adoptar las medidas que considere más convenientes para dar solución a cualquier operativa.

La empresa comunicará al capataz la decisión de cambiar de operación y/o buque al equipo de trabajo, tan pronto le sea posible, según su planificación.

46.2 En el supuesto de retraso en la entrada de un buque, el personal asignado en dicho buque podrá realizar trabajo efectivo en otro buque o buques, hasta el atraque del mismo, valorando la empresa en ese mismo momento si considera la operatividad de la totalidad de los equipos contratados en el mencionado buque o por el contrario tiene preferencia en seguir operando en buques de apoyo dando por no operativo para esa jornada al buque contratado, dicho cambios físicos conllevarán los diez movimientos de pase.

A estos efectos, aquellas manos que al inicio de jornada se encuentren nominadas a un buque finalizado, y que fueran a operar en el buque con retraso, tendrán la misma consideración que las manos nombradas a dicho buque.

46.3 Al inicio de la jornada las manos de apoyo iniciarán su actividad por la proa del buque, salvo por cuestiones operativas

46.4. La retribución por cada cambio físico de buque será el cálculo correspondiente a diez movimientos de la jornada de trabajo en caso de que dicho cambio implique izado o arriado de pluma o cambio de grúa, excepto en caso de concurrencia de la situación descrita en el apartado 46.1, 46.2 y 46.3 del presente artículo, que se percibirá el complemento indicado, tantas veces como cambios físicos se produzcan.



46.5. A los manipuladores de grúa les podrá aplicar la movilidad de equipo. A aquellos a los que se les aplique movilidad de equipo, entendida ésta como la posibilidad de trabajar en equipos distintos en una misma jornada, percibirán la prima más alta de cualquiera de las operaciones en que hubiesen estado durante su jornada de trabajo.

Artículo 47.- SISTEMA DE ASIGNACIÓN DE ESPECIALIDAD DE CONDUCTOR DE PRIMERA PARA TERMINALES DE CONTENEDORES.

47.1.- Régimen General:

46.1.1.- Las personas trabajadoras se asignarán en los distintos partes de trabajo desarrollando su actividad únicamente en los equipos de trabajo reconocidos en los mismos.

47.2. Régimen Especial: Pooling de muelle.

47.2.1. El pooling de camiones es un sistema automático que tiene como finalidad la optimización de los ciclos de los camiones en las operativas de las terminales. En este sentido, dentro de la facultad de organización y dirección del trabajo, la empresa programara el sistema operativo del pooling para optimizar los recursos asignados a cada operativa.

47.2.2. Los trabajadores contratados para realizar el transporte de los contenedores en la terminal se integrarán en dos pools de trabajo por jornada, conforme a las siguientes funciones:

- a) Pool de servicio público: En el primer pool y dentro de los diferentes partes de buque se integrarán los medios contratados para realizar el transporte de las operaciones de carga y descarga de buques, que atenderán indistintamente instrucciones de cualquier grúa y/o barco durante su jornada laboral. Las personas trabajadoras incluidos en este pool de trabajo liquidarán su prima de productividad con la media de los equipos de trabajo de Operación 21 con jornada completa en el turno de trabajo –salvo que la/s mano/s con finalización anticipada superen la media de las manos completas, en cuyo caso se incluirán en el cálculo de la prima de productividad-, indistintamente del parte de servicio público que proceda.



En el caso de que finalice la operativa de alguna de las manos antes del final de la jornada de trabajo, salvo indicación expresa de la empresa, los camiones integrados en el pooling, continuarán trabajando hasta la finalización de la jornada.

Para los conductores que la empresa determine que finalizan su jornada, se estará sujeto a las normas generales. Es decir, los que figuren, por orden de aparición, en el parte más bajo de el/los equipo/os finalizados.

En el caso que el trabajador no haya completado su jornada laboral, percibirá la liquidación de la mano con la que finalice su jornada. La liquidación de éstos será proporcional a las horas trabajadas.

En el segundo equipo se integrarán los medios contratados y/o asignados para realizar transporte horizontal de mercancía en operaciones diferentes de las de carga y descarga de buques, liquidando el trabajo de las personas trabajadoras incluidos como actualmente se realiza la liquidación de la especialidad de conductor de 1ª en la Recepción y Entrega.

47.2.3 Las tareas de resolución y gestión de las anomalías derivadas del sistema serán desarrolladas por el estibador contratado por las empresas con la especialidad de clasificador de terminal (ejemplo: repostaje, descansos o ausencias justificadas de los camiones, incidencias operativas). Siempre bajo los criterios establecidos por la empresa y con la autorización de esta sobre cualquier modificación.

47.2.4. Para este régimen especial, las empresas que quieran suscribirlo lo comunicarán al CPE correspondiente, así como a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV. SISTEMAS DE TRINCA

Artículo 48.- SISTEMAS DE TRINCA

La empresa estibadora podrá demandar personal portuario para realizar las tareas de trinca, mediante los siguientes sistemas.

48.1 Sistema de trinca de contenedores a muelle:



48.1.1. Las empresas estibadoras demandarán personal de trinca para atender la totalidad de las tareas de trinca que surjan durante el turno (apertura de twistlocks –incluyendo alturas-, colocar o retirar barras de contenedores, y recogida y/o preparación de material), siguiendo criterios operativos que no mermen la productividad de los equipos de trabajo.

El personal se integrará en un único parte de trinca.

La trinca como norma general trabaja por parejas puesto que así es el procedimiento de trabajo tanto a nivel operativo como preventivo.

Los trincadores nombrados en una jornada a una Terminal se dividirán en grupos de 2, 4 o 6 personas, salvo en las situaciones en el Anexo IV, apartado 9, y la percepción económica se realizará en función de dichos grupos. Si la operación lo requiere, las collas de 4 y 6 trincadores temporalmente se podrán subdividir en grupos de 2 durante el desarrollo de la jornada.

Al inicio de jornada se repartirán los equipos de trabajo según el orden estricto de contratación independientemente de donde finalmente acaben operando.

En el caso de que se hubieran solicitado horas de sustitución por la realización de dobles consecutivos, y dichas horas de sustitución no se pudieran atender por falta de personal disponible, durante la hora en la que debería de haberse dispuesto de personal para cubrir dicha hora, se reajustará el trabajo planificado para poder arrancar las operativas sin demora ni interrupciones. Al finalizar dicha hora, se retomará la planificación inicialmente prevista.

Al principio de la jornada la empresa debe de proveer a los buques que lo necesiten inicialmente de personal para las labores de apertura de twistlocks/alturas. El personal destinado para estas tareas en un buque no puede realizar las mismas en otro buque que ya haya tenido asignación de grupos de trabajo salvo que el personal del otro buque haya sido despachado o se produzca alguna situación de fuerza mayor.

La movilidad entre buques del personal de trinca se realizará sin que genere coste adicional ni derecho económico alguno.

En el caso que durante el desarrollo de la jornada se produzca una reducción de los trincadores necesarios para las tareas del buque asignado, la movilidad entre buques se aplicará por orden de aparición en el parte sobre el número de trincadores afectados, contra el barco o barcos que se determinen bajo criterios operativos.



48.1.2. La retribución de los trincadores estará integrada por los siguientes conceptos:

- Jornal en función del tipo de jornada (laborable/festiva, diurna/nocturna).
- Complemento de puesto de trabajo.
- Prima de producción, en función de los siguientes conceptos:
 - Número de contenedores abiertos desde la jaula por imposibilidad de hacerlo desde el buque (alturas).
 - Barras de destrinca, incluida la recogida.
 - Barras de Trinca, incluida la preparación.

La liquidación de las primas de trinca se realizará por collas y será el resultado de la suma de todas las aperturas de todos los contenedores en alturas y todas las barras manipuladas durante la jornada dividido por el número de trincadores que conformen la colla.

Se establece una prima mínima equivalente al importe económico de 45 barras de trinca, para aquellos casos en los que no sea posible desarrollar un volumen de trabajo suficiente para superar dicho importe económico. Dicha cantidad se actualiza en función de la jornada de acuerdo a la tarifa vigente

El devengo y cobro de la prima mínima requerirá que las tareas asignadas –recogida y preparación de material, barras de trinca, tochos desde cubierta y alturas- hayan sido completadas en su totalidad. En caso de existir carga de trabajo planificada por la empresa y dicho volumen no se alcanzara por causas ajenas a la empresa, o no se observaran las secuencias de trabajo, se devengará la prima de producción correspondiente al volumen de trabajo efectivamente realizado.

Cuando por cualquier motivo, no haya suficientes tareas de trinca o destrinca que generen la prima mínima o bien porque lo requiera la operativa, a requerimiento de la Empresa Estibadora, se podrán realizar trabajos de recogida y/o preparación de material siguiendo los criterios establecidos. Dicha valoración se establecerá en 120 piezas (barras y/o tensores) por persona trabajadora para recogida y 100 piezas (barras y/o tensores) por persona trabajadora para preparación, para la totalidad de la jornada o proporcional en caso de que la tarea no se tenga que realizar en la totalidad de la jornada o se hayan desarrollado otras tareas, todo ello para la percepción de la prima mínima.



El material destrincado debe ser recogido para el cómputo de barras, descontándose en caso contrario, salvo que por motivos operativos quede material sin recoger. En ese caso, se estará a lo descrito en los dos párrafos anteriores.

Los equipos de trinca destinados a la apertura de twislocks/alturas, para la garantía de la percepción mínima, deberán asumir la proporcionalidad del trabajo en funciones de desarrollo de barras o preparación, durante el tiempo que no se emplee en esperas de buque o guardias.

48.1.3. Las jornadas de trabajo para los equipos de trinca serán todas aquellas jornadas habilitadas en convenio, pudiendo convivir equipos de trinca de diferente jornada. El Equipo de Trinca deberá permanecer en todo momento de la jornada en el recinto de la Terminal, salvo indicación contraria por parte de la empresa.

En el caso de que en la jornada ordinaria haya quedado tarea por realizar con el objetivo de finalizar la tarea de trinca de un buque concreto, se podrá continuar la jornada durante una o dos horas de remate. El remate tiene carácter potestativo para la empresa y obligatorio -si así lo decide la empresa- para las personas trabajadoras.

En caso de remate la empresa decidirá el número de trincadores que debe efectuar el remate, tomando en consideración la opinión del capataz; para la determinación de qué personas trabajadoras rematan tendrán preferencia los trincadores que hayan estado desarrollando las labores de trinca a dicho buque. Si por cualquier motivo no estuviesen en disposición de realizar las horas de remate, se aplicarán las normas generales del remate, pudiendo desarrollarse remate pese a que exista un nombramiento posterior.

48.1.4.- En el caso de que la empresa, al inicio de una jornada y para el desarrollo de la misma, no tuviese ningún buque atracado y operando que requiera servicios de trinca del colectivo portuario, podrá dar por finalizada la operación a la totalidad de las personas trabajadoras contratados para esta actividad. Este supuesto no conllevará remuneración productiva alguna.

48.1.5. En los buques que opten por realizar la trinca o destrinca con el personal portuario, será este personal el que realice todas las tareas relacionadas con la trinca/destrinca desde el inicio hasta la finalización de los trabajos durante la estancia del barco en la Terminal.

48.1.6. En el caso de iniciarse operaciones con manos de apoyo sin personal de trinca a muelle, en buques que requieran destrinca de personal portuario, con el fin de



garantizar el aprovechamiento de las manos, las empresas podrán acordar con el personal portuario que esté habilitado para ello, la posibilidad de realizar dichas labores, retribuyéndole conforme a los estándares habituales de destrinca. Ante la falta de acuerdo con el personal portuario, las empresas podrán pactar la realización de las tareas con el personal del buque.

Si la tarea únicamente consistiese en la apertura del cajón de twistlocks se abonará el complemento de puesto de trinca al personal que la realice.

48.1.7. Funciones específicas del capataz en la trinca muelle:

Los capataces de barco serán quienes se hagan responsables de los trincadores, de acuerdo a la distribución del equipo de trinca que comunique la empresa al inicio o durante el desarrollo de la jornada y cumplimentarán la hoja de seguimiento de trinca de su buque con la información necesaria para liquidar el parte de trinca.

La Empresa Estibadora, comunicará a los capataces de cada buque las secuencias de tareas y la asignación del número de trincadores para el desarrollo de cada una de ellas en cualquier momento de la jornada, con los medios habituales de comunicación Empresa-Trabajador. Los capataces se coordinarán y comunicarán entre ellos, para, bajo las órdenes de la empresa, optimizar los recursos de trinca contratados.

Verificarán la realización de la destrinca y recogida de material en los casos necesarios, así como la preparación y la trinca según los planos del buque. Pedirá la confirmación al personal del buque, de la tarea realizada, para su posterior liquidación en el parte de trabajo.

- Operativas solo con equipos de trinca
 - a) El capataz contratado sólo para iniciar la destrinca y apertura de alturas de un buque, asumirá dicha tarea hasta su finalización, responsabilizándose de las manos de apoyo que reciba dicho buque, hasta que el mismo reciba un capataz, percibiendo la media de lo que generen los equipos de trinca exclusivamente destinados a destrincar/trincar barras en dicho buque, siempre que no sea inferior a lo generado por alguna de las manos de apoyo que están a su cargo con la garantía de la prima mínima de trinca.
 - b) El gruísta contratado para realizar las alturas percibirá la media de lo que generen los equipos de trinca íntegramente destinados a ese buque, teniendo la garantía de la percepción económica de la doble prima de 120 movimientos.

48.2.- Sistema de trinca de contenedores a buque:



En el sistema de trinca a buque las empresas contratarán el personal necesario para realizar todas las funciones de la trinca en los buques que opten por operar con personal de Valencia. Los buques estarán provistos de continuidad en el personal de trinca para tener operatividad y poder prestar un buen servicio.

El personal de trinca estará asociado a los partes de servicio público y la prima de producción será la misma que la del equipo de trabajo.

Las funciones a realizar serán las genéricas del trabajo de trinca, puesta y retirada de barras , apertura de twislocks y preparación/retirada de material. Asumirán la actividad del buque en el cuál hayan sido contratados, o en su defecto el trabajo que únicamente vaya a desarrollar los equipos de su parte en otros buques, siempre bajo el mando de su capataz correspondiente.

En caso de remate de buque estarán sujetos a los condicionantes de los equipos de trabajo, no pudiéndose dividir la totalidad de los trabajadores contratados en dicho buque.

48.3.- Sistema de trinca de mercancía general

El personal integrado en este turno específico de trinca deberá disponer de la formación adecuada para poder atender las demandas de trinca mercancía general en el puerto de Valencia, para lo cual se desarrollarán los programas formativos necesarios para tal fin.

Los trabajadores de dicha especialidad que reciban dicha formación deberán estar cualificados para trincar y destrincar todos los tipos de mercancías más habituales dentro del tráfico general: vehículos (coches), camiones, plataformas, maquinaria, cajerío, bultos, etc., salvo aquellas operativas que por su complejidad técnica o nivel de aseguramiento sobrepase la capacidad del CPE o según lo establecido en el artículo 130.2.f del RDL 2/2011 de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

CAPÍTULO XV.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 49- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



El objetivo común es fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y demás normas de Seguridad y Salud establecidas, como elementos centrales a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

A partir de esta formulación, se contemplan un conjunto de medidas concretas, entre las que destacan: la integración de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, la garantía de la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y la formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo.

49.1.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales a que se refiere el párrafo siguiente.
- Este PPRL deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

49.2.- Vigilancia de la Salud de los trabajadores

- El CPE velará por la salud de sus trabajadores mediante la realización de los exámenes de salud anuales, en función de los riesgos derivados de su trabajo, por parte de los servicios o entidades propios o ajenos que tengan atribuida la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Dados los riesgos propios y para terceros inherentes a la actividad a desempeñar, la vigilancia de la salud será obligatoria para todos los trabajadores. Tal y como se recoge, en el acta de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 28 de marzo de 2018, dados los riesgos propios y para terceros inherentes a la actividad a desempeñar, las revisiones médicas anuales serán obligatorias para todas las personas trabajadoras.
- La Vigilancia de la Salud tendrá carácter anual y estará acompañada, si es necesario, de seguimientos médicos individualizados, así como de la necesaria adaptación a las condiciones psicosociales que se establezcan, atendiendo a la realidad del trabajo que se desarrolla.



- De conformidad con lo estipulado en el artículo 22 de la L.P.R.L y habida cuenta que, dados los riesgos inherentes al trabajo portuario, la realización de los reconocimientos es imprescindible para:
 - o Evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - o Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
 - o Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.
- No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



- En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- Los trabajadores que pasen el reconocimiento médico, voluntariamente podrán trabajar en otra jornada.
- En cualquier caso, las personas trabajadoras que pasen reconocimiento médico percibirán la cuantía establecida en las tablas salariales para el salario garantizado denominado "garantía de percepción salarial".
- La persona trabajadora, tendrá derecho a obtener copia de los informes médicos que realice la empresa de su persona.
- Se mandata al Comité de Seguridad y Salud para la atención y resolución de las incidencias que concurren en una persona trabajadora, que de manera sistemática falte al trabajo, para que abordando las circunstancias que concurren al caso particular, se adopten las medidas necesarias para facilitar la prestación de servicios y atienda la demanda empresarial. En caso de discrepancia, en las soluciones, se mandata a la Comisión Paritaria para poder alcanzar un acuerdo que tenga como finalidad corregir las continuas ausencias al trabajo. A tal efecto, las partes manifiestan, que no es intención de responder a situaciones singulares de absentismo con el mecanismo sancionador.

49.3.- Plan de formación en Prevención de Riesgos Laborales

- En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.



- La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- El CPE y las Empresas Estibadoras actualizarán la información en riesgos laborales y mantendrán informados a los trabajadores previamente a la introducción de nuevas tecnologías o nuevos sistemas de trabajo y cuando se detecten riesgos nuevos no contemplados en el PPRL.

49.4.- Planes de emergencia

- El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.
- Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.
- El Plan de emergencia del CPE quedará integrado y estará determinado por el plan de emergencia general establecido en el Puerto.

49.5.- El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención

- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- Dicho comité estará formado, de una parte, por los Delegados de Prevención, y de la otra, por el empresario y/o sus representantes existentes o designados en número igual al de los Delegados de Prevención.



- En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de las Empresas Estibadoras y del CPE, que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.
- Sus competencias y facultades serán las que les atribuye el artículo 39 de la citada Ley 31/1995, en los términos que se establezcan conforme a las demás disposiciones legales de aplicación.
- Los Delegados de Prevención serán designados a lo establecido en artículo 35 de la L.P.R.L.-Conforme se establece en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, si bien, conforme al apartado 4 del mismo precepto, se establece la posibilidad de que se designe a delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes del personal, siempre que exista acuerdo respecto a la elección de los mismos, entre la representación social y empresarial, y se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.
- Los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades reconocidas en el artículo 36 de la L.P.R.L.
- En cuanto a la garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, será de aplicación lo estipulado en el artículo 37 de la L.P.R.L.

49.6.- Ropa de trabajo

- A las personas trabajadoras incluidas en el convenio se les facilitará anualmente el vestuario necesario de ropa y de calzado dos veces al año (uno en verano y otro en invierno), así como los medios de protección adecuados, siendo de obligado cumplimiento el uso de los mismos.
- El Comité de Seguridad y Salud valorará las características de la ropa y de los medios de protección personal, esta vestimenta será igual para todas las personas trabajadoras atendiendo en todo caso a sus características morfológicas.

49.7.- Servicio Asistencia Médica



El CPE dispondrá de un Servicio Médico para la atención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, dotado de los siguientes medios técnicos y humanos:

*Servicio de Ambulancia medicalizada, cubierto por, al menos, un técnico, un médico y un ATS/DUE las 24 horas diarias de todos los días del año, a excepción de los inhábiles.

*Servicio Médico Asistencial, que incluye médico especialista, traumatólogo, enfermero y diplomado en Fisioterapia.

Los mencionados servicios se ubicarán en el edificio del CPE, o siempre que se faciliten y aseguren las atenciones al colectivo de estibadores, en una zona del recinto portuario.

49.8.- Constitución de Comités de Coordinación de Seguridad y Salud

En el plazo de tres meses desde la vigencia de este convenio, se creará en el Puerto de Valencia, un Comité de Coordinación de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de las personas trabajadoras portuarios, Empresas estibadoras socias o usuarias del CPE y el propio CPE. Dicho órgano se denominará "Comisión de seguimiento de la prevención de riesgos laborales de la estiba en el Puerto de Valencia".

Este Comité de Coordinación de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por los delegados de prevención del CPE y de otra, por los representantes de las empresas y de los CPE que operen en el puerto.

En todo caso, el número de miembros del comité no será superior a cinco por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada una de ellas. También podrán participar en las reuniones, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en las empresas estibadoras y de los CPE que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

Sus competencias y facultades serán participar en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 24 de la Ley 31/1995, que serán desarrolladas por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, y aprobadas por esta



última y, en su caso, con la participación de las organizaciones legitimadas no integrantes de la CPSE.

Asimismo, al menos una vez al año, se promoverá una reunión de coordinación con el resto de la comunidad portuaria y la Autoridad Portuaria de Valencia para mejorar la relación preventiva y coordinación de los agentes del sector.

49.9.- Control de drogas, sustancias estupefacientes y alcohol.

- Se establece un plan de actuación para la prevención del consumo de alcohol y drogas en el trabajo, en los términos establecidos en el Anexo V del presente Convenio.
- Para llevar adelante el citado plan, se constituirá un grupo técnico de apoyo, según se desarrolla en el Reglamento.

CAPÍTULO XVI. – REPRESENTATIVIDAD EN EL SECTOR Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 50.- REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR. COLEGIO ELECTORAL ESPECÍFICO

A fin de coadyuvar a la clarificación de la representación legal de las personas trabajadoras afectadas por este Acuerdo, la legitimación para negociar el mismo y los convenios colectivos de ámbito inferior conforme lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores corresponderá a los Sindicatos con la legitimación correspondiente respecto al personal estibador en las empresas titulares del servicio de manipulación de mercancías y en los centros portuarios de empleo incluidos en el ámbito personal.

De conformidad con lo previsto en el artículo 71.1 párrafo 2.º del ET, considerando la composición profesional del sector, se establece un nuevo colegio en las empresas estibadoras y en los CPE que tengan contratados en su plantilla a trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente acuerdo. En virtud de la polivalencia funcional y dada la consideración de colectivo único, ese colegio incluirá a la totalidad del personal de todos los Grupos profesionales previstos en el presente Acuerdo.



Artículo 51.- DERECHOS SINDICALES

Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen los siguientes derechos:

- a. La RLT podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo, en los locales de la CPE o de las empresas. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la CPE o local dispuesto por la empresa, o de cualquier otro que éstas pongan a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.
- b. A recibir información a través de sus representantes.
- c. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.
- d. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la ley-, origen racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua oficial del Estado Español y de las Comunidades Autónomas.
- e. A la protección frente al acoso sexual o laboral con ocasión o como consecuencia del trabajo.
- f. A autorizar expresamente a las empresas la cesión de datos informatizados de su dirección, teléfono y correo electrónico a los sindicatos de su elección.

Los CPE y las empresas estibadoras respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.



La representación de los sindicatos con presencia en la CPSE tendrá acceso inmediato al lugar de las operaciones portuarias realizadas por las empresas estibadoras. El CPE facilitará a su representación legal y sindical la solicitud de personal, el parte de operaciones y la liquidación correspondiente a cada operación.

Artículo 52.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

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

- a. Derecho a que en aquellos CPE y empresas estibadoras cuya plantilla exceda de 50 trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.
- b. Los sindicatos que, cuenten o no con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la CPE de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical que, en su caso, será adicional al que les correspondiera conforme a las previsiones indicadas en el párrafo anterior.
- c. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.
- d. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.
- e. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.
- f. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

La utilización concreta por estibador será comunicada por los sindicatos al CPE y empresa estibadora afectada con tres días hábiles de anticipación a su utilización salvo situaciones excepcionales. La designación de trabajadores que no tengan la



condición de representantes no conlleva el otorgamiento a los mismos de garantía sindical alguna o de las propias de los representantes legales.

g. Los sindicatos firmantes del presente Acuerdo que no hubieran obtenido representación legal en los CPE y empresas estibadoras tendrán derecho a recibir la misma información que, con arreglo a la Ley o a este Convenio, ostenta la representación legal y sindical del personal en cada empresa o CPE y estarán sujetos a la obligación de sigilo en los términos del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Para la recepción de la información el sindicato deberá comunicar a la empresa o CPE una dirección de correo electrónico.

Asimismo, los sindicatos firmantes tienen derecho a ser consultados y emitir informe previo sobre los contratos de los CPE para la puesta a disposición de personal con las empresas estibadoras usuarias que den cobertura a las sucesivas órdenes de servicio.

Artículo 53. DERECHOS ADICIONALES DE LOS DELEGADOS SINDICALES Y DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES (RLT)

53.1 Derechos adicionales de los delegados sindicales.

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

- a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados de este en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que los CPE y empresas estibadoras deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos y obligaciones será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



d) Serán oídos por los CPE y empresas estibadoras en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las afiliadas al sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por los CPE y empresas estibadoras con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de las personas trabajadoras.
- La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

53.2 Derechos adicionales de los representantes legales.

En los CPE y empresas estibadoras, además de los derechos que las leyes otorgan a los RLT, éstos tendrán también los siguientes:

- a. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 7 turnos mensuales retribuidos. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivo sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.
- b. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.
- c. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
- d. Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el ET.



Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el ET.

CAPÍTULO XVII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art 54.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En materia de Régimen disciplinario será de aplicación directa el Capítulo XIV (artículos 63 a 66), del V Acuerdo Sectorial para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, o la regulación en dicha materia que se contenga en la norma convencional estatal que lo sustituya.

CAPITULO XVIII.- PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 55.- FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL (F.A.S.).

El objeto del Fondo de Asistencia Social es atender la mejora de las condiciones sociales del personal portuario, tanto en activo como pensionista.

La gestión de este fondo, corresponde a la Fundación Sociedad Obrera La Marítima Terrestre.

Las Empresas Estibadoras aportarán al Fondo de Asistencia Social el importe de 0,0367 euros por tonelada de mercancía importada o exportada, en cuya manipulación intervengan las personas trabajadoras portuarias. No computarán las mercancías en tránsito

Las empresas estibadoras realizarán a mes vencido una liquidación económica, transfiriendo a Centro Portuario de Empleo o directamente a la Fundación Sociedad Obrera la Marítima Terrestre el importe resultante y los cálculos que hayan servido de base para la justificación de dichos importes antes de finalizar el mes siguiente al de la liquidación.

Una vez recibido el importe de las Empresas Estibadoras, EL Centro Portuario de Empleo de Valencia lo transferirá a la Fundación "Sociedad Obrera La Marítima Terrestre", e informará al Patronato de la Fundación con copia al comité de empresa. Así pues, la misión del Centro Portuario de Empleo consiste únicamente en la



intermediación en el cobro de las personas trabajadoras y de las empresas estibadoras y en el pago de los correspondientes importes a la Fundación.

A la finalización del ejercicio contable, la Fundación "Sociedad Obrera La Marítima Terrestre" entregará a la representación de las empresas estibadoras el Presupuesto Anual correspondiente al ejercicio siguiente y las Cuentas Anuales auditadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - REGULACIÓN SUPLETORIA Y ADAPTACIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

Las partes firmantes acuerdan que en todos aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio colectivo será de efecto y aplicación lo ya pactado en acuerdos anteriores y siempre en cumplimiento y respeto de lo establecido en el V Acuerdo estatal para la regulación de las relaciones laborales en sector de la estiba portuaria o norma convencional que lo sustituya.

En tal sentido, se acuerda que las estipulaciones del presente convenio colectivo están sometidas a los criterios que establece el Acuerdo estatal para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, que las partes asumen como parte integrante del mismo. Por tanto, en caso de contradicción con el contenido y los criterios establecidos en el indicado Acuerdo, será de aplicación directa las disposiciones del acuerdo estatal que dispondrá de prevalencia aplicativa con el alcance previsto en el mismo y sin perjuicio de que serán de aplicación las normas más favorables del convenio local y condiciones más beneficiosas y, en particular, de los acuerdos laborales locales sobre actividades portuarias adicionales de los sujetos incluidos en el ámbito personal del presente convenio. En especial son parte integrante del presente convenio colectivo, los acuerdos de graneles de fecha 15 de mayo de 2007 y 8 de octubre de 2008; y de rolones de fecha 26 de junio de 2009 y 10 de octubre de 2023; con la retribución actualizada conforme a la tabla salarial reseñada en el presente convenio colectivo.



Disposición adicional segunda. - PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y FLEXISEGURIDAD

Las partes acuerdan su voluntad de mantener el nivel máximo de empleo para lo cual es necesario que se garantice la capacidad de incrementar el nivel de productividad de los recursos que en la actualidad el CPE presta a las distintas terminales y empresas del Puerto de Valencia.

Las partes se comprometen a continuar desarrollando fórmulas que contribuyan a una optimización de los recursos, en particular tendentes a alcanzar un precio más competitivo por unidad manipulada.

Disposición adicional tercera.- PLANTILLA LABORAL, JUBILACIÓN FORZOSA Y TASA DE REPOSICIÓN

1.- El mantenimiento de un alto nivel de productividad que permita la competencia en el Puerto de Valencia en el ámbito estatal e internacional y el alto grado de seguridad y profesionalidad laboral que exige la actividad, precisa la adopción de medidas tendentes al rejuvenecimiento progresivo y constante de las plantillas de estibadores portuarios. En tal sentido, las partes firmantes consideran beneficioso y de interés social y empresarial la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación, así como la adopción de medidas de jubilación parcial o anticipada.

En consonancia con lo indicado, como objetivo coherente de política de empleo y con la finalidad de promover el relevo generacional, se conviene la jubilación forzosa del personal que cumpla los requisitos de edad de conformidad a lo previsto en las normas existentes en cada momento. En cualquier caso, la jubilación forzosa que se acordara, en cualquier caso, está condicionada a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora (hombre o mujer).

2.- Sin perjuicio de lo anterior, las partes convienen con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, establecer la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria de jubilación, computándose los coeficientes reductores de la edad de jubilación legalmente establecidos, en caso de resultar aplicables conforme a la legislación vigente, siempre que se acredite que la tasa de ocupación de la mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica del ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas.



Igualmente, para la extinción será imprescindible el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a.- Cumplimiento de la tasa de ocupación inferior al 20% de las personas ocupadas: Para la acreditación de la tasa de ocupación inferior al 20% de mujeres ocupadas, de las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición, será la definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, del ámbito funcional del presente convenio colectivo, según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

b.- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de la seguridad social para el cumplimiento de la edad de la jubilación ordinaria y tener derecho al 100% de la pensión de jubilación, computándosele los coeficientes reductores a dicha edad de jubilación ordinaria.

c.- En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de éste apartado concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d.- Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menor, una mujer en el CPE.

e.- Se mandata a la Comisión Paritaria Sectorial del Convenio Colectivo, para alcanzar los acuerdos extintivos con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, así como el número de personas que se incorporarán a la plantilla como consecuencia de las necesidades reales de plantilla, jubilaciones voluntarias así como las jubilaciones obligatorias afectadas por éste apartado.



Si con posterioridad a la publicación del presente convenio hubiese una regulación normativa, legal o convencional, que modificara la regulación legal de la jubilación forzosa establecida en este convenio, se mandata a la Comisión Negociadora para adaptar la presente regulación conforme a las disposiciones legales o convencionales que existan.

Disposición adicional cuarta.- ADAPTACIÓN A LOS AVANCES TECNOLÓGICOS.

Con el objetivo de que el colectivo de estibadores asimile los avances tecnológicos que necesiten los servicios portuarios para asegurar una mayor operatividad o productividad, las partes se comprometen a trabajar en la adaptación de dicho colectivo a los mencionados cambios. A estos efectos, se identificarán los puestos de trabajo afectados y desarrollarán los procesos formativos y mecanismos que faciliten la adaptación de los trabajadores respecto a los mencionados avances, todo ello de conformidad a lo acordado en el Acuerdo sectorial para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. Para ello, se desarrollarán los procesos formativos necesarios que cualifiquen al personal portuario imprescindible para la realización de tales actividades. De igual manera si la complejidad formativa puntual de alguno de los mencionados avances, no se pudiese desarrollar en dicho colectivo, las empresas podrán dotar al mismo del personal necesario para el desarrollo de la actividad o en su defecto cubrir esta puntual carencia con personal propio cualificado.

Disposición adicional quinta -. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

La representación empresarial y social se comprometen a estudiar la posibilidad de establecer sistemas de retribución flexibles/en especie así como posibles aportaciones por parte de las personas trabajadoras al FAS.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición derogatoria única. - Con la firma del presente Convenio quedan derogados todos aquellos pactos o acuerdos anteriores que se opongan o contravengan lo establecido en el articulado, disposiciones y anexos del presente Convenio



ANEXOS

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Las cuantías recogidas en la siguiente tabla, serán actualizadas con efectos económicos de 1 de enero de 2024 en una próxima sesión de la CPS conforme los criterios establecidos en el artículo 43.6, esto es, en base al IPC del año 2023, una vez se desarrolle su distribución por conceptos.

JORNALES EN OPERACIONES DE SERVICIO PUBLICO

2024

HORARIO	JORNADA	GRUPO I	REMATE	GRUPO II	REMATE	GRUPO III	REMATE	GRUPO IV	REMATE	MERCANCIA GENERAL				PRIMA POR CONTENEDOR		JORNADA	HORARIO
										REMATE GRUPO I	REMATE GRUPO II	REMATE GRUPO III	REMATE GRUPO IV	<120	=>120		
02 a 08	LABORABLE	202,95	59,20	209,58	61,12	217,30	63,37	230,01	67,08	50,71	52,40	54,35	57,49	0,867	0,930	LABORABLE	02 a 08
02 a 08	FEST. A LAB.	232,54	67,83	245,15	71,49	259,93	75,84	284,22	82,90	58,12	61,29	64,99	71,05	0,867	0,930	FEST. A LAB.	02 a 08
02 a 08	FESTIVO	365,39	106,59	377,36	110,05	391,28	114,12	414,13	120,78	91,35	94,34	97,81	103,52	1,260	1,352	FESTIVO	02 a 08
02 a 08	FEST. A FEST.	398,43	116,20	411,41	120,00	426,61	124,42	451,44	131,66	99,61	102,86	106,64	112,88	1,260	1,352	FEST. A FEST.	02 a 08
06 a 12	LABORABLE	135,95	39,65	140,38	40,93	145,53	42,44	154,02	44,91	33,97	35,07	36,38	38,51	0,533	0,745	LABORABLE	06 a 12
06 a 12	FESTIVO	201,47	58,73	208,05	60,69	215,71	62,93	228,31	66,60	50,31	52,01	53,90	57,04	0,648	0,756	FESTIVO	06 a 12
08 a 14	LABORABLE	95,92	27,98	99,07	29,25	102,73	29,96	108,72	31,68	24,00	24,79	25,66	27,18	0,360	0,589	LABORABLE	08 a 14
08 a 14	SABADO	111,39	50,37	114,54	52,01	118,21	53,89	124,20	57,06	43,18	44,58	46,21	48,92	0,360	0,589	SABADO	08 a 14
08 a 14	FESTIVO	172,68	72,75	178,35	75,13	184,88	77,91	195,70	82,42	62,35	64,38	66,76	70,64	0,648	0,756	FESTIVO	08 a 14
14 a 20	LABORABLE	95,92	41,95	99,07	43,32	102,73	44,92	108,72	47,55	36,01	37,13	38,52	40,81	0,360	0,589	LABORABLE	14 a 20
14 a 20	SABADO	172,68	75,55	178,35	78,00	184,88	80,89	195,70	85,63	64,76	66,87	69,32	73,39	0,648	0,756	SABADO	14 a 20
14 a 20	FESTIVO	244,53	107,00	252,56	110,48	261,85	114,54	277,13	121,24	91,66	94,69	98,19	104,12	0,897	0,962	FESTIVO	14 a 20
18 a 00	LABORABLE	135,95	39,65	140,38	40,93	145,53	42,44	154,02	44,91	33,97	35,07	36,38	38,51	0,533	0,745	LABORABLE	18 a 00
18 a 00	LAB A FEST	155,08	81,44	160,15	84,07	166,06	87,19	175,77	92,28	69,78	72,06	74,71	79,07	0,533	0,745	LAB A FEST	18 a 00
18 a 00	SABADO	239,81	69,96	247,68	72,25	256,82	74,92	271,77	79,27	59,96	61,91	64,20	67,94	0,937	1,006	SABADO	18 a 00
18 a 00	FEST. A LAB.	308,85	90,06	318,88	93,02	330,69	96,44	349,99	102,05	77,20	79,73	82,68	87,48	1,361	1,459	FEST. A LAB.	18 a 00
18 a 00	FEST. A FEST.	327,65	95,55	338,37	98,69	350,82	102,34	371,32	108,28	81,89	84,57	87,69	92,84	1,361	1,459	FEST. A FEST.	18 a 00
19 a 01	LABORABLE	135,95	39,65	140,38	40,93	145,53	42,44	154,02	44,91	33,97	35,07	36,38	38,51	0,533	0,745	LABORABLE	19 a 01
19 a 01	LAB A FEST	155,08	81,44	160,15	84,07	166,06	87,19	175,77	92,28	69,78	72,06	74,71	79,07	0,533	0,745	LAB A FEST	19 a 01
19 a 01	SABADO	239,81	69,96	247,68	72,25	256,82	74,92	271,77	79,27	59,96	61,91	64,20	67,94	0,937	1,006	SABADO	19 a 01
19 a 01	FEST. A LAB.	308,85	90,06	318,88	93,02	330,69	96,44	349,99	102,05	77,20	79,73	82,68	87,48	1,361	1,459	FEST. A LAB.	19 a 01
19 a 01	FEST. A FEST.	327,65	95,55	338,37	98,69	350,82	102,34	371,32	108,28	81,89	84,57	87,69	92,84	1,361	1,459	FEST. A FEST.	19 a 01
20 a 02	LABORABLE	143,93	41,95	148,66	43,32	154,17	44,92	163,17	47,55	36,01	37,13	38,52	40,75	0,533	0,745	LABORABLE	20 a 02
20 a 02	LAB A FEST	182,27	95,68	188,23	98,84	195,19	102,46	206,59	108,42	82,00	84,72	87,81	92,95	0,533	0,745	LAB A FEST	20 a 02
20 a 02	SABADO	253,97	74,09	262,30	76,47	271,96	79,30	287,82	83,96	63,52	65,56	67,96	71,97	0,937	1,006	SABADO	20 a 02
20 a 02	FEST. A LAB.	291,61	85,03	301,12	87,79	312,23	91,06	330,45	96,37	72,89	75,25	78,02	82,59	1,361	1,459	FEST. A LAB.	20 a 02
20 a 02	FEST. A FEST.	329,19	96,02	339,97	99,16	352,49	102,79	373,08	108,82	82,28	84,98	88,13	93,24	1,361	1,459	FEST. A FEST.	20 a 02

CAMBIO DE BUQUE: En el supuesto que en una operativa hubiese un cambio de buque, a efectos del cálculo de la prima, esta se incrementará en 10 movimientos por cada cambio físico de buque. (30-07-07)

La retribución a percibir por el TRASTAINERO y CONTAINERO en Operación de Servicio Público será:

Jornal + Complemento + Prima de Producción del Buque
En Recpción y Entrega será:
Jornal + Complemento + Prima Fija (103 mov)

La retribución a percibir por el GRUISTA será:

Jornal + Complemento + Prima Producción del Barco + Si supera 120 mov. la prima de producción incentivada si la hubiera.
(1) Jornal + Complemento + Prima Producción del Barco
(2) Jornal + Complemento + Prima Producción del Barco

(1)	(2)
Jornadas	Jornadas
LAB, SAB	Resto Festivos
FES 08-14 y 14-20	



JORNALES EN OPERACIONES COMPLEMENTARIAS

2024

HORARIO	JORNADA	GRUPO I	REMATE	GRUPO II	REMATE	GRUPO III	REMATE	GRUPO IV	REMATE
02 a 08	LABORABLE	273,55	79,78	279,71	81,57	286,84	83,64	298,57	87,07
02 a 08	FEST. A LAB.	313,29	91,39	327,19	95,43	343,09	100,08	368,96	107,61
02 a 08	FESTIVO	492,38	143,61	503,40	146,81	516,27	150,58	537,40	156,73
02 a 08	FEST. A FEST.	536,96	156,62	549,09	160,12	563,08	164,25	585,95	170,92
06 a 12	LABORABLE	197,62	57,62	202,09	58,95	207,22	60,44	215,71	62,95
08 a 14	LABORABLE	139,52	40,72	142,61	41,61	146,29	42,66	152,23	44,42
08 a 14	SABADO	155,01	73,28	158,07	74,89	161,77	76,77	167,71	79,95
08 a 14	FESTIVO	251,11	105,84	256,75	108,18	263,27	110,98	274,09	115,46
14 a 20	LABORABLE	139,52	61,03	142,61	62,40	146,29	63,98	152,23	66,61
14 a 20	SABADO	251,11	109,88	256,75	112,35	263,27	115,20	274,09	119,94
14 a 20	FESTIVO	355,60	155,56	363,56	159,05	372,88	163,15	388,10	169,79
19 a 01	LABORABLE	197,62	57,62	202,09	58,95	207,22	60,44	215,71	62,95
20 a 02	LABORABLE	209,25	61,03	213,97	62,40	219,45	63,98	228,40	66,61
20 a 02	LAB A FEST	265,05	77,35	271,00	79,04	277,96	80,71	289,26	84,37
20 a 02	SABADO	369,25	107,72	377,55	110,13	387,21	112,94	403,04	117,56
20 a 02	FEST. A LAB.	424,08	123,68	433,51	126,44	444,62	129,68	462,76	135,00
20 a 02	FESTIVO	478,71	139,63	489,42	142,72	501,96	146,41	522,51	152,39

TABLA SALARIAL OPERACIÓN ÚNICA (RTT Y CONTAINER)

HORARIO	JORNADA	LAB Y FES con RE o sin B/	FEST SIN RE (RE+SP)/2	COMPL	TOTAL LAB Y FES con RE o sin B/	TOTAL FEST SIN RE (RE+SP)/2
02 a 08	LABORABLE	279,71		45,39	325,10	(1)
02 a 08	FEST. A LAB.	327,19		45,39	372,58	
02 a 08	FESTIVO	503,40	440,38	45,39	548,79	485,77
02 a 08	FEST. A FEST.	549,09	480,25	45,39	594,48	525,64
06 a 12	LABORABLE	202,09		45,39	247,48	
08 a 14	LABORABLE	142,61		45,39	188,00	
08 a 14	SABADO	158,07		45,39	203,46	
08 a 14	FESTIVO	256,75	217,55	45,39	302,14	262,94
14 a 20	LABORABLE	142,61		45,39	188,00	
14 a 20	SABADO	256,75	217,55	45,39	302,14	262,94
14 a 20	FESTIVO	363,56	308,06	45,39	408,95	353,45
20 a 02	LABORABLE	213,97		45,39	259,36	(2)
20 a 02	LAB A FEST	271,00		45,39	316,39	
20 a 02	SABADO	377,55	319,93	45,39	422,94	365,32
20 a 02	FEST. A LAB.	433,51	367,32	45,39	478,90	412,71
20 a 02	FESTIVO	489,42	414,70	45,39	534,81	460,09

(1) Garantía rndto. mínimo 63 mvtos.

(2) Garantía rndto. mínimo 42 mvtos.



LABORABLES Y FESTIVOS CON OPERACIONES COMPLEMENTARIAS

Jornal operaciones complementarias+ complemento especialidad+Media liquidaciones económicas

FESTIVOS SIN R/E (SOLO ENTRE BUQUES)

$(R/E + SP)/2$ + complemento especialidad + Media liquidaciones económicas

Complemento de especialidad: en todas las jornadas **45,39**

Apoyo Operación: se retribuirá un complemento adicional de **45,39** en razón de su doble especialidad.

Cuando a requerimiento de la empresa un manipulador desarrolle su segunda especialidad se le retribuirá también como a un apoyo.

COMPLEMENTOS DE PUESTO 2024

CAPATAZ DE O.P.	69,67
SOBORDISTA	61,12
TRINCADORES Y CAPATAZ DE O.P.	45,26
CLASIFICADOR	61,12
MAFI (EN TODAS LAS EMPRESAS Y TODAS LAS JORNADAS)	58,89
MANIPULADOR OP. ÚNICA	45,39
APOYO OPERACIÓN	90,79

COMPLEMENTOS DE MANIPULADORES

RTT - CONT - GRÚA-ELEV	SER. PUBLICO	REC-ENT	FESTIVOS
02-08	79,91	12,57	66,61
08-14	57,43	11,52	
14-20	57,43	11,52	
20-02	79,37	16,03	

COMPLEMENTOS GRUA PICO, MÓVIL Y PALA (OP. NO GRANELES)

CARGA A BUQUE POR CINTA TRANSPORTADORA	125,72
EN ARRIMO DE MERCANCÍA EN BODEGA	
GRUA PICO, MOVIL Y PALA EN RECEPCIÓN Y ENTREGA	82,02

OTROS PAGOS

PAGAS EXTRA	Semestre	2.527,77
VACACIONES	30 días	5.857,20
COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE	mes	70,49
GARANTIA DE PERCEPCIÓN SALARIAL	día	49,33
RETRIBUCION FORMACION	día	57,53
JORN RP.SINDICAL	día	257,29
PERM.RETRIBUIDOS	día	140,18
TARIFA MONITOR	jor. 6 horas	325,43
HORA SUSTITUCIÓN 8H LUN A 15 H SAB		62,00
HORA SUSTITUCIÓN 15 H SAB A LUN 8H Y FEST		90,19



PRIMAS A LA PRODUCCIÓN 2024

		PRIMA POR TRABAJADOR	
(1)	BUQUE CONTENEDOR		
	Contenedores a 1ª altura	1,265	Contenedor
	Contenedores a 2ª altura	1,999	Contenedor
	Contenedores a 3ª altura	3,148	Contenedor
	Contenedores a 4ª altura	3,765	Contenedor
	Contenedores a 5ª altura	5,030	Contenedor
(2)	Contenedores con Spreader Automático, en otro tipo de Grúa	0,719	Contenedor
ROLL-ON :			
(1)	Vehículos (no coches)	0,046	Tm.
(1)	Autopropulsados	0,046	Tm.
(1)	Plataformas	0,073	Tm.
(1)	Contenedores llenos Fork-Cargo	0,046	Tm.
(1)	Contenedores vacíos fork-cargo	0,151	Tm.
(1)	Vehículos: Coches	0,151	Tm.
(1)	Unidades de carga menos de 1.000 kg.	0,151	Tm.
(1)	Unidades de carga de más de 1.000 kg.	0,076	Tm.
(1)(3)	PRIMA mínima Laborable 58,14	(1) LABORABLE COCHES (Embarque completo) - de 1 a 45 vehículos	1,543 Coche/Cond.
(1)(3)(5)	PRIMA mínima Festivo 75,35	(1) FESTIVO COCHES (Embarque completo) - de 1 a 45 vehículos	2,000 Coche/Cond.
(3)		LAB Y FES COCHES (Embarque completo) - de 46-50 vehículos	3,000 Coche/Cond.
(3)		LAB Y FES COCHES (Embarque completo) - > 50 vehículos	5,000 Coche/Cond.
UNIDADES CARGA GENERAL			
(4)	Contenedores llenos (+ prima de altura)	0,137	Tm.
(4)	Cemento preslingado y Bloques de piedra	0,264	Tm.
(4)	Sacos y Balas	0,565	Tm.
(4)	Sacos cacahuete con piel	0,922	Tm.
(4)	Maquinaria -30 Tns / coches / Estructura metálica/	0,429	Tm.
(4)	Embarcaciones / Bobinas papel convencional	0,429	Tm.
(4)	Troncos/Cajero/contenedores vacíos + prima de altura	0,290	Tm.
(4)	Maquinaria + 30 Tns/ Frdxs.de Ramin y madera preslingado.	0,290	Tm.
(4)	Paquetes de Madera/ Tubería no metálica/ Pallets F.P. y Preslingados	0,344	Tm.
(4)	Bobinas Papel (Apertura Automática) y Prod. forestales preslingados ,Fdx y Bobinas hierro, Tubería metálica.	0,193	Tm.
(4)	Fardos y bobinas hierro, tubería metálica	0,193	Tm.
(4)	Frío	1,104	Tm.
(4)	Planchas de hierro, provisionalmente se abonaran las primas pendientes a	0,193	Tm.

Autopropulsados

llenos	40 Tm X	0,046	1,840
vacíos	20 Tm X	0,046	0,920
rígidos hasta 10mts llenos o vacíos	20 Tm X	0,046	0,920

Plataformas

unidad llena	35 Tm X	0,073	2,555
unidad vacía	15 Tm X	0,073	1,095

Tarifas trinca de coches en VTE

Media de coches trincados por trabajador	Tarifa LABORABLE (3)
De 1 a 62 (prima total)	94,75
De 63 a 69	1,51 Eur/ud
De 70 a 79	1,94 Eur/ud
De 80 a 89	2,36 Eur/ud
De 90 a 99	2,49 Eur/ud
a partir de 100	2,67 Eur/ud

Media de coches trincados por trabajador	Tarifa FESTIVO (3)(5)
De 1 a 62 (prima total)	122,79
De 63 a 69	1,96 Eur/ud
De 70 a 79	2,51 Eur/ud
De 80 a 89	3,05 Eur/ud
De 90 a 99	3,23 Eur/ud
a partir de 100	3,46 Eur/ud



- (1) En horario de 02 a 08 se incrementa el 100%
- (2) Se incrementaran en el mismo % que el jornal correspondiente
- (3) LABORABLES: Laborables y sábados jornada 08-14 h. FESTIVOS: Sábados desde 14h-20, Domingos y Festivos hasta jornada 20-02 h
- (4) En horario de 02 a 08 h. se incrementa el 150 % , y en el resto se incrementa según la jornada correspondiente
- (5) Efectos 1 de marzo de 2023

* En buques contenedores, se manipulará mercancía general hasta 4 unidades de carga/descarga, teniendo una prima de **6,78** por pieza / nº de manos más la tarifa de mercancía general con los aumentos correspondientes a la jornada

INCREMENTOS en cuanto a los jornales, se encuentran calculados ya en las cuantías relacionadas en la tabla de JORNALES SERVICIO PÚBLICO, por lo que los porcentajes siguientes son sólo aplicables a las PRIMAS excepto aquellas que se ha determinado un incremento

NOCTURNIDAD	De 20 a 02 horas	50%
NOCTURNIDAD	De 02 a 08 horas	100%
FESTIVIDAD	De 14 horas del Sábado a 14 horas del Domingo o festivo	80%
FESTIVIDAD	De 14 a 24 horas del Domingo o Festivo	160%

PRIMAS POR LIMPIEZA DE BODEGA 2024

Tipo de bodega:	SIN CUADERNAS				CON CUADERNAS HASTA EL PLAN									
	BOX		BULKCARRIER CON REGALIPADO		SIN ALTILLO		CON 1 ALTILLO CUBIERTO DE MERCANCÍA		CON 2 ALTILLOS CUBIERTO DE MERCANCÍA		CON 3 ALTILLOS CUBIERTO DE MERCANCÍA		CON 1, 2 ó 3 ALTILLOS CUBIERTOS DE MERCANCÍA CON MAMPARO	
Mercancía:	Trabajadores	Prima de limpieza	Trabajadores	Prima de limpieza	Trabajadores	Prima de limpieza	Trabajadores	Prima de limpieza	Trabajadores	Prima de limpieza	Trabajadores	Prima de limpieza	Trabajadores	Prima de limpieza
CEREALES	3	302,86	3	302,86	5	630,96	6	757,12	7	757,12	7	883,33	7	1.009,52
CIRCONIO	3	441,66	3	441,66	5	757,12	6	883,33	7	883,33	8	883,33	7	1.009,52
COLEMANITA Y SIMILARES	3	441,66	3	441,66	5	630,96	6	757,12	7	757,12	8	883,33	7	1.009,52
BONO, UREA Y SIMILARES	3	315,48	3	315,48	5	757,12	6	757,12	7	883,33	7	1.135,72	7	1.261,88
LINGOTES Y CHATARRA	3	378,58	3	378,58	4	378,58	4	378,58	4	378,58	4	378,58	4	378,58
CLINKER	3	378,58	3	378,58	5	757,12	6	757,12	7	757,12	8	757,12	7	883,33
CARBON	3	378,58	3	378,58	5	757,12	6	757,12	7	757,12	8	757,12	7	883,33
PIRITA	3	441,66	4	441,66	5	757,12	6	883,33	6	1.009,52	7	1.009,52	7	1.009,52
CEMENTO	5	630,96	5	630,96	7	883,33	8	1.009,52	8	1.135,72	8	1.261,88	8	1.388,10
VIDRIO	3	504,75	3	504,75	4	630,96	5	630,96	6	630,96	7	630,96	7	630,96

LAS PRESENTES TARIFAS SON DE APLICACIÓN EN TODAS LAS JORNADAS, TANTO LABORABLES COMO FESTIVAS
LAS PRIMAS POR LIMPIEZA INCLUYEN LA PRIMA DE MERCANCÍA POLVORIENTA, EN SU CASO

PRIMAS DE LIMPIEZA EN BODEGAS SOLO CON MEDIOS MECANICOS

HORARIO	JORNADA	SER. PUBLICO	
		Pala, Pico, Movil y Gruista Amantero	
LAB	08 A 02	220,85 €	
LAB	02 a 08	283,92 €	
SAB.	14 A 02	283,92 €	63,08 €
FES	08 A 02	283,92 €	
FES	02 A 08	378,58 €	

En caso de que sea necesaria la intervención humana para la limpieza de la escalera, estos importes se incrementarán en:

Las mercancías polvorientas serán las siguientes: **Clinker, Cemento, Harina de Soja, Tapioca.**

AMANTERO: prima de mercancía polvorienta **39,24 €**

La prima de polvoriento se le pagará también al capataz (siempre que se contrate amantero).

La contratación de manipuladores de pala se realizará de la siguiente manera:

Número de palas	Número de palistas
1	2
2	3
3	5
4	6

COMPLEMENTOS MANIPULADORES DE PALA CADENA, GRÚA PICO, MÓVIL Y

AMANTERO
(En Graneles)

JORNADA	DIA	SERVICIO PÚBLICO	RECEPCIÓN Y ENTREGA	CALCULO					
				SERVICIO PÚBLICO	RECEPCIÓN Y ENTREGA				
08 a 14	FES	226,30	147,64	125,72	80%	226,30	82,02	80%	147,64
08 a 14	LAB	125,72	82,02	125,72	0%	125,72	82,02	0%	82,02
08 a 14	SAB	125,72	82,02	125,72	0%	125,72	82,02	0%	82,02
14 a 20	FES	326,87	213,25	125,72	160%	326,87	82,02	160%	213,25
14 a 20	LAB	125,72	82,02	125,72	0%	125,72	82,02	0%	82,02
14 a 20	SAB	226,30	147,64	125,72	80%	226,30	82,02	80%	147,64
20 a 02	FES	326,87	213,25	125,72	160%	326,87	82,02	160%	213,25
20 a 02	LAB	188,58	123,03	125,72	50%	188,58	82,02	50%	123,03
20 a 02	SAB	226,30	147,64	125,72	80%	226,30	82,02	80%	147,64
02 a 08	LSF	251,44	164,04	125,72	100%	251,44	82,02	100%	164,04

*Los CAPATACES en operación de granel percibirán este mismo complemento.

TARIFAS POOL TRINCA 2024

HORARIO	JORNADA		TARIFA TRINCA	TARIFA DESTRINCA	ALTURAS	PRIMA MÍNIMA
02 a 08 h.	FES		4,356	3,265	0,927	196,011
	FES	FAF	4,356	3,265	0,927	196,011
	LAB		2,996	2,247	0,638	134,804
	SAB		2,996	2,247	0,638	134,804
08 a 14 h.	FES		2,439	1,828	0,518	109,716
	LAB		1,899	1,424	0,404	85,461
	SAB		1,899	1,424	0,404	85,461
14 a 20 h.	FES		3,100	2,324	0,660	139,482
	LAB		1,899	1,424	0,404	85,461
	SAB		2,439	1,828	0,518	109,716
20 a 02 h.	FES	FAF	4,703	3,528	1,000	211,732
	FES	FAL	4,703	3,528	1,000	211,732
	LAB		2,400	1,801	0,510	108,039
	LAB	LAF	2,400	1,801	0,510	108,039
	SAB		3,237	2,428	0,688	145,665

Tarifas trinca de coches en VTE 2024

Media de coches trincados por trabajador	Tarifa LABORABLE (*)
De 1 a 62 (prima total)	94,750
De 63 a 69	1,510 Eur/ud
De 70 a 79	1,940 Eur/ud
De 80 a 89	2,360 Eur/ud
De 90 a 99	2,490 Eur/ud
a partir de 100	2,670 Eur/ud

Media de coches trincados por trabajador	Tarifa FESTIVO (**)
De 1 a 62 (prima total)	122,79
De 63 a 69	1,96 Eur/ud
De 70 a 79	2,51 Eur/ud
De 80 a 89	3,05 Eur/ud
De 90 a 99	3,23 Eur/ud
a partir de 100	3,46 Eur/ud

(*) LABORABLES: Laborables y sábados jornada 08-14 h. FESTIVOS: Sábados desde 14h-20, Domingos y Festivos hasta jornada 20-02 h

(**) Efectos 1 de marzo de 2023

Complementos Garajista y Furgonetero RO-RO (16/1/2024)

GARAJISTA	172,00 €
FURGONETERO	45,00 €
(***) CONDUCTOR 2º	6,58 €

(***) El complemento de los conductores de 2º nace de reparto del antiguo complemento del furgonetero, ya que el actual se instaure gracias a otros conceptos económicos actuales

A N E X O II

**ACTIVIDADES PROPIAS DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL PRESENTE
CONVENIO**

Son actividades propias del ámbito funcional del presente Convenio, las siguientes:

La carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico marítimo, que permitan su transferencia entre buques, o entre éstos y tierra u otros medios de transporte. Para tener la consideración de actividades incluidas en este servicio deberán realizarse íntegramente dentro de la zona de servicio del puerto y guardar conexión directa e inmediata con una concreta operación de carga, descarga o trasbordo de un buque determinado.

En los supuestos de modificación del ámbito legal del servicio portuario de manipulación de mercancías o de la Ley 14/1994 sobre estiba portuaria, se estará a lo previsto en el artículo 3 del Acuerdo.

a) Las actividades de carga y estiba comprenden:

1.º La recogida de la mercancía en la zona de almacenamiento o depósito del puerto y el transporte horizontal de la misma hasta el costado del buque en operaciones relacionadas con la carga del mismo.

2.º La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía directamente desde un medio de transporte terrestre, o desde el muelle, o pantalán, al costado del buque.

3.º El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque.



4.º La estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque, de acuerdo con los planes de estiba e indicaciones del capitán del buque o de los oficiales en quienes delegue esta responsabilidad.

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

6.º El trincaje o sujeción de la carga a bordo del buque para evitar su desplazamiento durante la navegación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.

b) Las actividades de desestiba y descarga comprenden:

1.º El destrincaje o suelta de las sujeciones de la carga a bordo para permitir su manipulación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.

2.º La desestiba de mercancías en la bodega o a bordo del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para su colocación al alcance de los medios de izada o transferencia.

3.º La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía.

4.º El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en un medio de transporte o en el muelle o pantalán al costado del buque.

5.º La descarga de la mercancía, bien sobre vehículos de transporte terrestre, bien sobre muelle o pantalán para su posterior recogida por vehículos o medios de transporte horizontal, y, en su caso, su traslado a la zona de almacenamiento o depósito dentro del puerto, y el depósito y apilado de la mercancía en dicha zona.

6.º El desembarque de la mercancía del buque por medios rodantes.

c) La actividad de trasbordo comprende el destrincaje o suelta, siempre que no se realice por la tripulación del buque y la desestiba en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro y la estiba en el segundo buque y posterior trincaje, siempre que no se realice por la tripulación del buque en el segundo buque.

A los efectos establecidos en este artículo, no tendrán la consideración de mercancía objeto de tráfico marítimo:



- a) Los bienes propiedad de las Autoridades Portuarias.
- b) Las cartas, tarjetas, paquetes postales y otros bienes que sean objeto del servicio postal o de mensajería.
- c) La pesca fresca, el bacalao verde y sus productos elaborados.
- d) Los desechos y residuos generados por el buque, así como los desechos y residuos de la carga procedente de los buques.

Quedan exentas de su consideración como servicio portuario de manipulación de mercancías las actividades siguientes:

- a) El manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que en este último caso el servicio se realice por una empresa titular de una licencia para la prestación del servicio de manipulación de mercancías.
- b) El manejo de cabezas tractoras o grúas automóbiles que no estén permanentemente adscritas a operaciones portuarias y sean conducidas por su personal habitual.
- c) El embarque y desembarque de camiones, automóbiles y cualquier clase de vehículos a motor, con sus remolques o semirremolques, cuando se realicen por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquellos.
- d) La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques o semirremolques, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto hasta su embarque, o desde el barco hasta fuera de la mencionada zona.
- e) La conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga, o de rampa de embarque, en operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto. Asimismo, la conducción de vehículos de todo tipo que reciban mercancías a pie de grúa o de instalación de descarga, o de rampa de desembarque, en operaciones directas de buque a cualquier medio de transporte terrestre, si el transporte se produce sin depósito intermedio hasta fuera de la zona de servicio del puerto. En ambos casos, las operaciones de conexión de los medios de carga y descarga. En este supuesto,



se consideran incluidas las operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque y las de buque a cualquier medio de transporte terrestre.

f) Las labores de sujeción y suelta de la carga a bordo del buque, cuando sean realizadas por las tripulaciones de los buques.

g) Las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el avituallamiento. Asimismo, las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el aprovisionamiento de buques cuando no se precise emplear medios de carga adscritos permanentemente al servicio de manipulación de mercancías, así como la carga o descarga de las piezas y repuestos para la reparación del buque y la maquinaria y herramientas precisas para dichos trabajos. A estos efectos, se considerarán operaciones de avituallamiento las que se refieren a los siguientes productos: agua, combustibles, carburantes, lubricantes y demás aceites de uso técnico. A su vez, se consideran operaciones de aprovisionamiento las que se refieren a los siguientes productos: los destinados exclusivamente al consumo de la tripulación y de los pasajeros, productos de consumo para uso doméstico, los destinados a la alimentación de los animales transportados y los consumibles utilizados para la conservación, tratamiento y preparación a bordo de las mercancías transportadas.

h) Las operaciones de carga, descarga y trasbordo si se realizan por tubería.

i) Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión o autorización, cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional, salvo que se realicen por una empresa titular de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.



ANEXO III

PROTOCOLO DE EXCEPCIONES

Con el ánimo de normalizar y ordenar el derecho de las personas trabajadoras a adecuar el desarrollo de su jornada laboral a las circunstancias personales de cada miembro del colectivo estibador, tanto la Parte Social como la Gerencia de CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO acuerdan desarrollar el siguiente protocolo de excepciones.

En la redacción del presente protocolo de excepciones, subyace el ánimo de todas las partes de dotarse de unas reglas que hagan objetivo al máximo nivel posible la concesión del disfrute de excepciones, para evitar tanto agravios comparativos entre miembros del colectivo, como comportamientos no deseables para el buen funcionamiento del mismo.

1.- Estudio periódico de excepciones concedidas.

La dirección de CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO revisará todas las excepciones concedidas, así como a la adaptación de las mismas al marco actual. Dicha revisión periódica se llevará a cabo como máximo cada tres meses y, en todo caso, de forma anual.

La concesión y mantenimiento de excepciones ante situaciones de discrecionalidad se valorará acorde a criterios objetivos.

2.- Excepciones permanentes.

Sus características generales son:

Este tipo de excepciones no podrán anularse para días o jornadas puntuales, son permanentes.

No podrá acumularse más de una excepción.

Todo exceptuado tendrá la obligatoriedad de activarse todas las polivalencias que pueda ejercer, como estiba, conductor 1ª y conductor 2ª.

Dicha obligatoriedad será dispensada en el caso de que la persona trabajadora alcance la media de jornales de la totalidad de la plantilla durante los tres meses



anteriores a cada revisión de la situación. En todo caso, deberán mantener activa al menos una especialidad básica en polivalencia (estiba o conductor de 1ª).

En todo caso, cualquier medida de conciliación no supone una reducción de la obligatoriedad de jornada mínima.

No podrá acumularse la petición de 12 horas de descanso nocturno con la excepción de jornada de 14 a 20 horas.

La concesión de una excepción concreta está sujeta a la disponibilidad adecuada de personal para ofrecer servicio. En caso de que exista el derecho pero no la disponibilidad de personal, se adecuará la excepción solicitada de acuerdo con la persona trabajadora.

La disponibilidad adecuada de personal se desarrollará de común acuerdo con las secciones sindicales una vez realizado un estudio sobre el impacto de las excepciones vigentes en la disponibilidad de personal por grupo profesional y tramo horario.

2.1. Adaptación de jornada para personas trabajadoras con hijos menores de 14 años o conciliación familiar:

La reducción de jornada prevista en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y adaptación horaria al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.8, se articula en el ámbito de las Relaciones Laborales del colectivo de Estibadores Portuarios del Puerto de Valencia, mediante la exclusión de diferentes tramos horarios o jornadas, en las que el trabajador de CPE no prestará la disponibilidad, con el objeto de obtener una protección efectiva de la vida familiar y los hijos menores de 14 años.

En los casos de tener a su cargo hijos menores de catorce años, previa solicitud de la persona trabajadora, la empresa accede a adaptar la jornada laboral conforme a las siguientes posibilidades, respetando el descanso semanal según el sistema establecido para el colectivo portuario, hasta el cumplimiento de la edad establecida en la normativa.

Tiempo máximo hasta el cumplimiento de la edad tope del menor.

- A) Excluir una jornada de trabajo de las diurnas (08/14 h o 14/20 h), de lunes a viernes trabajando el fin de semana según el turno de rotación, o de lunes a domingo, a opción del trabajador.



	Opción a.1					
	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
02-08						
08-14	Jornadas con excepción					Posibilidad de extender la excepción
14-20	Jornadas con excepción					Posibilidad de extender la excepción
20-02						

	Opción a.2					
	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
02-08						
08-14	Jornadas con excepción					Posibilidad de extender la excepción
14-20	Jornadas con excepción					Posibilidad de extender la excepción
20-02						

B) Excluir las jornadas de trabajo nocturnas (02/08 h y/o 20/02 h), de lunes a domingo.

	Opción b					
	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
02-08	Jornadas con excepción (y/o)					
08-14	Jornadas con excepción (y/o)					
14-20	Jornadas con excepción (y/o)					
20-02	Jornadas con excepción (y/o)					

C) Excluir tres jornadas diarias, ofreciendo disponibilidad tan sólo en una de las jornadas diurnas, bien de 08 a 14 horas, bien de 14 a 20 horas. Turno Fijo.

Esta concreción horaria se aplicará de lunes a domingo, incluyendo los días festivos. La limitación para trabajar en una sola jornada, impide la realización de los turnos dobles o reenganches, las personas trabajadoras que se acojan a esta medida de conciliación estarán obligadas a tener activas todas las polivalencias que puedan ejercer para evitar paros, salvo aquellas que tuvieran exceptuadas por razones médicas.

1) El personal acogido a la medida de conciliación familiar prevista en el Protocolo de Excepciones, consistente en la excepción a tres de las cuatro jornadas, como provoca que no se puedan realizar turnos dobles preasignados debido a su limitación horaria derivada de la situación de turno fijo, no recibirán mensualmente mensajes informándoles de su nivel de cumplimiento de la jornada laboral equivalente (mensajes que se remiten a los efectos de la asignación de dobles preasignados), y durante el periodo en el que permanezcan acogidos a dicha medida de conciliación laboral, al no poder realizar dobles preasignados, en caso de no alcanzar la jornada mínima obligatoria, se les dará cómputo como si la hubieran alcanzado, de cara a



que cuando cesen en la situación de turno fijo, no presenten un déficit de jornada acumulado, que exija asignarles dobles por este motivo.

2) Este personal, cuando sea recuperado en la contratación al cumplirse los parámetros pactados en el punto 2), recuperará por el siguiente orden de especialidades según Grupo Profesional, desde la última demanda hacia delante, aun siendo demanda de operación marítima:

- Grupo II: conductor de 1ª, conductor de 2ª, especialista y trinca.
- Grupo III y IV: conductor de 1ª (siempre que se hayan agotado los trabajadores del turno), conductor de 2ª (siempre que se hayan agotado los trabajadores del turno), especialista y trinca

3) El derecho de recuperación del personal al que se refieren los dos ordinales anteriores, únicamente existirá cuando la previsión de contratación para el día en cuestión, a la vista de las demandadas anticipadas, sea de 48 manos previstas. Para alcanzar dicho cómputo, cada 20 conductores de segunda previstos computarán a tales efectos como una mano o equipo de trabajo.

4) No existirá derecho a la recuperación en la contratación al personal con turno fijo como medida de conciliación familiar, los domingos y festivos.

Las personas trabajadoras que deseen disfrutar de un turno fijo, deberán acreditar los siguientes extremos:

1. Justificación escrita de ausencia de adecuación del resto de opciones de Conciliación Familiar para la efectiva protección de la vida familiar.
- 2.- Certificado expedido por el empleador del cónyuge o pareja, en el que conste el horario laboral a realizar.

Para el caso en el que dos trabajadores/as generen el derecho a Conciliación Familiar por el mismo causante, tan sólo uno de ellos podrá acogerse al Turno Fijo. Mediante negociación con la empresa, y previa solicitud del otro progenitor/a, se estudiará la posibilidad para el otro progenitor de exceptuar la jornada hábil que tenga el trabajador/a a TF; todo ello salvo acuerdo derivado de la negociación entre empresa y trabajadores para establecer un cuadrante que, permitiendo la cobertura de las necesidades del menor, evite el turno fijo de alguno de los progenitores.



Cualquier medida de conciliación de la vida familiar y laboral indicadas exigirá formular la correspondiente solicitud con al menos 15 días de antelación a la fecha en la que se pretende surja efecto, acompañando la documentación justificativa de la situación de la persona trabajadora, tales como, certificado de nacimiento, libro de familia, sentencia de separación o divorcio y convenio regulador, etc

Para los supuestos de tener que conciliar el trabajo y la vida familiar, en base a la existencia de un Convenio Regulador, derivado de la Separación o Divorcio, los descansos semanales y festivos se harán coincidir con los días de disfrute de convivencia con el hijo menor de 14 años señalados en el Convenio Regulador, pudiendo intercambiar estos días siempre por una causa justificada.

Cualquier excepción relacionada con la guardia y custodia o con conciliación familiar finalizará cuando el menor cumple 14 años, salvo que la legislación permita ampliar el período.

2.2 Por motivos de salud (enfermedad):

El servicio Médico de Centro Portuario de Empleo valorará la documentación aportada y a la persona trabajadora, recomendando las excepciones concretas por motivo de salud, el tiempo estimado de las mismas no superará los 12 meses sin volver a revisarse.

2.3 Por estudios:

Las personas trabajadoras que cursen, de manera presencial, estudios reglados en un centro oficial para la obtención de un título académico o profesional, podrán solicitar excepción por estudios de una jornada diurna (de 08/14h ó de 14/20h), de lunes a viernes, trabajando el fin de semana y festivos según el turno de rotación.

En el caso de docencia en días puntuales, la excepción se concederá para dichos días.

El periodo de concesión será como máximo, de Octubre a Junio, ambos inclusive, quedando excluido el periodo vacacional de verano y de Navidades, según la documentación aportada.

El mantenimiento de la excepción dependerá del aprovechamiento de la misma, consistente en superar el 50% de las asignaturas matriculadas en cada curso.

No procederá esta excepción para clases particulares o cursos de afición personal.



2.4 Otros motivos de índole personal:

Se cumplimentará el solicito correspondiente y las alegaciones oportunas (resoluciones judiciales, cuidados familiares, etc.), con el fin de que Dirección de Centro Portuario de Empleo valore el caso, y adopte la decisión adecuada a sus motivos por el tiempo estimado. Tiempo **máximo 1 mes** a prorrogar y se volverá a valorar.

3.- Excepciones puntuales diarias.

Horarios:

Se solicitarán para el día y jornada necesitados con 48 horas de antelación, siempre antes de estar publicadas las puertas del día.

Casos de urgencia se intentará dar el día de descanso.

Criterios:

Deberán ser debidamente justificados antes de tres días laborables siguientes a la misma, de acuerdo a la tabla de justificantes siguientes. Para las excepciones no justificadas se aplicará lo dispuesto en el Acuerdo VIII sobre o Régimen disciplinario.

Dos jornadas como máximo y de lunes a viernes. Si ya tiene concedida una excepción permanente solo podrá solicitar excepción en una jornada de más, debiendo prestar disponibilidad durante 2 jornadas como mínimo.

Sábado por la mañana por motivo indispensable y con citación y justificación previa.

No habrá excepciones para sábado tarde/noche, domingos y/o festivos.

MOTIVOS	JUSTIFICANTES
Atención médica propia	Certificado médico de asistencia a consulta o similar.
Atención médica familiar directo (máximo un grado)	Certificado médico de asistencia a consulta o similar.



Exámenes	Certificado del centro educativo
Juicios, abogados y notarios	Documento oficial de notaría o juzgado
Funerales	Certificado del tanatorio
Gestiones administrativas	Certificado o copia de documentación del organismo oficial.

Cuando se disfrute de dos días mínimo de descanso seguidos, se podrá solicitar excepción de las jornadas contiguas anterior y/o posterior al desarrollo de los mismos. La continuidad de esta opción está sujeta a las garantías mínimas de servicio y a la evolución del nivel de servicio en dichas jornadas.

Para poder solicitar dichas excepciones, la persona trabajadora que las interese deberá tener al menos una polivalencia activa y tener al menos, dos jornadas activas en dichas fechas.

El funcionamiento de estas excepciones se ordenará de forma similar a los Descansos, es decir, por riguroso orden de petición, respetando las disponibilidades de cada grupo profesional.

Se podrán solicitar solamente de forma telemática en la página de descansos, con anterioridad a la anticipada del día previo a los descansos consecutivos.

Excepciones en otros supuestos y situaciones:

Se reconoce la posibilidad de disfrutar de una bolsa de hasta 15 excepciones de jornada al año, para cubrir situaciones distintas de las expresadas en el apartado anterior, en las que la empresa no exigirá justificación documental para su reconocimiento.

Para su disfrute el trabajador deberá dar su disponibilidad para al menos dos jornadas en el día



Tampoco se podrán solicitar para su disfrute en sábado, domingo o festivo, días en los que no se trabaje en el Puerto en las cuatro jornadas. (ejemplo, 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre).

El porcentaje máximo de personas trabajadoras que puedan acogerse a este tipo de excepción, no podrá superar en ningún caso el 5 % del personal disponible para cada día ,cuando la superación de dicho porcentaje, tenga afectaciones operativas.

Se deberán solicitar al menos con 48 horas de antelación.

Y será requisito ineludible tener activadas al menos una polivalencia básica (conductor de 1ª o estiba), o cumplir con la jornada mínima obligatoria.

Contratación de la jornada de 02/08 h de forma voluntaria

El trabajador que no quiera realizar la jornada de 02/08 h, muestra su voluntariedad a pasar por orden de listado a la última posición del mismo, siendo contratado en segunda vuelta si fuera necesario (fuera de su orden de primera vuelta), desde la puerta inicial.

Solamente se podrá asignar en demanda de especialidades de Turno, no de polivalencia, ni de doble previo.

Para poder aplicarse la medida de retrasar la jornada 02/08 h, no se deberá disfrutar de excepciones puntuales de jornada en el día de la petición.

Sí se aplicará la medida cuando las excepciones de jornada sean de carácter fijo por los motivos estipulados.

El retraso de esta jornada no implica el retraso de jornada 06/12h.

4.-EXCEPCIONES DE ESPECIALIDADES (ACTIVACIÓN/DESACTIVACIÓN)

La baja de las especialidades de Conductor de 1ª y de 2ª se podrán solicitar por motivos médicos.

La concesión de solicitudes de baja de especialidad en casos no médicos se valorará acorde a criterios objetivos.

4.1 DESACTIVAR:

4.1.1.- Por prescripción médica:



Desde clínica y por motivos médicos la persona trabajadora realizará su petición escrita en un solícito. El departamento médico valorará su estado e informará de que especialidades debe ser rebajado.

4.1.2.- Por retirada de carnet de conducir:

La persona trabajadora informará de su situación de baja y fecha probable de alta del carnet de conducir y cumplimentará su solícito en contratación, aportando justificante.

Serán desactivadas todas las especialidades que posea de máquinas de manipulación y conductor de 1ª y de 2ª.

4.1.3.- Por bajo rendimiento o no superar la fase de prueba de las especialidades que se forma o ha formado:

En el caso que una persona trabajadora presente una baja productividad se le podrá desactivar la especialidad, previa audiencia del interesado.

La forma de determinar el bajo rendimiento será mediante la comparación del rendimiento medio de los partes en los que tuvo presencia la persona trabajadora con la media de rendimiento del puerto, durante los seis meses anteriores al momento de valoración del rendimiento.

En el caso de no superar la fase de prueba o que en los cursos de reciclaje no demuestre pericia suficiente, el departamento de formación comunicará a contratación la baja de dicha especialidad mediante la solicitud de baja, y contratación aplicará y archivará documentación.

4.2 ACTIVAR:

4.2.1.- Por reincorporación al trabajo después de un periodo mayor de 12 meses:

El servicio médico, una vez esté apto para el trabajo previo reconocimiento, mediante solícito de activación de especialidades, comunicará a contratación y prevención.

Después de aprobar los pasos anteriores será remitido al departamento de formación para, si procede, realizar un reciclaje de dicha especialidad con los monitores.



ANEXO IV

ACUERDOS SOBRE LA GUÍA DE CONTRATACIÓN

PROCEDIMIENTO DE NOMBRAMIENTO

Apartados

Apartado 1.- Demandas de las empresas estibadoras

Apartado 2.- Publicación de asignación: Horarios

Apartado 3.- Órdenes de Nombramiento

Apartado 4.- Asignación de Personal

Apartado 5.- Puertas

Apartado 6.- Recuperaciones: Formación

Apartado 7.- Excepciones

Apartado 8.- Faltas al trabajo

Apartado 9.- Sustitución de personal

Apartado 10.- Compensación en caso de error en el nombramiento.

Apartado 11.- Clausula final.

Apartado 1.- Demandas de las empresas estibadoras.

1.1.- Las empresas estibadoras solicitarán el personal necesario para cada una de las diferentes operaciones portuarias a realizar por vía telemática. Las demandas presentadas por las Empresas serán verificadas y clasificadas por el departamento de Asignación de Personal, comprobando su información.

1.2.- En las demandas deberán figurar los siguientes datos:

Nombre de la empresa.

Fecha y jornada para la prestación de los servicios.

Tipo de demanda: Anticipada o en firme.

Identificación del lugar de prestación de los servicios (Muelle).

Nombre del buque.

Número de personas trabajadoras para cada especialidad.



Número de registro de personal del Centro Portuario de Empleo o de las empresas estibadoras.

Tipo de operación.

Naturaleza de las mercancías a manipular.

1.3.- Cuando no exista ninguna actividad a desarrollar, las empresas de contenedores, no demandarán las contrataciones, para las especialidades del personal que desarrolla las actividades vinculadas con la gestión de la maquinaria en el patio.

Apartado 2.- Publicación de asignación: Horarios

La publicación de la asignación del personal para las tareas portuarias se efectuará según el horario siguiente:

	<u>Lunes a viernes</u>	<u>Sábados</u>
Jornada de 08/14h:	07:00h	07:00h
Jornada de 14/20h:	12:30h	11:30h
Jornada de 18/00h, 19/01h, 20/02h:	15:00h	12:00h
Festivos (o domingo):	15:30h	14:00h
Jornada de 02/08h, 06/12h y anticipada:	15:30h	14:30h

En caso de dos festivos consecutivos, la contratación del segundo día festivo, se realizará a las 10 horas del primer festivo consecutivo.

Cuando concurren circunstancias excepcionales y particulares que impidan el cumplimiento de los horarios indicados, se publicará la asignación de personal tan pronto sea posible.

En caso de festivos consecutivos se deberá adaptar el número y horario de los llamamientos con el fin de mantener los estándares de servicio para el Puerto de Valencia. En caso de dos festivos (incluidos domingos) consecutivos, tanto la recepción de demandas como la asignación de personal del segundo festivo, más la jornada de 02 a 08 horas y la anticipada del siguiente día laborable se realizará el primer festivo. En caso de tres festivos, tanto la recepción de demandas como la asignación de personal no se extenderán por más de 48 horas consecutivas,



recibiéndose en el segundo festivo las demandas para el tercer festivo y la jornada de 02 a 08 horas y la anticipada del primer laborable.

El método de asignación de personal (ver apartado 4), en cualquier caso, será el propio para los días festivos.

En caso de situaciones excepcionales de cierre de puerto derivado de condiciones meteorológicas adversas o accidentes graves varios días, se habilitará, previa comunicación al Comité de Empresa, la realización de nombramiento extraordinario en domingo o festivo para recuperar la normal actividad del Puerto.

Las personas trabajadoras inactivas (no nombradas) deberán permanecer localizables y disponibles hasta las 08:30h de lunes a sábados laborables para las jornadas de 08/14h y hasta las 14:30h de lunes a viernes laborables para las jornadas de 14/20h, horario en el cual se pueden hacer sustituciones de faltas o aumentos por parte de las empresas. Los responsables de nombramiento, en caso de aumento o falta nombrarán a la siguiente persona trabajadora que por orden de turno le correspondiese. En caso de no ser localizado o no poder quedar confirmada su asistencia se procederá a nombrar a la siguiente persona trabajadora, quedando este primero como falta al trabajo.

Apartado 3.- Ordenes de Nombramiento

Para la asignación de personal a las distintas demandas se establecen los siguientes criterios:

3.1.- Demandas: Se ordenarán las demandas de operaciones por orden alfabético según el nombre del buque. Si en un mismo buque confluyen más de una operativa se ordenarán por el código de operación, dividiéndose en dos bloques, primero las demandas de puesta y luego las demandas de relevo. Por este orden se irán sirviendo las demandas de las empresas. En primer lugar, se nombrará operaciones marítimas de cada empresa y posteriormente las operaciones de trinca y R/E.

3.2.- Especialidades: para asignar las especialidades demandadas por las empresas estibadoras el orden de éstas es el siguiente, siendo anticipables/reservables hasta la 14. Elevadora:



- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1. Capataz | 10. Apoyo (Trastainer/Containera) |
| 2. Sobordista | 11. Trastainer |
| 3. Controlador/Clasificador | 12. Containera |
| 4. Mafis | 13. Furgonetero |
| 5. Pala | 14. Elevadora |
| 6. Grúa Amantero | 15. Trincador operación |
| 7. Grúa Móvil | 16. Trincador Roll on |
| 8. Apoyo vehículos | 17. Especialista |
| 9. Grúa carro | 18. Conductor de 1ª |
| | 19. Conductor de 2ª |

Este orden de nombramiento de especialidades podrá ser modificado por el responsable de la asignación de personal, atendiendo a razones de índole organizativa previa comunicación al responsable de contratación de la representación social, de manera puntual o bien permanente por variaciones de las circunstancias generales o estructurales del Puerto, aprobándolo en Comisión Paritaria si es permanente.

3.3.- Las especialidades se dividen en dos grupos: turno principal y turno secundario (conocidos comúnmente como turno y polivalencia). Cada persona trabajadora, en cada una de las especialidades que tiene reconocida, tendrá un número único de orden para ser nombrado de la misma, por lo que existen dos listados para cada una de las especialidades, turno y polivalencia.

El turno de apoyo de operación estará compuesto por personas trabajadoras que tengan acreditadas como mínimo las dos especialidades de containera y trastainers en turno principal encuadrados en el Grupo II.

3.4.- Secuencia (vueltas): dentro de cada especialidad y para cada demanda la asignación de las especialidades seguirá el siguiente orden:

0. Personal portuario de la plantilla de las empresas, Lista "B", Prácticas, Rojillos, Elegidos.
 1. Turno en la especialidad.
 2. Número especialidad. (Excepto Conductor 1ª y 2ª).
 - 2.1 Discontinuo
 - 2.2 Continuo
 3. Doble en la operación por especialidad. (Excepto Conductor 1ª y 2ª).
 4. Polivalencia. (Nº + Doble. Conductor 1ª y 2ª).



5. Número polivalencia.

5.1 Discontinuo

5.2. Continuo

6. Doble en la operación por polivalencia.

7. Número personal portuario de la plantilla de las empresas.

8. Personal sin cubrir "0".

3.5. - Formatos

- Vertical: en la asignación de personal prevalece la jornada frente a la especialidad.

- Horizontal: En la asignación de personal prevalece la especialidad frente a la jornada.

Apartado 4.- Asignación de Personal

4.1.- Tipo de asignación según día:

4.1.1.- Asignación de días laborables

La asignación de los días laborables se inicia el laborable anterior como norma general, en el proceso que comúnmente se conoce como "Anticipada", en el que se asignarán todas las especialidades que se necesitan para la jornada de 02/08h y 06/12h, los medios mecánicos anticipables y el control de mercancía (Anticipada), y las especialidades del Grupo III y IV (Reserva) para las jornadas de 08/14h, 14/20h, 18/00h, 19/01h y 20/02h. La Anticipada es propia de cada empresa y la Reserva se realiza en conjunto para todas ellas, según las demandas de las empresas estibadoras. El proceso de asignación de personal para la contratación Anticipado es el que sigue:

- a) Se completa primero la jornada de 02/08h con las especialidades del turno principal reservables/anticipables.
- b) Se completa después especialidad por especialidad todas las jornadas restantes (06/12h, 08/14h, 14/20h, 18/00h, 19/01h y 20/02h) de las especialidades reservables/anticipables (formato horizontal), y si hubiesen puestos sin cubrir, ceros.



- c) Se completa al final la jornada de 02/08h y 6/12h del resto de especialidades (trincadores, especialista, conductor de primera y conductor de segunda) con el turno principal, polivalencias, dobles y si hubiesen puestos sin cubrir, ceros.

En el mismo día y jornada a jornada, se asignarán las demandas ya completas de las empresas para las 08/14h, 14/20h, 18/00h ,19/01h o 20/02h. Se asignará el personal reservado y anticipado, según órdenes establecidos, así como posibles aumentos, sustituciones de faltas de las especialidades reservadas/anticipadas, y las especialidades de trincadores, especialista y conductor, esta vez ya, en los turnos principales y polivalencias, dobles y si hubiesen puestos sin cubrir, ceros.

La persona trabajadora que estando reservado de Grupo III o IV, o anticipado de grúa, apoyo vehículos y furgoneteros, no tuviese trabajo de esa especialidad en la que fue reservado/anticipado, dado que la demanda es menor que la reserva/anticipada, será reubicado según los siguientes criterios:

- a) Si le llegase por turno, a buque de sus polivalencias de trinca o especialista.
- b) Si no les llegase por su turno, a buque de sus polivalencias de especialista, trinca, conductor de 1ª y conductor de 2ª (en ese orden), cumplimentado los partes del último al primero preferentemente, respetando el orden dentro de dichas especialidades.
- c) Si una persona trabajadora no posee polivalencias, y no hubiese posibilidad de reubicarlo pasará a cubrir las sustituciones o aumentos de esa jornada o las siguientes si los hubiese, y así hasta completar el día. Si no se le puede asignar trabajo, se considerará en situación de inactividad.

4.1.2.- Asignación de días festivos

La asignación de los días festivos se realiza como norma general el día laborable anterior, en el que se asignarán todas las especialidades que necesitan para todas las jornadas de dicho día, según las demandas de las empresas estibadoras. El proceso interno de asignación de personal para estos nombramientos es el siguiente:

- a) Se completa primero la jornada de 02/08h con las especialidades del turno principal reservables/anticipables.
- b) Se completa después especialidad por especialidad todas las jornadas restantes (06/12h, 08/14hh, 14/20h, 18/00h ,19/01h y 20/02h) de las especialidades reservables/anticipables del turno principal (formato horizontal).



- c) Se completan al final las jornadas de 02/08h, 06/12h, 08/14h, 14/20h, 18/00h ,19/01h y 20/02h de las especialidades reservables/anticipables si hiciesen falta dobles o polivalentes
- d) Se completa la especialidad de conductor de 1ª turno para las jornadas 02/08h, 06/12h, 8/14h, 14/20h, 18/00h, 19/01h y 20/02h (formato horizontal)
- e) Se completan las jornadas 02/08h, 06/12h, 8/14h, 14/20h, 18/00h, 19/01h y 20/02h del resto de especialidades trincadores, conductor 1ª y conductor 2ª, polivalências y dobles de turno o dobles polivalência (formato vertical)

4.2.- Si fuese necesario, la demanda se podría cubrir con dobles de las personas trabajadoras que ya han realizado un primer jornal (jornal propiamente dicho, formación, permiso sindical, etc.). El doble de especialidades de turno irá nombrado por delante del primer jornal de polivalencia en las especialidades reservables/anticipables, trinca y especialista, cumpliéndose la máxima de que ninguna persona trabajadora realizará dos jornales en el mismo día, mientras exista personal que, pudiendo efectuar tal actividad, no haya tenido ocupación efectiva en el día. En conductor de 1ª y 2ª, la polivalencia se nombrará por delante del doble del turno principal. Con objeto de mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo se evitarán, si fuera posible, los dobles continuados o reenganches.

4.3.-En caso de doblaje:

A) La persona trabajadora podrá elegir para el doblaje día, jornada y de que polivalencias activarse, siempre manteniendo sus especialidades por turno.

B) La persona trabajadora cuando haya desarrollado, o vaya a desarrollar un jornal de su categoría profesional (excepto conductor 1ª o conductor 2ª) en el mismo día podrá elegir activarse individualmente en este caso día, jornada, de que especialidades en turno, polivalencias superiores y/o trinca y/o estiba y/o conductor 1ª y/o conductor de 2ª y/o elevadora. Siempre que no hayan ceros en la anticipada.

4.4.- Potestativamente, las empresas estibadoras, además de personal que le corresponda por turno en la especialidad demandada, podrán elegir o nominar personal del Centro Portuario de Empleo para una determinada operación portuaria, en la modalidad de "elegido".

4.5.- El personal portuario de la plantilla de las empresas es asignado en las demandas directamente como lo solicitan las Empresas, teniendo preferencia en primer jornal sobre el personal del Centro Portuario de Empleo, aunque no en el doble.



4.6.- Una vez publicada la asignación el personal sobrante reubicado, permanecerá en la especialidad nombrada y, si se producen faltas o aumentos, se cubrirán:

1º. Por personal reservado sobrante de la jornada sin polivalencias.

2º. Por personal del turno de la especialidad, y no por los ya reubicados.

4.7.- Las jornadas de 18/00, 19/01 horas y 20/02 horas se reservarán conjuntamente, publicadas como 18/02 horas.

4.8.- Los aumentos de cada jornada se cubrirán con el personal excedente de la reserva diaria según la puerta establecida para la jornada en cuestión, y no por el reservado de la jornada posterior.

4.9.- Si en una jornada existen reservados y/o anticipados, y antes de nombrar se produce la falta de alguno de ellos, y al mismo tiempo existen aumentos, el criterio a nombrar será:

1º. El que sustituye al reservado.

2º. Los aumentos.

Si la falta es anterior a la asignación por el orden contiguo, y si es posterior en el hueco originado.

4.10.- En la asignación anticipada de los buques rolones para la especialidad de mafi, se podrán asignar por orden a cada empresa, a las personas trabajadoras que sean necesarias, cubriendo primero, las demandas de servicio público y posteriormente las demandas de recepción y entrega, sin especificar el nombre del buque.

En caso de que la contratación final conllevara modificaciones sobre la anticipada, se procederá:

a) Si existe exceso de personas trabajadoras anticipadas respecto de la contratación final, la empresa estibadora asumirá dicho exceso en todo caso, y de existir la posibilidad, lo asignará en la misma especialidad en función de las operativas existentes.

b) Si existe defecto de personas trabajadoras anticipadas respecto de la contratación final,

- Las personas trabajadoras anticipadas para realizar servicio público (operaciones marítimas), se asignarán a las primeras demandas.

- Las personas trabajadoras anticipadas para realizar operaciones complementarias (recepción y entrega), se asignarán a operaciones de servicio público, hasta cubrir el personal necesario.



- Si con los mecanismos anteriores no se logra cubrir la demanda final de la empresa estibadora, se recurrirá al sistema de aumentos.

Asimismo, cuando se solicite en tiempo y forma furgoneteros, pero por circunstancias ajenas a la empresa estibadora, como ceros en la anticipada, falta de personal y horas de relevo, se seguirá operando como se ha venido haciendo, es decir, utilizar conductores de segunda para la tarea de furgonetero.

4.11.- La asignación con presencia física de todas las personas trabajadoras en las dependencias del Centro Portuario de Empleo, se realizará cada dos meses, entre el primer martes y primer viernes del mes correspondiente, que no sea víspera de festivo y a petición del Comité de Empresa, sin perjuicio de que, una vez en la misma, se realicen las asignaciones con los medios informáticos usados habitualmente con la exclusión de la notificación a distancia (teléfono, mensajes sms, etc.).

Apartado 5.- Puertas

5.1.- Puertas es el número de orden, desde el cual comenzará la asignación de personal para cada especialidad según su listado. Cada especialidad, tanto para turno como para polivalencia, tiene dos puertas (sistema doble puerta), una para la jornada de 02/08h (Puerta Súper) y otra para el resto de jornadas (Puerta Diurno), diferenciando los días laborables y los festivos, habiendo un total de 8 puertas distintas por especialidad.

5.2.- Las puertas de jornada 02 a 08 h. son fijadas, en el caso en el que no dé la vuelta del listado en cuestión, por el siguiente a la última persona trabajadora asignada en la jornada de 02/08h para cada listado. Fijará la misma puerta en caso de no haber asignación de ese listado o cuando sea necesario disponer de vueltas de listados inferiores para completar la demanda de esa especialidad.

5.3.- Las puertas de diurno son fijadas, en el caso en el que no dé la vuelta, por el siguiente a la última la persona trabajadora asignada, de la última jornada, de ese listado. Fijará la misma puerta en caso de no haber asignación de ese listado o cuando sea necesario disponer de vueltas de listados inferiores en la primera jornada en la que se requiere de ese listado. Si se requiere disponer de vueltas de listados inferiores en alguna jornada que no sea la primera en la que se requería ese listado, fijará la puerta el siguiente al último de la primera jornada en la que se asignó dicho listado.



5.4.- Para la asignación de los dobles se tomará como puerta, la de la jornada de 02 a 08 h. para los dobles de la jornada de 02/08h, y la de diurno para el resto de jornadas con la que se inició la asignación antes de la anticipada del día (polivalencia, la misma que inició). Asignando preferentemente a todas las personas trabajadoras que hayan dado su disponibilidad en jornadas no continuas y posteriormente al resto de personas trabajadoras.

5.5.- Los aumentos en polivalencia moverán puerta a efectos de la normal asignación diaria de jornada a jornada; si diera la vuelta completa al turno de polivalencia, la puerta del día siguiente la marcaría el siguiente al último asignado en la primera jornada en la que se asignó dicho listado, y antes de cualquier aumento o falta.

5.6.- Las puertas cambiarán en 50 personas cuando existan tres días laborables o dos festivos consecutivos sin mover la misma.

5.7.- Cuando en la rotación continuada de una especialidad o polivalencia determinada, se observen cuestiones a corregir, podrán modificarse los sistemas de puertas con objeto de dar movilidad y equitatividad a dicha rotación.

Apartado 6.- Recuperaciones: Formación

6.1.- Excepto por formación del Centro Portuario de Empleo, no se contempla ningún tipo de recuperación de jornadas, producidas por cualquier causa, tanto ajena a la persona trabajadora (12h máquina, revisión médica, etc.), como voluntarias de la persona trabajadora (maternidad/paternidad, 12h nocturnas, excepciones médicas, excepciones varias, etc.)

6.2.- La formación da derecho a la persona trabajadora asistente, en el supuesto que perdiera su jornada de trabajo, a ser asignado, con preferencia en la siguiente jornada a realizar del mismo día, si se encuentra disponible. Se introducirán excepciones a las jornadas necesarias para las personas trabajadoras en formación y los criterios de recuperación son los siguientes:

- a) Jornada de 02/08h, no se recupera.
- b) Salto de especialidad de turno en la asignación anticipado/reserva, en siguiente jornada se asignaría de especialidad de turno que le ha pasado como recuperado en la jornada siguiente disponible, desde la última demanda hacia delante. Para todas las especialidades, ocupa la plaza del último de la reserva de la jornada siguiente disponible y se le aplican las mismas normas que el resto de personal reservado.
- c) Salto de especialidad de turno o polivalencia, en asignación diaria. Si no le llegase ningún turno/polivalencia aún inferior en la siguiente jornada si está



disponible, se asignaría de especialidad de turno/polivalencia que le ha pasado como recuperado, desde la última demanda hacia delante. Si no hay suficiente demanda, pasa en las mismas condiciones a la siguiente jornada. Excepto las especialidades de los grupos III y IV, que serán primeramente asignados después de los reservados de su grupo de esa jornada y después de polivalencia.

6.3.- Terminados los cursos de formación, y tras obtener acreditación correspondiente, con el fin de perfeccionar su manejo en las diferentes terminales, el personal se asignará para empresas determinadas por periodos preestablecidos para la especialidad para la que haya obtenido habilitación. La Dirección de Centro Portuario de Empleo valorará en que especialidades y que periodo será el necesario para cada caso.

6.4.- Los monitores de formación no realizarán ningún jornal cuando estén de formadores, salvo el doble si así lo desearan.

Apartado 7.- Excepciones:

Se da por reproducido aquí el Acuerdo de "protocolo de Excepciones"

Apartado 8.- Faltas al trabajo

8.1.- Cuando el departamento de Asignación de Personal tenga comunicado de una falta al trabajo de una persona trabajadora, éste quedará sin nombrar de manera indefinida, aunque esté reservado o anticipado (situación de no disponibilidad), hasta que comunique su disponibilidad para trabajar, independientemente de la justificación o no de esa falta.

8.2.- La persona trabajadora que se encuentre en situación de anticipado/reservado y no pueda presentarse a la asignación en firme se considerará falta al trabajo.

8.3.- Se considera también falta al trabajo, el no estar disponible ante posibles sustituciones o aumentos dentro del horario de asignación.

8.4.- La falta al trabajo inhabilita el doble para ese mismo día.

Apartado 9.- Sustitución del personal

Este apartado se incluye para poder recomponer los equipos de trabajo ante faltas al trabajo o errores de contratación, en horarios en los que dichas ausencias no puedan resolverse directamente desde el departamento de contratación del CPE, y de esta manera tener garantizados los servicios del puerto de Valencia en todas sus



operativas, garantizando unos adecuados niveles de productividad, intentando no “despachar” ningún equipo de trabajo.

En todo caso, si existiese algún equipo de trabajo que no se pudiera completar aplicando el presente apartado y se le diera por finalizado su jornada, el resto de equipos de trabajo continuarán teniendo movilidad para que la empresa no sufra ninguna penalización.

A la hora de sustituir al personal ausente, no existirá otra limitación que el personal posea la formación requerida, y que tenga la especialidad en cuestión activa, y se seguirá el siguiente orden a la hora de asignar los recursos disponibles:

- 1º Parte de trabajo afectado
- 2º Resto de partes de trabajo de servicio público
- 3º Pool de trinca
- 4º Personal de tareas complementarias.

Dicho orden será el respetado salvo por necesidades operativas puntuales por las cuales la empresa podrá alterarlo.

En las operativas en las que no exista pool de camiones, se intentará no penalizar la operativa del equipo de trabajo que cede personal a otro equipo. De modo, que si la pérdida de un componente del equipo de trabajo que cede personal conlleva una merma en su productividad, el trabajador cedido se sustituirá por un trabajador de la misma especialidad del equipo receptor del trabajador sustituido.

El personal reubicado se incluirá a todos los efectos en el parte de trabajo correspondiente a la operativa a la que pase a prestar servicios, haciéndose constar el número de parte de procedencia y la hora en la que se produce el cambio.

Cuando exista una falta al trabajo en algún equipo de trinca la empresa podrá ajustar las siguientes soluciones:

Primero integrar en otro equipo de trinca al trabajador afectado por la falta de su pareja de trinca, de forma que el equipo resultante será de 3 personas, siempre que se respeten las normas relativas a la seguridad y salud laboral. En tales casos, a la hora de calcular la prima de productividad, se computarán las barras correspondientes a los tres trabajadores, y se dividirá su número entre dos.

Segundo, y ante la imposibilidad del apartado anterior, cubriendo la ausencia del trincador aplicando la movilidad funcional del personal contratado en el turno.



Los trabajadores que hayan sido reubicados ante la falta de un integrante de un equipo de trabajo, devengarán todos los conceptos económicos de la especialidad que acaban desarrollando (jornal + complemento de puesto + prima de producción) y el complemento de puesto de la especialidad que estaba contratado inicialmente.

Las empresas abonarán la totalidad de los salarios devengados, incluso el concepto denominado "salario diferido", cuando ante la ausencia de un integrante del equipo de trabajo, el resto de integrantes del equipo asuman la realización de las tareas inicialmente asignadas al trabajador ausente, sin descuidar las suyas propias, y por lo tanto, sin que se produzca movilidad funcional en ninguno de los integrantes del equipo de trabajo, y sin que ello conlleve merma de la productividad.

Corresponderá al capataz la distribución económica, bajo criterios equitativos y de respeto, entre los integrantes de su equipo.

Apartado 10.- Compensación en caso de error en el nombramiento.

En el caso que se produzca un error en el nombramiento que afecte a algún trabajador, se realizará la compensación conforme a los siguientes criterios:

- a.- Si no se le hubiese nombrado para trabajar, se le abonará la retribución que le hubiese correspondido en el nombramiento.
- b.- Si se le hubiese nombrado a otro puesto de trabajo o se le pudiera nombrar en otro puesto, la persona trabajadora realizará la jornada y, tendrá derecho a percibir la retribución mayor de las dos entendiendo que si la mayor es la del puesto al que no se le asignó por error, percibirá la diferencia retributiva entre la realizada y la que le hubiese correspondido.

Apartado 11.- Cláusula final.

Las partes podrán introducir mejoras en el funcionamiento de los procesos recogidos en este Anexo, con el objetivo de optimizar y mejorar el servicio prestado a las personas trabajadoras.



A N E X O V

REGLAMENTO DE DESARROLLO Y APLICACIÓN DEL ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, TRATAMIENTO Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS DE ABUSO EN EL CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO

ÍNDICE

1. PREÁMBULO
2. INTRODUCCIÓN
3. JUSTIFICACIÓN
4. FUNDAMENTO
5. OBJETO
6. ACTUACIONES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN
8. PLAN DE ACCIÓN
9. ESTRATEGIAS DE APLICACIÓN PREVENTIVA
 - Actuaciones
 - Procedimiento de detección precoz
 - Metodología y frecuencia de las pruebas
10. RECURSOS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ, TRATAMIENTO Y REINSERCIÓN LABORAL
11. CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LOS CONTROLES

1. PREÁMBULO:

Dentro del espacio común europeo en el que España se sitúa debemos hacer referencia al marco teórico que desprende la Directiva Marco 89/1391/CE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Esta directiva europea establece el marco general en relación a la política de prevención en la Comunidad Europea en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales supuso un gran cambio en las pautas de actuación de las empresas a la hora de establecer mejoras en



las condiciones de trabajo, incluyendo medidas de actuación dirigidas a prevenir accidentes laborales y a proteger y promocionar la salud de los trabajadores.

Por otro lado, la ley 31/97 de 16 de Junio de la Generalitat Valenciana sobre drogodependencias y otros trastornos adictivos, también alude en su preámbulo a las repercusiones que el uso y abuso de drogas genera en la esfera individual, familiar, social y en el empleo productivo.

Es por ello que organismos internacionales como la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), emprenden el desarrollo de estudios e investigaciones que subrayan las ventajas que la implantación de Planes de Prevención implica para las empresas y que se expresan en recomendaciones hacia el consenso entre empresarios y trabajadores para velar por la Salud de los trabajadores.

2. INTRODUCCIÓN:

Los problemas con las conductas adictivas son en la actualidad uno de los mayores problemas de Salud Pública con los que se encuentra la sociedad española actual.

Dichas conductas tienen un origen multicausal, imposible de jerarquizar en una escala de factores que intervienen por importancia en su aparición.

Estas conductas problemáticas se verán favorecidas si la persona carece de herramientas que la ayuden a controlar su respuesta ante elementos estresores, tanto internos como externos, o bien si desconoce los factores de protección de que dispone en su entorno.

Desde el Servicio de Drogodependencias de la Dirección General de Asistencia Sanitaria de la Generalitat Valenciana, se entiende la Prevención como "el conjunto de actuaciones encaminadas a eliminar o modificar los factores de riesgo y fomentar los de protección ante el consumo de drogas u otras conductas adictivas, con la finalidad de evitar que éstas se produzcan, se retarde su inicio, o bien, que no se conviertan en un problema para la persona o su entorno social, familiar y laboral."



Desde una perspectiva de acompañamiento, ayuda, solidaridad y sensibilización informativa se trata de concienciar a la plantilla mediante la implementación de un plan preventivo al objeto de ayudar a las personas a buscar y conocer habilidades y alternativas al uso y abuso de sustancias, evitando así la ocultación del consumo y que se generen prácticas de encubrimiento que derivan en elevados costes humanos y económicos para todo el colectivo y en particular para el servicio que se presta al conjunto de la ciudadanía.

El Plan de Prevención se materializa desde una perspectiva interdisciplinar (se distancia de la persecución y vigilancia del trabajador) y se centra en dotar a la persona de formación e información para recuperar o mejorar la responsabilidad personal y manejar con eficacia las circunstancias y dificultades vitales, definiendo como agente de cambio al propio trabajador y a su grupo social de apoyo (familia, amigos, compañeros de trabajo...).

3. JUSTIFICACIÓN:

De lo expuesto hasta ahora, se desprende la necesidad de establecer como meta de la empresa y los trabajadores la reducción del número de personas que padecen, o están en riesgo de padecer, alguna dependencia toxicológica o comportamental, no obviando que el coste de implantar un programa de prevención que ayude a conseguir este objetivo es más rentable que el producto de las consecuencias que el consumo de sustancias produce (deterioro de la imagen corporativa, sobrecarga laboral, conflictos internos, bajas, accidentes, conflictos internos...).

El ámbito laboral ofrece ventajas a la hora de intervenir en materia de prevención en cuanto a que es un entorno que estructura la vida de las personas en el que existen grupos homogéneos de edades y estatus social donde se comparten espacios comunes y donde se puede facilitar el apoyo y la solidaridad hacia las compañeras y compañeros, pues no en vano, ellas y ellos pueden ser los primeros en identificar los factores de riesgo y los problemas que se pueden derivar de ellos.

La aplicación de medidas preventivas reduce tanto las causas como las consecuencias de las problemáticas asociadas a las conductas adictivas, siendo



imprescindible la participación de todo el tejido social de la empresa, desde la Dirección, al Comité de Empresa, Trabajadores, Sindicatos y Servicios Médicos y de Prevención de Riesgos Laborales.

3. FUNDAMENTO:

1. El V Acuerdo Marco para el Sector de la Estiba, establece en su Anexo III:

El trabajo que se desarrolla en la estiba portuaria requiere que todo el personal que participa en el conjunto de operativas, además de poseer una alta cualificación profesional, se encuentre en condiciones físicas y psíquicas óptimas para garantizar la seguridad y salud de todos los agentes que intervienen en las mismas.

Por ello es importante la prevención y el control del consumo de alcohol y drogas en todas aquellas personas que intervienen de alguna manera en las actividades vinculadas al ámbito portuario, como acción directa de las mismas, en la toma de decisiones y/o en acciones que pueden afectar al desarrollo del trabajo.

Asimismo, desde la responsabilidad de la vigilancia de la salud, se deben incluir medidas para observar los efectos que el consumo de drogas puede tener sobre la salud de las personas trabajadoras.

II. Objeto y ámbitos

Artículo 1.- Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las disposiciones de aplicación en los procedimientos de detección, prevención, tratamiento y control de la drogadicción y el alcoholismo en el puesto de trabajo en la rehabilitación del personal del ámbito personal. Asimismo, regula las bases para el desarrollo de procedimientos y criterios específicos que podrán acordar los sujetos legitimados en los respectivos ámbitos de negociación conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del V Acuerdo.



2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22, sobre la Vigilancia de la salud, dice:

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

5.OBJETO:

Establecer un Protocolo Preventivo de actuación ante el consumo de alcohol y drogas de abuso en la operativa portuaria, mediante un procedimiento de detección, prevención, tratamiento, control y ayuda para la deshabituación y reinserción laboral del trabajador portuario con problemas de conductas adictivas, a cuyos efectos se definen como objetivos del mismo:

- a.- Concienciar sobre los perjuicios que el consumo de alcohol y drogas tienen en la salud y en el desempeño de los servicios portuarios, así como sobre el daño potencial que se puede causar a terceros.
- b.- Reducir o eliminar el consumo de alcohol y drogas.
- c.- Detectar el consumo de alcohol y drogas.
- d.- Promover la rehabilitación de las personas con problemas de alcohol y/o drogas
- e.- Disminuir el número de incidencias derivadas del consumo de alcohol y/o drogas



6. PARA LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS SE ADOPTAN ACTUACIONES TALES COMO:

- Promoción de la salud y de la seguridad del Colectivo Portuario.
- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades.
- Promover la actuación institucional.
- Establecer un marco competencial.
- Participación y cooperación entre todas las partes implicadas: Empresa, Sindicatos y Trabajadores
- Las actuaciones se establecen para todos los niveles de la empresa, debiendo coordinarse los distintos Comités de Seguridad y Salud existentes, tanto a nivel del Puerto de Valencia, Centro Portuario de Empleo y Empresas que operen en el Puerto de Valencia, con el fin de que todos los implicados en la operativa portuaria puedan beneficiarse de las mismas.
- Protocolizar un Programa de Intervención, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras, facilitando una rápida reinserción.
- Respetar la confidencialidad del proceso y la intimidad de los trabajadores portuarios

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente acuerdo debe ser de aplicación a todo el personal portuario que realiza tareas de estiba, desestiba, carga, descarga, e interviene en las diferentes operativas portuarias, incluyendo dentro del mismo a los trabajadores eventuales que participan y desempeñan cierto tipo de tareas portuarias y están sometidos a los mismos riesgos.

8. PLAN DE ACCIÓN:

El desarrollo del presente ACUERDO es la puesta en marcha de un PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN ADICCIONES: CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS DE ABUSO, con el objeto de alcanzar una mejora en la prevención de accidentes laborales y de las enfermedades derivadas del consumo de alcohol y drogas de abuso, mediante una detección precoz del problema, tratamiento, si



es requerido, y una adecuada reinserción laboral y social de las personas afectadas.

Las actividades preventivas se encaminarán hacia la intervención sobre las condiciones de trabajo y la eliminación de factores de riesgo de consumo y el desarrollo de acciones de formación e información y sensibilización.

Para conseguir esta meta es preciso que la información sobre la política de drogas de la empresa garantice explícitamente que el objeto de la implantación de los planes específicos de prevención no es perseguir, vigilar ni sancionar mediante modelos represivos, sino contribuir a la mejora de las condiciones de salud y seguridad del conjunto de la plantilla.

El objetivo general, por tanto, es promocionar y mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores y el clima social del colectivo.

Las metas que se proponen alcanzar son:

- Ajuste de las disposiciones legales en vigencia.
- Reducción de consumo de alcohol y drogas en el trabajo.
- Potenciación y difusión de la imagen del sector de la estiba del Puerto de Valencia.
 - Mejorar la Salud y la Seguridad del trabajador de la estiba.
 - Formar e informar al colectivo portuario en los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas.
 - Mejorar la calidad de vida y la educación para la salud del estibador portuario y personal de las empresas ante problemas derivados del consumo de alcohol y drogas de abuso.

9. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA:

9.1. Actuaciones

Todo lo que no se encuentre establecido en el presente anexo se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud, que estará asistido por aquellos técnicos que se consideren necesarios.

Prevención primaria:



Se trata del Primer Nivel de Intervención dentro de las empresas, e irá enfocado a todo el personal de la misma de forma general.

El método a desarrollar puede comprender técnicas motivacionales y pedagógicas, de acción participativa, tendentes a formar, sensibilizar e informar, a partir de actividades como: Campañas de sensibilización e información veraz a través de trípticos, charlas, posters, así como jornadas de formación específicas dentro de las acciones destinadas a la formación de riesgos laborales. Preparar a todas las personas implicadas para la aplicación de las rutinas de aplicación del sistema de control y seguimiento, mediante campaña de información, formación y asesoramiento.

Esta campaña se realizará en los dos primeros meses a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Prevención secundaria:

No se iniciará hasta finalizar la fase de prevención primaria.

La mejora de la detección precoz de problemas de salud de las personas trabajadoras relacionados con el consumo problemático de alcohol y otras adicciones que nos proporciona el trabajo preventivo en la empresa, debe concretarse en planes de intervención mediante sondeos practicados de forma aleatoria.

Prevención Terciaria:

Consistirá en las actuaciones a tener en cuenta una vez se ha detectado el problema en quienes presentan una patología o dependencia de alcohol o drogas hasta su reinserción laboral, concretados a través del Programa de Asistencia a Empleados (PAE), que se refiere al conjunto de actuaciones planificadas destinadas a tratar y apoyar aquellos casos en los que se detecta la conducta adictiva, interviniendo como en otro problema más de salud, sin distinción, con un marco referencial en el que no debe faltar la voluntariedad del trabajador, la confidencialidad, el tratamiento individualizado y la conexión externa con organizaciones especializadas en el tratamiento de las distintas dependencias,



con las que se establecerán las vías de comunicación para seguir el proceso de cada caso.

9.2. Procedimiento de detección precoz

Las actuaciones que se contemplan en el presente Reglamento, se realizarán entre las personas trabajadoras portuarias en cualquier jornada de trabajo y tanto, a personal portuario de la plantilla del Centro Portuario de Empleo como al personal portuario de las empresas estibadoras y a los eventuales.

Se establecen, en base a los criterios y procesos que se detallan en el presente Reglamento, controles de drogas de abuso o alcohol, en saliva, orina, aire espirado, sangre u otro método científico establecido. Los controles se realizarán en las propias dependencias del servicio médico o en el puesto de trabajo.

La detección precoz se realizará con los siguientes criterios, según sea para la detección de alcoholemia o drogas de abuso:

Detección de alcoholemia en sangre y en aire espirado:

Se entenderá que un análisis de alcoholemia realizado a un trabajador tiene un resultado positivo, siempre que supere los límites marcados por la ley, y que actualmente se rigen por el Real Decreto 2282/1998, de 23 de octubre, por el que se modifican los artículos 20 y 23 del Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 13/1992, de 17 de enero, siendo los índices máximos marcados por éste.

Para los conductores de vehículos una tasa de alcohol en sangre superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro.

Cuando se trate de conducción de vehículos destinados al transporte de mercancías con un peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos o al de mercancías peligrosas, los conductores no podrán hacerlo con una tasa de alcohol



en sangre superior a 0,3 gramos/litro, o de alcohol en aire espirado a 0,15 miligramos/litro.

En todo caso para establecer los límites se adaptarán a lo que señale la normativa legal establecida en las sucesivas modificaciones de modo automático, bastando la mera notificación del cambio para su entrada en vigor.

Las pruebas para detectar la posible intoxicación por alcohol consistirán en la verificación del aire espirado mediante un alcoholímetro debidamente calibrado conforme marque el fabricante y la normativa (lo que podrá comprobar la persona que se someta al test), que determinará de forma cuantitativa el grado de impregnación alcohólica de la persona.

Si el resultado de la prueba practicada diera un grado de impregnación alcohólica superior a los referidos parámetros, o la persona examinada presentara síntomas evidentes de encontrarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, a criterio del sanitario que la realice, se someterá, para una mayor garantía y a efecto de contraste, a la práctica de una segunda prueba de detección alcohólica por el aire espirado, mediante el mismo procedimiento.

De la misma forma, el sanitario que realice la prueba advertirá a la persona sometida a examen del derecho que tiene a controlar, por sí o por cualquiera de sus acompañantes o testigos presentes que designe la persona que se somete al test, que entre la realización de la primera y de la segunda prueba medie un tiempo mínimo de 10 minutos.

Igualmente, el sanitario le informará del derecho que tiene a formular cuantas alegaciones u observaciones tenga por conveniente, por sí o por medio de su acompañante, si lo tuviese, las cuales se consignarán por diligencia, y a contrastar los resultados obtenidos mediante análisis de sangre.

La persona que se somete a la realización del test, a su finalización, tendrá derecho a que se le entregue por parte del sanitario, un parte de asistencia con el resultado obtenido.



Si la persona sometida a examen renuncia a realizar la analítica de sangre, se hará constar, y supondrá la aceptación como válido el valor obtenido mediante la prueba de detección en aire espirado.

En el caso de que el interesado decida la realización de la analítica de sangre, el facultativo interviniente dispondrá lo necesario para la extracción u obtención de muestras, adoptando las medidas tendentes a ello, así como a la debida custodia y remisión a un laboratorio de análisis.

Detección de drogas en saliva

Se utilizarán analizadores de fluidos orales humanos, que permitirán una determinación in situ y en pocos minutos de drogas de abuso.

Se utilizarán cartuchos provistos de una torunda de recolección de saliva del interior de la boca.

En la detección de drogas en saliva los umbrales de detección para los análisis presuntivos son: Anfetamina, 50 ng/ml, benzodiacepina 10 ng/ml, Cocaína 20 ng/ml, Metanfetamina, 30ng/ml. Cannabinoides, 50ng/ml. Opiáceos 40ng/ml.

Un resultado es positivo cuando la concentración cuantificada es igual o superior a su valor de cut-off. En cualquier caso, si el resultado positivo trae causa en el seguimiento de un tratamiento medicamentoso pautado por un facultativo derivado de una patología previamente diagnosticada, se tendrá en cuenta dicha circunstancia a la hora de que no se desencadenen consecuencias que no sean de índole meramente preventiva.

En caso de muestras positivas se hará una prueba confirmatoria mediante cromatografía líquida- espectrometría de masas. Los umbrales de detección serán determinados por el laboratorio.

Si la persona sometida a examen renuncia a realizar dicha prueba de contraste, se hará constar, y supondrá la aceptación como válido el resultado obtenido mediante la prueba de detección realizada inicialmente.



En el caso de que el interesado decida la realización de la prueba de contraste, el facultativo interviniente se obtendrá una segunda muestra mediante cartuchos provistos de una torunda de recolección de saliva, adoptando las medidas tendentes a ello, así como a la debida custodia y remisión a un laboratorio de análisis.

9.3. Metodología y frecuencia de las pruebas

Los análisis y test descritos anteriormente, se realizarán en los siguientes supuestos:

1.- Sorteos aleatorios

De entre los citados a revisión médica por el servicio médico de empresa, se obtendrán de forma aleatoria el número de censo de 2 trabajadores por día, dos días por semana. Concretamente los miércoles y jueves. Posteriormente, ambas partes de común acuerdo, podrán decidir modificar el número de test a realizar semanalmente.

Por parte del departamento de informática del CPE se implantará un método para la obtención de forma aleatoria del número de censo de los trabajadores que deban someterse a estos controles aleatorios. El servicio médico del CPE será el encargado de obtener por dicho método la identidad de las personas que se someterán a los controles aleatorios.

Una vez obtenida la identidad de dichas personas, se les comunicará dicha circunstancia, mediante un mensaje bloqueante en el portal del empleado en el caso del personal del CPE, o medio alternativo equivalente en caso de tratarse de personal eventual. Asimismo, se informará de dicha circunstancia telefónicamente.

Se dará un plazo de preaviso de 48 horas para la realización de las pruebas.



Los análisis se realizarán, en CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO, en el día y hora que haya sido citado para pasar el reconocimiento médico, o en las dependencias establecidas al efecto por parte del servicio de prevención de riesgos de la empresa empleadora en el caso del personal portuario no perteneciente al CPE.

Se implementarán las medidas necesarias para que por parte del servicio de prevención de riesgos de las empresas empleadoras del personal portuario no perteneciente al CPE, se proceda de la misma forma a la establecida en el presente reglamento para el personal perteneciente al CPE. Y en caso de obtener un resultado positivo en las pruebas realizadas, lo pondrán en conocimiento del servicio médico del CPE.

Para el caso que una persona, de forma sobrevenida, y una vez ha sido seleccionado aleatoriamente para realizar las pruebas, le fuera imposible acudir ante el servicio médico, deberá justificar debidamente las razones de su ausencia.

En cualquier caso, deberá poner de forma inmediata en conocimiento de servicio médico, su imposibilidad para acudir al reconocimiento médico y las razones de ello, y se concretará con él una nueva cita para acudir a realizar las pruebas, que podrá ser en una fecha anterior a la fecha inicialmente prevista, o en la inmediata posterior, o en su caso, en la primera fecha en la que dicha persona esté capacitada para acudir al servicio médico de empresa, si bien, no podrá prestar servicios efectivos hasta que se someta a las pruebas para las que ha sido seleccionado de forma aleatoria.

2.- A requerimiento durante la operativa:

2.1 Ante la sospecha fundada de que un trabajador o trabajadora tienen sus capacidades mermadas por la ingesta de alcohol o drogas de abuso, cualquier persona podrá instar al capataz de la operativa en la que preste servicios dicho trabajador o trabajadora, o al recurso preventivo de la empresa estibadora, los cuales establecerán entre ellos una comunicación, a los efectos de valorar si existen a su criterio dicha sospecha fundada, en cuyo caso, cumplimentarán un formulario que obrará a su disposición, en el que harán constar dicha



circunstancia, y recabarán además la firma de otro trabajador portuario como testigo.

A continuación, y siguiendo los protocolos establecidos, se pondrán en contacto con los servicios sanitarios del CPE (servicio médico o ambulancia, en función de la jornada), al efecto de que se personen en dicho lugar, y valoren, exclusivamente conforme a su criterio técnico, la pertinencia o no, de someter al trabajador o trabajadora en cuestión a las pruebas de detección de consumo de alcohol y drogas.

En el caso de que exista discrepancia entre las tres personas que deban cumplimentar el formulario indicado sobre la existencia de sospecha fundada de que el trabajador o trabajadora tenga sus facultades mermadas por la ingesta de alcohol y drogas, o cuando alguno de los presentes así lo solicita, con carácter previo a contactar con los servicios sanitarios, se contactará con un delegado de prevención, al efecto de someter a su consideración la situación generada, así como la pertinencia o no de solicitar la presencia de los servicios sanitarios para que valoren la conveniencia de someter a dicho trabajador o trabajadora a las correspondientes pruebas de detección de alcohol y drogas.

El delegado de prevención, podrá optar, si así lo considera oportuno por personarse en lugar de los hechos.

En tal caso, a la hora de cumplimentar el impreso indicado por parte del recurso preventivo y del capataz, se consignarán en el mismo todas las vicisitudes que se produzcan en relación con la existencia discrepancias entre las tres personas que deben firmarlo, y sobre el parecer del delegado de prevención con el que se contacte.

2.2 A petición del Capataz o Empresa Estibadora, previa consulta al Delegado de Prevención se procederá a la realización de test para la determinación del consumo de drogas de abuso y alcohol a aquellas personas que presenten síntomas evidentes de encontrarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas de abuso.



Dicha petición deberá autorizarse por un delegado de Prevención de Riesgos Laborales, que será contactado a tal fin.

3.- Ante un accidente durante el trabajo:

Se realizarán detecciones de alcohol y drogas de abuso a aquellos trabajadores implicados en:

Accidentes con daños:

Se realizarán análisis a las personas trabajadoras que hayan sufrido o hayan intervenido en accidentes durante el trabajo, cuando como consecuencia de dicho accidente se produzcan daños personales y se requiera la asistencia de los servicios médicos de urgencia.

El tipo de análisis de consumo de alcohol y/o drogas de abuso se realizará en aire espirado y/o en saliva.

El capataz responsable de la operativa será informado inmediatamente de que se va a proceder a la realización de las pruebas indicadas.

4.- Monitorización:

Consistirá en realizar análisis intensivos en orina (TEST 2) a los trabajadores que requieran dicha monitorización. Por criterio facultativo del Servicio Médico de Empresa, se establecerá el calendario y mecanismos necesarios, informando al Comité de Seguridad y Salud.

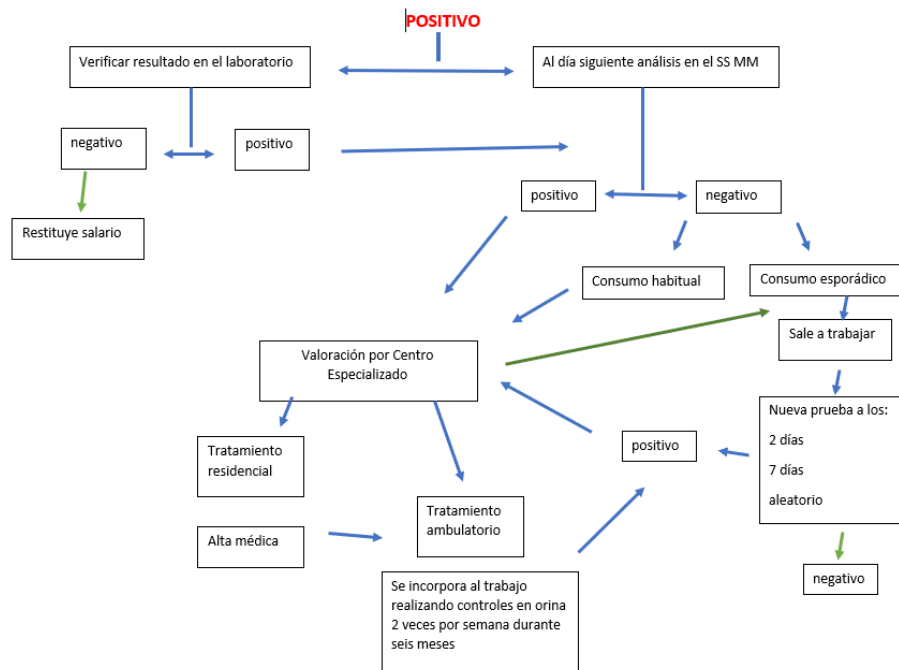
La detección de drogas en orina nos permite obtener un análisis presuntivo inicial de las siguientes drogas:

En la detección de drogas en orina los umbrales de detección para los análisis presuntivos son: Anfetamina, 1000 ng/ml, barbitúricos 300ng/ml, Cocaína 300ng/ml, Metanfetamina, 1000ng/ml. Cannabinoides, 50ng/ml. Opiáceos 300ng/ml, éxtasis 500ng/ml, ketamina 1000ng/ml, fenciclidina 25ng/ml

5.- Diagrama de actuación ante un resultado positivo



En caso de que una persona trabajadora diera un resultado positivo en alguna de las pruebas relacionadas, se seguirá el siguiente protocolo de actuación, que podrá ser modulado y adaptado a las circunstancias concretas de cada caso, por parte del médico del servicio médico de empresa



10. RECURSOS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ, TRATAMIENTO Y REINSERCIÓN LABORAL

Los Servicios médicos de Centro Portuario de Empleo contarán con unidad básica sanitaria, servicio médico asistencial, servicio médico ambulancia y otros servicios/personal externo acreditado que pudieran ser contratados para llevar a cabo dichos controles. La ejecución de las medidas de control no supondrán coste económico para la persona afectada.

Para llevar adelante el citado plan, se constituirá un grupo técnico de apoyo, formado por la representación de la parte social, que determinará el comité de empresa, el médico de empresa y un trabajador social de apoyo al grupo.

El citado grupo será el responsable del diseño pormenorizado del plan, que será aprobado por el comité de seguridad y salud, con el visto bueno previo de



CENTRO PORTUARIO a los recursos económicos y organizativos destinados a tal efecto.

Además, el Centro Portuario de Empleo y las empresas que operen en el puerto, tendrá en cuenta a las Comunidades Terapéuticas: Entidades dedicadas al tratamiento integral de las adicciones debidamente acreditadas en el Registro Oficial de Centros y Servicios de Atención y Prevención de las Drogodependencias de la Comunidad Valenciana, abordándose la adicción desde un modelo bio-psicosocial, desde un enfoque multidisciplinar, en constante interacción con la red de recursos asistenciales y socio sanitarios.

11.- CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LOS CONTROLES:

a) Si el resultado del control fuese negativo.

La personas se incorporarán a su jornada de trabajo, en el caso de que el control se realice antes de la misma, o continuará con su actividad, en el caso que el control se desarrolle durante su jornada, sin que tenga ninguna repercusión por el periodo temporal durante el cual no ha prestado servicios.

b) Si el resultado del control fuese positivo.

El personal sobre el que se haya detectado un resultado positivo por alguna de las sustancias, o bien no saldrá a trabajar si se trata de un control previo, o bien deberá abandonar la operativa inmediatamente.

A efectos económicos se contará como no asistencia al trabajo a partir del momento del resultado positivo. Si a la realización de la prueba de contraste en laboratorio diera resultado negativo, se le deberá abonar a la persona el turno o turnos completos que hubiera perdido como consecuencia de las medias cautelares adoptadas.

Se abrirá expediente sancionador en aplicación del régimen disciplinario aplicable.



En el supuesto de que el estibador afectado aceptara el tratamiento y cumpliera las pautas acordadas por el Grupo de Ayuda, quedaría anulada la sanción en su expediente disciplinario, si durante un plazo de 6 meses no da positivo en algunos de los análisis que se le practicaran.

Se establecerán unas medidas de cautela, a criterio del servicio médico durante el periodo que dicho servicio determine, que deberán ser acatadas por los trabajadores y trabajadoras afectados y cuya pauta habitual será la siguiente con carácter general:

La realización de un único jornal, en jornadas diurnas con los descansos de fin de semana pertinentes.

La suspensión temporal de todas las especialidades que impliquen manipulación de maquinaria portuaria, trabajo en buques de rolones, y trinca.

La obligación de acudir y realizar los controles que se establezcan por el Grupo de Ayuda.

Estas medidas podrán ser modificadas a propuesta del Grupo de Ayuda, previa conformidad por parte del Servicio Médico.

c) Negativa al sometimiento a los controles.

La negativa a someterse al análisis de alcohol y/o drogas de abuso, tendrá el efecto equivalente a un resultado positivo.

Esta negativa o resultado positivo en el análisis conlleva como medida precautoria un NO APTO, apartando al trabajador del puesto de trabajo o no iniciando la actividad laboral según sea el caso y se considerará a efectos disciplinarios como falta de asistencia no justificada.

Será comunicado a la Dirección de Centro Portuario de Empleo a los efectos pertinentes y con el fin de remitirlo a los Servicios Médicos de la Empresa para una valoración.

Se iniciará expediente disciplinario conforme el régimen disciplinario de aplicación.



Con independencia de la sanción que proceda, se establecerán los dispositivos necesarios de control para realizar, a través de los controles que se consideren precisos por el servicio médico, el oportuno seguimiento al trabajador que se hubiere negado a la prueba, durante posteriores jornadas laborales.

Cualquier nueva negativa posterior a someterse a los controles, no implicará la imposición de una nueva sanción, si bien, conllevará que la persona trabajadora permanecerá apartada de la actividad laboral hasta que se someta a las pruebas preceptivas.

13. GRUPO DE AYUDA

Conjunto de personas que se reúnen de forma periódica para hacer frente a un problema o situación, con el objetivo de conseguir cambios personales y sociales.

El grupo de ayuda CPE tiene la finalidad de estructurar un conjunto de actuaciones planificadas, destinadas a tratar y apoyar aquellos trabajadores y trabajadoras susceptibles de intervención, que adquieran el compromiso y la aceptación de esta ayuda.

FUNCIONES

1. Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras información de su problema de salud.

Las etapas que tiene esta línea de actuación son:

- Acogida y evaluación de las demandas de ayuda.

La acogida es el conjunto de acciones encaminadas a la aceptación por parte del grupo de ayuda, de la demanda efectuada por un trabajador/a en relación al posible abuso/dependencia, favoreciendo la creación de un vínculo, para que se sienta acogido-

- Canalización de las demandas de atención.



Orientar sobre opciones y alternativas disponibles para responder a las demandas planteadas por el trabajador/a.

- Evaluación de las demandas de actuación.

Se determinará qué tipo de actuación concreta o qué tipo de recurso habrá que utilizar, evaluando de forma continua el proceso terapéutico del trabajador/a.

- Información y asesoramiento al trabajador/a.

Informar al trabajador/a de su programa de intervención, instrumento utilizado para responder a las necesidades y problemas identificados por el grupo de ayuda, así como de sus derechos y deberes. También se informará sobre la voluntariedad del mismo.

- Oferta de tratamiento pública y privada.

Se determinará la asignación de servicios y recursos socio-sanitarios disponibles, asesorando de los recursos públicos y privados que existen y sobre los requisitos necesarios para el acceso a los mismos.

- Seguimiento de la evolución del proceso.

El trabajador/a firmará un consentimiento informado, a través del cual autorizará al grupo de ayuda a poder realizar un seguimiento de la evolución del tratamiento a través de informes periódicos sobre la asistencia a la terapia, los resultados de los controles analíticos de drogas de abuso, etc.

2. Arbitrar los mecanismos necesarios de adaptación para posibilitar el tratamiento:

- Horarios.
- Jornales.
- Especialidades.

3. Planificación de la reinserción laboral.



INTEGRANTES

- Médico de empresa.
- Educador social.
- Delegado de prevención.
- Enlace sindical a propuesta del trabajador.

Cuando proceda, el trabajador/a acudirá a las reuniones del Grupo de Ayuda.

METODOLOGÍA

- **Voluntariedad:** El trabajador podrá acogerse/renunciar al grupo de ayuda.
- **Individualización:** Se diseñarán programas individualizados, capaces de adecuarse a las necesidades del trabajador/a.
- **Trabajo en Red.** Como forma de articular las respuestas más adecuadas en coordinación con los servicios y recursos que puedan ser necesarios (internos y externos)
- **Flexibilidad.** Entendida como la capacidad de adaptación continua a las necesidades y cambios producidos por el proceso de rehabilitación de los trabajadores/as.
- **Confidencialidad:** Como garantía de que toda la información y datos relacionados con los trabajadores/as estarán salvaguardados por la normativa vigente y donde los integrantes del Grupo de Ayuda firmarán un compromiso de confidencialidad.

14. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AFECTADOS.

El trabajador tendrá derecho a:

- Cuando la persona trabajadora se someta a un tratamiento que a criterio de los facultativos integrantes del Grupo de Ayuda resulte adecuado, en el caso de que dicho tratamiento sea el primero al que se someta la referida persona trabajadora bajo la asistencia y cobertura del Grupo de Ayuda o del Centro Portuario de Empleo, su coste será asumido por su empresa empleadora. No obstante, cuando a criterio del personal facultativo indicado, la persona



trabajadora abandone dicho tratamiento o no cumpla debidamente, comprometiendo su finalidad, el coste de dicho tratamiento será abonado por la persona trabajadora, de forma fraccionada, una vez se reincorpore a su actividad laboral.

- Acudir al Grupo de Ayuda para exponer su caso y solicitar las ayudas que correspondan.

- La confidencialidad de los datos referentes a los controles de alcohol y drogas.

- Solicitar de los servicios médicos los análisis y evaluación de su estado de salud en relación con la ingesta de drogas.

- Solicitar pruebas de contraste en los términos reflejados en el presente protocolo.

- Solicitar, en situaciones de falta demostrada de recursos económicos, ayuda para la financiación de los programas de rehabilitación que se acuerden entre él y el Grupo de Ayuda, en los términos y condiciones que ésta defina. Se desarrollarán por los integrantes del Comisión los márgenes de ayuda y colaboración económica, que deberán ser propuestos a la Dirección de la Sociedad, para su refrendo.

El trabajador vendrá obligado a:

- Actuar de buena fe en todo momento. Esto es, no utilizar el Grupo de Ayuda para finalidades distintas a las indicadas, ni como pretexto para evitar consecuencias adversas.

- Asistir a todas las sesiones a las que sea convocado por el Grupo de Apoyo.

- Seguir con diligencia los procesos dirigidos a su pronta curación y reintegración en sus funciones laborales

- Cumplir con los acuerdos y compromisos que se alcance en el seno del Grupo de Ayuda.

- Informar verazmente de cuantas cuestiones le sean planteadas por el Grupo de Ayuda, en relación al objeto contenido en el presente protocolo.

15. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO Y REGLAMENTO

Se realizarán las siguientes campañas:



- Campaña de publicidad y sensibilización durante los primeros tres meses.
- Campaña de realización de tests voluntarios a modo de prueba y con finalidad meramente informativa
- Charlas informativas para el colectivo, en las que se recalcará el carácter confidencial de las actuaciones llevadas a cabo en relación con el presente Reglamento.

Las acciones concretas a realizar relativas a la campaña de divulgación, se consensuarán con los Delegados de Prevención del CPE.

ANEXO VI

JUSTIFICANTES POR CAUSA MÉDICA QUE ACREDITAN LA FALTA AL TRABAJO

PLAZO DE ENTREGA DEL JUSTIFICANTE: 3 DIAS LABORABLES DESDE EL DIA DE LA ASISTENCIA MÉDICA

FALTA AL TRABAJO: la persona trabajadora no acude a su puesto de trabajo por causa médica con carácter de urgencia.	EXCEPCIÓN: la personas trabajadoras solicita una excepción horaria o de jornada por causa médica	ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO : las personas trabajadoras solicita abandonar el puesto de trabajo por sentirse indispuesto/a
--	--	---



<p>JUSTIFICANTES VÁLIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Justificante del Servicio de Urgencias o por causa urgente, de : <ul style="list-style-type: none"> - centro hospitalario, público o privado - ambulatorio, agencia de salud o consulta privada - ambulancia VEMS - médico MUTUA - médico CPE • Justificante de ingreso hospitalario • Justificante de alta hospitalaria 	<p>JUSTIFICANTES VÁLIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Justificante de haber realizado una prueba médica el día que solicitó la excepción • Justificante del médico de asistencia primaria, médico de la MUTUA, médico del CPE, médico VEMS y/o privado • Justificante de las consultas que debe realizar si se van a prolongar en el tiempo, para tratamientos fisioterapia, psicológicos, etc. 	<p>El capataz de la operativa o capataz general, en caso de que la personas trabajadoras se encuentre indispuesto/a, lo enviará al médico del CPE (en horario de 08 a 15 horas) o al médico de la ambulancia VEMS (el resto de la jornada, fin de semana y festivos).</p> <p>El médico decidirá, según el estado de la personas trabajadoras, una de las siguientes opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Traslado al hospital 2. Remitirlo a su domicilio 3. Retorno al puesto de trabajo
<p>En todo caso, el documento debe acreditar que se trata de una situación que debe ser atendida de forma <u>URGENTE.</u></p>	<p>Se deberá pedir con una <u>antelación de 48 horas</u></p>	<p>El médico debe hacer constar en su informe la decisión adoptada.</p>



<u>TODOS LOS JUSTIFICANTES QUE SE PRESENTEN DEBEN LLEVAR FECHA, FIRMA Y EL SELLO DEL MÉDICO</u>		

Nota: La relación de justificantes válidos que acrediten la falta al trabajo establecida en el presente anexo podrá ser ampliada previa aprobación de la Comisión Paritaria del presente convenio.

ANEXO VII

PROCEDIMIENTO PARA OPTIMIZAR EL INICIO Y FINALIZACIÓN DE JORNADA (RELEVOS)

Este procedimiento establece y desarrolla protocolos generales para el inicio y la finalización de las jornadas de trabajo en el puerto de Valencia, con la finalidad de aumentar los estándares de competitividad y eficiencia y el consiguiente incremento de las productividades de los equipos de trabajo. A estas características generales, se deberán acordar, por la Comisión Paritaria del Convenio, las características específicas en cada empresa o actividad, atendiendo a las singularidades existentes en cada terminal o lugar de desarrollo de la actividad.

1.- NORMAS COMUNES A TODAS LAS EMPRESA: CARÁCTERISTICAL GENERALES.-

Tanto al inicio como en la finalización de jornada será necesario atender a dos elementos con una importante incidencia en la agilidad de los relevos de los equipos de trabajo:

- 1) **Distribución y recogida del personal:** las empresas con el tiempo necesario y suficiente para la efectividad de los relevos, tienen la responsabilidad de poner a disposición del personal estibador los medios de transporte necesarios para facilitar el desplazamiento del personal dentro de cada terminal o lugar de trabajo, para trasladar al mismo desde el punto de acceso hasta el lugar de trabajo y viceversa. Para ello, se encomienda a la Comisión Paritaria Sectorial, para que adopte el acuerdo por empresa y/o lugar de trabajo, el sistema y régimen de los medios de transportes adecuados.



Para poder cumplir los objetivos indicados en el párrafo anterior, el personal deberá acceder a la terminal con la antelación suficiente que le permita estar en su puesto de trabajo en la hora del inicio de jornada.

- 2) **Información a los capataces en los relevos:** las empresas facilitarán la información a los capataces de una manera fluida y eficaz que permita mejorar tanto el inicio de las operativas como la finalización y el relevo de los equipos.

2.1.- PARA EL INICIO DE JORNADA.-

Para hacer más eficaz el inicio de las operativas, en aquellas empresas en las que el Capataz disponga de herramientas (tablets, ordenadores, emisoras, etc...) vinculados a la información de los tornos de acceso a las terminales:

- No será necesario realizar el control presencial en la proa del buque. Los conductores comunicarán al capataz cuando inicie la operativa vía emisora su presencia.
- El capataz, si lo cree oportuno y necesario, supervisará la presencia del personal grúa por grúa con posterioridad al inicio de la operativa.
- El personal acudirá directamente a su puesto de trabajo o donde tenga la primera orden si se está en el pool de camione

2.2.- PARA LA FINALIZACIÓN DE JORNADA.-

Se establecerán medidas respecto a las siguientes cuestiones:

- En función de las posibilidades de cada terminal la CPS (Comisión Paritaria Sectorial) determinará una hora y un sistema que regule la finalización de la jornada, atendiendo al nivel de dimensión de la terminal y de los medios que la empresa haya puesto a disposición, y en todo caso, a lo que haya acordado la CPS conforme a los medios puestos a disposición. El personal cumplirá el procedimiento establecido por cada terminal.
- Se depurarán responsabilidades con la intención de evitar decisiones individuales por parte de los trabajadores a la hora de finalizar la jornada de trabajo. Se contará con la intervención del personal de los grupos III y IV (capataces, sobordistas, clasificadores y controladores) en función de que la operativa se encuentre en modo "descarga" o en modo "carga".

3.- REGIMEN DE APLICACIÓN Y ACTUACIONES PARA GARANTIZAR LA EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA.

3.1.- REGIMEN DE APLICACIÓN TRANSITORIO. -

La vigencia y aplicabilidad del presente procedimiento de actuación tendrá lugar desde el mismo momento del acuerdo de establecimiento o modificación del sistema de traslados al puesto de trabajo que se adopte por parte de la CPS.



Sin perjuicio de lo cual, durante el primer mes, las empresas y el CPE, en relación con el efectivo cumplimiento de este protocolo, se limitarán a realizar una campaña de información colectiva e individual, de los diversos sistemas de traslado del personal por terminal, así como de los sistemas de fichaje en cada uno de los instrumentos y maquinas con las que realicen las actividades.

En los dos meses siguientes, las empresas comunicarán al CPE y a la representación legal de los trabajadores de las incidencias que se produjeran, a los efectos de ser tratadas en reuniones de la CPS al objeto de verificar la eficacia de los acuerdos adoptados, para corregir las mismas o bien para modificar el contenido de los sistemas y medios de los traslados con el objetivo de garantizar la eficacia del sistema acordado.

Una vez analizadas las incidencias y, en su caso, subsanados las deficiencias detectadas, se comunicarán los cambios realizados a la CPS que acordará lo que proceda dando por finalizado el periodo transitorio.

3.2.- TERMINADO EL PERIODO TRANSITORIO. –

A partir del tercer mes, los incumplimientos del presente procedimiento por parte de las personas trabajadoras, darán lugar, en su caso, y si procede, a la apertura de expediente disciplinario, conforme al régimen disciplinario vigente a la fecha de los referidos incumplimientos.

Si la persona trabajadora se ausentara injustificadamente del trabajo antes de la finalización establecida se procederá de la siguiente manera:

Conforme viene establecido en el Régimen Disciplinario establecido en el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

4.- DETERMINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL DE LA JORNADA

En los acuerdos específicos que se establezcan en cada terminal o lugar de trabajo por parte de la CPS, se determinará específicamente el sistema de control y momento temporal de la finalización de la jornada.

A los efectos señalados anteriormente, se deberá tener un sistema, para acreditar la finalización de la jornada en las máquinas en el Patio. Y en las operativas de buque será a través de la grúa. Todo ello con independencia que se pueda establecer un sistema sonoro o de cualquier otro medio, que garantice la información finalización de la jornada, tales como, bocinas, etc.

5. COMISION DE SEGUIMIENTO

Para poder alcanzar los objetivos de dicho acuerdo, las partes consideran oportuno establecer una comisión de seguimiento para analizar posteriormente de forma



trimestral si se cumple de manera eficiente y productiva o si es necesario realizar alguna modificación.

La comisión estará formada por los representantes operativos de las terminales, representantes de la parte social y la dirección del CPE.

Se utilizarán los valores e información necesaria que nos permitan realizar un seguimiento adecuado para poder alcanzar los términos de productividad tanto al inicio como a la finalización de la jornada.

Se establecen entre otros, como indicadores adecuados:

- El primer y último movimiento de la jornada
- El número de movimientos en los 30 primeros y últimos minutos de la jornada, y su comparativa con periodos anteriores

ANEXO VIII

ACUERDO DE CAPATAZ GENERAL

El presente acuerdo establece el marco funcional general para los capataces generales en el puerto de Valencia. Las funciones específicas en cada una de las empresas, debido a su actividad u organización interna serán definidas por cada empresa internamente con el propio Capataz General.

DEFINICIÓN

El Capataz General (en adelante CG) es el enlace entre la empresa y el personal estibador contratado

en una determinada empresa estibadora.

FUNCIONES:

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD E HIGIENE:

El CG colaborará con los Técnicos y Delegados de prevención tanto del Comité de Empresa como de las empresas, velando por el cumplimiento de las normas de prevención vigentes en cada Terminal, bajo las directrices de los responsables en materia preventiva de la misma. Igualmente colaborará en las mejoras preventivas de los puestos de trabajo del personal estibador, en asuntos de prevención de riesgos laborales, salud e higiene.



2. FORMACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

El CG colaborará en los proyectos de formación, cambios de procedimientos de trabajo y mejoras de los puestos de trabajo del personal estibador, apoyando activamente en su implantación.

3. GESTIÓN DEL PERSONAL DE ESTIBA:

El CG será el garante del cumplimiento de las normas establecidas y de los acuerdos entre empresas y trabajadores.

A petición de la empresa, actuará como órgano consultivo en aspectos tales como demandas de personal, cantidad de recursos necesarios para las labores de trinca.

Velará por la optimización por parte del Capataz del buque de los recursos de personal contratado tanto en tareas de trinca/destrinca como en otras tareas propias de la estiba, realizando un seguimiento de los avances del trabajo de trinca.

El CG controlará el estado y stock mínimo de los útiles de la terminal para las labores de trinca/destrinca, operativas especiales y demás útiles operativos, apoyando al capataz del buque en las operativas especiales.

El CG recabará información sobre el tipo y estado del material del buque para la realización de las tareas propias de la estiba y trincaje de las mercancías.

El CG mediará entre empresa y capataz del buque en caso de diferencia de criterio entre partes, buscando el acuerdo y la mayor agilidad de las operaciones, haciendo respetar los acuerdos establecidos entre partes.

El CG colaborará con la empresa en el momento de solicitar la activación del régimen disciplinario.

El CG promoverá el buen ambiente de trabajo en la relación entre el personal de empresa y personal de estiba contratado.

El CG deberá detectar ausencias y bajas en el personal solicitado y resolver dichas incidencias.

ANEXO IX

TIEMPOS DE ESPERA

Horas de espera de la operativa: En el caso que una operativa permaneciera paralizada durante más de media hora, el personal contratado percibirá a partir de



dicha tiempo, y en proporción al tiempo de paralización, en concepto de compensación por el tiempo de no trabajo efectivo el importe de la media de la prima de productividad del tiempo de trabajo efectivo realizado durante el turno.

Se hace constar que en caso de que no exista producción, la retribución de los tiempos de espera se realizara conforme a una producción de 120 movimientos.

Se considerarán Horas de espera por paralización de la operativa todas aquellas que se produzcan por las siguientes causas:

- Retraso en el inicio de la operación por falta de operatividad del buque y/o,
- Cualquier otra paralización que no se pueda imputar al equipo o equipos de trabajo que intervengan en las operaciones. Quedan excluidas a todos los efectos las paralizaciones motivadas por causas de fuerza mayor ajenas a la operativa portuaria.

A efectos de contabilización de los tiempos de paralización producidos, se tomará como inicio de los mismos la comunicación del responsable de la operación a la Empresa Estibadora y como finalización la comunicación de la Empresa al responsable del equipo.

Para el cálculo de los movimientos a contabilizar en las horas de paralización se computará la media de los movimientos efectuados por el equipo y/o equipos de trabajo del buque en esa jornada, siempre con la excepción prevista de la primera media hora de paralización.

Los movimientos contabilizados en las horas de espera se tendrán en cuenta a la media hora de computar el total de movimientos del equipo en la jornada, con el fin de establecer la prima de productividad por movimientos correspondiente.

