

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**22525** *Resolución de 22 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre materias concretas para promover el relevo generacional en el sector de la estiba portuaria.*

Visto el texto del Acuerdo sobre materias concretas para promover el relevo generacional en el sector de la estiba portuaria (código de convenio número 99100315082024), que fue suscrito, con fecha 30 de septiembre de 2024, de una parte por la organización empresarial Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Consignatarias de Buques (ANESCO), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM) y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado mediante Acta de 17 de octubre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sectorial sobre materias concretas en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACUERDO SOBRE MATERIAS CONCRETAS PARA PROMOVER EL RELEVO GENERACIONAL EN EL SECTOR DE LA ESTIBA PORTUARIA**

El artículo 206 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, establece que la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a la que se refiere el artículo 205.1.a) de dicha Ley podrá ser rebajada en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca. A tal efecto, se autoriza el establecimiento de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

La posibilidad de establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación se reitera en el artículo 30 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Por su parte, el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la

Seguridad Social de los Trabajadores del Mar establece los coeficientes reductores de la edad de jubilación aplicables al sector de la estiba portuaria, entre otros.

En este sentido, el apartado Seis de la disposición final segunda de la Ley 2/2024, de 1 de agosto, de creación de la Autoridad Administrativa Independiente para la Investigación Técnica de Accidentes e Incidentes ferroviarios, marítimos y de aviación civil introdujo una nueva disposición adicional trigésimo séptima en el 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, en la que se habilita a la negociación colectiva en el ámbito sectorial de la estiba portuaria para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora afectada de una edad igual o superior a la de la jubilación ordinaria, computándose, a tales efectos, los coeficientes reductores.

El relevo generacional y el rejuvenecimiento progresivo de las plantillas de estibadores portuarios constituyen los objetivos coherentes de políticas de empleo en el ámbito de la estiba portuaria.

Del mismo modo, se estima que el relevo generacional y el rejuvenecimiento de las plantillas contribuirán decididamente a la consecución de un alto nivel de productividad que permita la competencia de los puertos españoles en el ámbito internacional, así como al mantenimiento de un alto grado de seguridad y profesionalidad laboral en el sector.

Como consecuencia de todo ello, las partes han acordado adoptar, al amparo de lo dispuesto en la referida disposición adicional trigésimo séptima del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 (el «Estatuto de los Trabajadores»), así como desarrollo del apartado 3 de la Disposición Adicional Segunda del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria el siguiente

#### ACUERDO

*Primero. Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación con aplicación de coeficientes reductores.*

1. Se establece, con el objetivo coherente de políticas de empleo mediante el relevo generacional, la extinción obligatoria del contrato de trabajo del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, o acuerdo que lo sustituya, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

– haber alcanzado una edad igual o superior a la de la jubilación ordinaria, computándose, a tales efectos, los coeficientes reductores de la edad de jubilación establecidos en el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, y

– que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, con excepción del cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años.

2. La extinción contractual conllevará la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora que reúna el requisito de capacitación para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías establecido en el artículo 3 del Real Decreto Ley 8/2017, de 12 de mayo, y cuente con la experiencia y formación necesarias que convencionalmente se establezcan para la contratación por dicho motivo. En virtud del compromiso y la decisión de las partes firmantes de promover la progresiva incorporación de la mujer en el servicio portuario de mercancías, se

otorgará preferencia en la contratación a las mujeres que cumplan con los requisitos establecidos.

3. La reposición manifestada en el párrafo anterior podrá adaptarse a la singularidad de la empresa afectada, teniendo en cuenta sus procesos de formación y promoción, de tal manera que podrán adoptarse acuerdos en el ámbito sectorial inferior, con el objeto de establecer el momento de la reposición, formas y plazos de incorporación de los nuevos ingresos. En caso de ausencia de acuerdo expreso anteriormente manifestado, la reposición deberá realizarse en el plazo máximo de tres meses.

4. A requerimiento de la empresa, la persona afectada deberá facilitar, en el plazo de dos meses, a la empresa documento emitido por el Instituto Social de la Marina en el que conste la fecha en que alcanzaría la edad ordinaria de jubilación, computándose los coeficientes reductores de dicha edad, y el derecho al percibo del 100 % de la pensión de jubilación.

El anterior requerimiento empresarial únicamente resultará posible respecto de aquellas personas trabajadoras con una edad igual o superior a 55 años.

Segundo. *Comisión paritaria.*

1. Constitución y composición.

Tras la publicación de este Acuerdo se constituirá la Comisión Paritaria (CP) que estará integrada paritariamente por los firmantes con 6 representantes de las Organizaciones Sindicales y 6 representantes de la Organización Empresarial firmantes todas ellas del presente Acuerdo, quienes, de entre ellos, elegirán un secretariado mancomunado integrado por dos representantes, elegidos uno por cada parte.

La CP podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, siendo éstos designados libremente por cada una de las partes. Cada parte sufragará los gastos de sus asesores.

El voto de cada representación entre los firmantes se realizará de forma ponderada en atención a la representatividad de cada organización conforme a los siguientes porcentajes:

(i) Banco social.

- Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM): 4 por el 80 %.
- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT): 2 por el 20 %.

(ii) Banco empresarial.

– Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Centros Portuarios de Empleo (ANESCO): 6 por el 100 %.

Será domicilio oficial de la CP el de las siguientes organizaciones sindical y empresarial:

– ANESCO: C/ Columela, 4-2.º piso; CP 28001, Madrid; teléfono: 91 577 66 74; [anESCO@anESCO.org](mailto:anESCO@anESCO.org)

– Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar: Rambla de Santa Cruz, 19; CP 38006, Santa Cruz de Tenerife; teléfono: 922 28 95 21; fax: 922 27 99 54 [secretaria@coordinadora.org](mailto:secretaria@coordinadora.org)

2. Competencias.

La CP tendrá las siguientes competencias:

(a) La interpretación de este Acuerdo.

(b) Vigilar y velar por el cumplimiento y ejecución de lo dispuesto en el Acuerdo. A tal efecto se trasladarán a la CP los acuerdos a los que se hace referencia en el apartado Primero, párrafo 3.

(c) Resolver, mediar, arbitrar y conocer, con carácter previo a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de conflictos colectivos que surjan por la aplicación o interpretación de este Acuerdo.

### 3. Régimen de funcionamiento.

Los asuntos sometidos a la CP revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del presente acuerdo. En el primer supuesto, la CP deberá resolver en el plazo de un mes y, en el segundo, en 7 días hábiles.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

El cómputo de días hábiles para la actuación de y ante la CP se realizará excluyendo los festivos de la ciudad de Madrid, los sábados y los domingos. Para actuaciones referidas a otros ámbitos, serán inhábiles los sábados, domingos y los festivos en el puerto afectado.

Procederán a convocar la CP los secretarios de forma mancomunada.

La CP aprobará un Reglamento de Funcionamiento.

### 4. Obligación de confidencialidad de los miembros de la CP.

Los miembros de la CP 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 CP 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.