

Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN
CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN
Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR
DO CONVENIO DA ESTIBA PARA O PORTO DE VIGO, PARA OS ANOS 2025 A 2030*

Convenio o Acordo: CONVENIO DA ESTIBA PARA O PORTO DE VIGO

Expediente: 36/01/0048/2025

Data: 20/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36105514012025

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector do CONVENIO DA ESTIBA PARA O PORTO DE VIGO, para os anos 2025 a 2030, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, pola organización empresarial ASOCIACIÓN EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE VIGO (ASEMES) e da parte social polas Centrais sindicais maioritarias no sector, a Organización Estibadores Portuarios de Vigo (O.E.P.V), a Federación de Servicios, Mobilidade e Consumo do sindicato UGT e a Federación de servicios á cidadanía de Comisións Obreiras (CC.OO.), e que foi asinado en data 24 de xaneiro do 2025.

Primeiro.— Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 19 de febreiro do 2025

Segundo.— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Este departamento territorial,



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

ACORDA:

Primeiro.— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O director territorial

*CONVENIO DE LA ESTIBA PARA EL PUERTO DE VIGO**CAPÍTULO I. PARTES SIGNATARIAS, GLOBALIDAD DEL CONVENIO, ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS, COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL LOCAL.**ARTÍCULO 1.— PARTES SIGNATARIAS.*

El presente convenio colectivo se suscribe, en representación de las empresas estibadoras y de los Centros portuarios de empleo (CPE), por la organización empresarial ASOCIACIÓN EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE VIGO (en adelante, ASEMES).

En representación de los trabajadores y las trabajadoras del sector, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del sindicato UGT de Pontevedra, Federación de servicios a la ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Organización Estibadores Portuarios de Vigo, O.E.P.V.

Los términos «trabajador» o «trabajadores» se utilizarán para hacer referencia a las personas trabajadoras del sector.

ARTÍCULO 2.— NATURALEZA JURÍDICA.

El presente acuerdo tiene naturaleza de convenio colectivo sectorial cuyo ámbito viene referido al puerto de Vigo, de acuerdo a lo regulado en el artículo 4.b) del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (en adelante «V Acuerdo Marco»), aprobado por la Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, configurándose como convenio franja y afectando a la totalidad de empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal y funcional.

Asimismo, tiene naturaleza de convenio colectivo sectorial a los efectos del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en concordancia a lo previsto en el V Acuerdo Marco de la Estiba.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

ARTÍCULO 3.— 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 Convenio, 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 4.— ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En virtud de lo dispuesto en el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, la estructura para la negociación colectiva en el sector es la siguiente:

- a) El Acuerdo sectorial de ámbito estatal.
- b) Convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito autonómico, provincial o de un puerto o grupo de puertos.
- c) Convenio o acuerdos colectivos de pluralidad de empresas titulares del servicio portuario de manipulación de mercancías que estén vinculadas en razón a su adscripción a un puerto regulados en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 8/2017.

Esta estructura no limita el derecho a la negociación colectiva de los sujetos legalmente legitimados para negociar en ámbitos distintos a los previstos en el párrafo anterior, sin perjuicio del compromiso de los firmantes de no promover la negociación colectiva en ámbitos distintos de los indicados anteriormente.

El presente convenio, fruto de la negociación colectiva garantizada en el artículo 37 de la Constitución Española, y con la fuerza vinculante prevista en el mismo, acuerdan las partes, teniendo en cuenta las concesiones mutuas realizadas a la otra parte para alcanzar un acuerdo satisfactorio, que este convenio es de contenido mínimo, y consecuentemente, se debe respetar por todas las empresas y trabajadores, recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

ARTÍCULO 5.— CONCURRENCIA DE CONVENIOS

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

b) Asimismo serán aplicables:

b.1) La Ley de Puertos del Estado; el Real Decreto-Ley 8/2017; los 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; 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.

b.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.

b.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 del Puerto de Vigo, se requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria Local de Vigo.

c) 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 8.

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.

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, o norma convencional estatal que lo sustituya.

ARTÍCULO 6.— COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL LOCAL DEL PUERTO DE VIGO

Se creará la Comisión Paritaria del Puerto de Vigo (CPPV) compuesta de 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en este artículo.

La representatividad de la bancada social está compuesta a la firma del presente convenio de la siguiente manera:

- 44'44% UGT
- 44'44% OEPV
- 11'12% CCOO



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Será domicilio oficial de la CPPV el siguiente: C/ Arenal 9, 36201 VIGO

Se acuerda, como correo electrónico de los miembros de la CPPV para la comunicación de los asuntos de su competencia, el siguiente: comisionparitaria@cppv.es

Tanto la representación empresarial como la representación sindical firmantes del presente convenio, tendrán acceso al contenido del citado correo electrónico.

La Comisión paritaria se regirá por las siguientes reglas:

1º.— La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio y de ámbito inferior cuando el conflicto no haya sido resuelto por la comisión paritaria del propio convenio y cualquiera de las partes solicite la intervención de esta.
- d) Podrá intervenir, y, en caso de que proceda, mediar, en las convocatorias de huelga que se planteen, sin perjuicio de las atribuciones de los organismos de solución extrajudicial de conflictos existentes a nivel estatal o autonómico, por aplicación o interpretación del presente convenio o de ámbito inferior, siempre para las labores del ámbito funcional del presente convenio, cuando el conflicto no haya sido resuelto por la comisión paritaria del propio convenio de ámbito inferior y cualquiera de las partes solicite la intervención de esta.
- e) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo a las reglas aquí reguladas.
- f) Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio para cualquier empresa incluida en su ámbito de aplicación, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.
- g) Seguimiento de los planes y acuerdos en materia de igualdad.
- h) Desarrollo de cuantas materias le haya encomendado la comisión negociadora de este convenio, y cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente convenio.

2º.— Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que determine cada una de las representaciones, sindical y empresarial

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, será obligatorio poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas,



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o Dictamen.

3º.— Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4º.— La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, salvo en el caso de que en virtud de alguna norma legal o reglamentaria de obligado cumplimiento el plazo establecido sea otro diferente, en cuyo caso habrá que estarse a lo que disponga dicha norma. Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente. Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las partes afectadas, siempre que no se oponga a ello ninguna norma de carácter general.

5º.— Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), por mediación o arbitraje voluntario en los términos previstos en el referido AGA.”

6º.— Obligación de confidencialidad de los miembros de la CPPV.

Los miembros de la CPPV 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.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

En particular, los miembros de la CPPV y los asesores que no estén obligados por el secreto profesional asumirán el 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.

CAPÍTULO II. ÁMBITOS TERRITORIAL, PERSONAL, FUNCIONAL Y TEMPORAL.

ARTÍCULO 7.— ÁMBITO TERRITORIAL.

El Convenio se aplica en toda la superficie de la Zona de Servicio Portuario del Puerto de Vigo, en toda su extensión.

ARTÍCULO 8.— ÁMBITO PERSONAL.

El Acuerdo 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 Convenio se aplica a las personas trabajadoras de la estiba portuaria que presten servicios en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, 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 9.— ÁMBITO FUNCIONAL.

El Acuerdo 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 I del V Acuerdo Marco de la Estiba.

ARTÍCULO 10.— ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

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.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

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. Durante la negociación, se continuará aplicando el Convenio en su totalidad.

Suspendida o finalizada la negociación sin un nuevo acuerdo que sustituya total o parcialmente al presente Convenio, continuará vigente el presente texto en lo no modificado, con la regulación sobre la prórroga indicada en el párrafo segundo.

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 Acuerdo, a los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior, 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 Acuerdo 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 15 del presente acuerdo.

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 este Convenio, la ocupación efectiva del personal se realizará en los términos establecidos en este Convenio.

ARTÍCULO 12.— ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

Las Empresas Estibadoras ocuparán, mediante contratación directa (a los efectos de este Acuerdo, personal «integrado») 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 el V Acuerdo Marco de la Estiba y conforme a lo regulado en el presente convenio.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Dos terceras partes de la plantilla de los CPE y de las Empresas Estibadoras incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo deberá estar contratada bajo contratos laborales indefinidos a tiempo completo.

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 los trabajadores con contratos de duración indefinida a tiempo completo, 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 de contratos indefinidos a tiempo completo se tomarán, también, los turnos realizados mediante contrato indefinido a tiempo parcial divididos por 200.

Las empresas estibadoras no accionistas de un Centro Portuario de Empleo podrán realizar las tareas del ámbito funcional del presente convenio con su personal propio capacitado, con personal puesto a disposición por algún CPE, con personal capacitado puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, o a través de otros modelos de prestación de servicio, bajos las condiciones económicas y laborales recogidas en el presente convenio.

Asimismo, y para el cómputo del párrafo anterior, solo se tendrá en cuenta el personal cualificado contratado para la realización de las actividades del ámbito funcional regulado en este convenio, y cuya categoría profesional corresponda con alguno de los grupos profesionales definidos en el artículo 15 de este convenio.

Lo mismo ocurrirá con aquellas empresas accionistas de un CPE que, por cualquiera circunstancia, empleen a su personal de contratación directa en la realización de tareas del ámbito funcional del presente convenio. Para que lo puedan computar, a los efectos de los límites fijados en el artículo 12 del V Acuerdo marco de la estiba, este personal deberá estar encuadrado contractualmente en alguna de las categorías profesionales definidas en el presente convenio.

Las empresas estibadoras deberán confeccionar un calendario anual de jornadas y turnos del personal contratado directamente por las mismas, de forma que detalle los turnos de trabajo, los días de descanso semanal o el sistema para su determinación, y la programación de las vacaciones.

A tal efecto, se cumplirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales y convencionales complementarias. Las empresas estibadoras deberán respetar al personal contratado directamente, el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, y el descanso semanal de dos días consecutivos que los trabajadores deberán conocer como mínimo con un mes de antelación.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

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

Se aplicará el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

*CAPÍTULO IV. MODOS Y CONDICIONES DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS DE PERSONAL PROCEDENTE DE CPE, JORNADA ANUAL, TIPOS DE TURNOS, NOMBRAMIENTOS, MOVILIDAD FUNCIONAL, HORAS DE REMATE.**ARTÍCULO 14.— ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL DE LOS CPE A LAS TAREAS PORTUARIAS.*

Los CPE pondrán a disposición de las empresas estibadoras el personal mediante el sistema de rotación por grupos profesionales y especialidades establecido en los artículos 15 y 17 del presente convenio, y concordantes del V Acuerdo Marco.

Los referidos trabajadores serán puestos a disposición de 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 Acuerdo, todo ello según el sistema de nombramiento rotativo convenido.
- b. Puesta a disposición por un periodo superior al indicado en el apartado anterior conforme a lo establecido en este Acuerdo. (A efectos de este Acuerdo, personal «adscrito»). El tiempo de trabajo prestado bajo la modalidad de puesta a disposición del apartado b) se computará a todos los efectos como antigüedad en el CPE.

Para que un CPE pueda suministrar personal estibador a una empresa no accionista, en igualdad de condiciones con sus empresas accionistas y de acuerdo con el contenido de la Disposición Transitoria Única de la Ley 4/2022, se conviene que las empresas estibadoras no accionistas tendrán que suscribir anteriormente un Contrato de Prestación de Servicios con el CPE afectado.

ARTÍCULO 15.— 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.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

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.

GRUPO I:

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

- a) Realización de funciones de señalización en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios.
- b) Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el convenio colectivo para esta función.
- c) Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías.
- d) La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.
- 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 en tierra y a bordo de los buques.

GRUPO II – Oficial Manipulante:

Es el profesional portuario manipulante de maquinaria que conduce y manipula las diferentes máquinas empleadas en la operativa portuaria, directamente relacionada con una operativa a buque.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

- a) Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo (Carretillas entre otras).
- b) Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
- c) Conductores de camión y tráiler.
- d) Manipulación de vancarriers.
- e) Manipulación de trastainers.
- f) Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y de bodega, retroexcavadoras o similares.
- g) Manipulación de grúas eléctricas.
- h) Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
- i) Manipulación de grúas pórtico.
- j) Conducción de vehículos en las operaciones incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo.
- k) Manipulación de Reach Stacker.
- l) Manipulación de Poclain o similar, con pulpo hidráulico.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

m) Manipulación de maquinaria de extracción de mercancía por aspiración (chuponas).

Las especialidades aquí enumeradas y aquellas que se incorporen por causa de los avances tecnológicos, no se constituyen como subdivisiones de este Grupo Profesional, no limitando por lo tanto la movilidad funcional, teniendo su única razón de existencia el grado de capacitación/formación de las personas trabajadoras portuarios encuadrados en este grupo profesional.

Las funciones generales de este grupo son las siguientes:

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

Asimismo, se acuerda la creación de tres niveles de responsabilidad, en función de los niveles de experiencia y formación, dentro de este grupo II:

- Nivel IIB:

Constituidos por los profesionales portuarios con formación y experiencia suficiente para la manipulación de todo tipo de máquinas y furgonetas, que se manipulen en las operativas a buque. Este personal se llamará “Manipulantes” a los efectos de este convenio.

- Nivel IIC:

Constituidos por los profesionales portuarios con formación y experiencia suficiente para la conducción y manipulación de los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias. Este personal se llamará “Conductores” a los efectos de este convenio.

También incluye a los profesionales portuarios que desarrollen funciones de señalización en el buque y en tierra, indistintamente, mediante la emisión de señales manuales o mediante la utilización de emisoras u otros medios. Este personal se llamará “Amanteros” a los efectos de este convenio.

- Nivel IIE:

Constituido por los profesionales portuarios que manipulan maquinaria para el apoyo al servicio portuario de manipulación de mercancías en Terminales Públicas de Contenedores.

Las funciones generales de este grupo son manipular máquinas y vehículos que permitan operar contenedores dentro de una Terminal Pública de Contenedores.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

GRUPO III – Controlador de Mercancía (Apuntador):

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.

GRUPO IV – Capataz:

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 sus funciones destacan:

- a) El control de la programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa.
- b) La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de las personas trabajadoras asignadas a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.
- c) La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.
- d) La atención, y en su caso, adopción de las ordenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá tener un dominio suficiente del idioma inglés.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- 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.

ARTÍCULO 16.— NORMAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD:

Durante el uso de las máquinas y vehículos, las partes acuerdan que se cumplan los siguientes puntos:

- a) No dejar objetos ni desperdicios en su interior (latas, pañuelos, botellas, restos de comidas, etc.)
- b) Dejar las máquinas y vehículos en el mismo estado en los que se recibieron
- c) No fumar
- d) No usar el móvil
- e) No usar casco o cascos de audio

ARTÍCULO 17.— JORNADA, TURNOS, MANOS Y NORMAS DE NOMBRAMIENTO.

Jornada y turnos de trabajo:

La jornada máxima de trabajo anual queda establecida en 1.826 horas. En el caso de convenios de empresa que establezcan sistemas de ordenación del tiempo de trabajo distintos de los dispuestos en este Convenio (v. gr. en materia de abono o la compensación de las horas de remate y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones) y que incrementen las facultades organizativas del empresario en esta materia, la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.452 horas (22 turnos mensuales de 6 horas por 11 mensualidades).

Se acuerda que la jornada diaria de trabajo en el Puerto de Vigo, y para este sector, entendida como el número total de horas de trabajo prestadas conforme a lo dispuesto en este acuerdo, estará comprendida desde las 02:00 de un día a las 02:00 del día siguiente.

En los turnos que se inicien a las 20:00 horas y las 02:00 horas, el descanso deberá ser como mínimo de 12 horas, hasta el siguiente turno.

La jornada diaria de trabajo se organizará en turnos de 6 horas de trabajo continuo (llamados turnos intensivos), o en turnos de 8 horas de trabajo partido (llamado turno normal), con dos partes de 4 horas cada una, acordándose los siguientes turnos para el Puerto de Vigo, con los siguientes horarios de inicio oficiales:

- Turno 1 de 02h00 a 08h00



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- Turno 2 de 08h00 a 14h00
- Turno 3 de 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00 (turno partido)
- Turno 4 de 14h00 a 20h00
- Turno 5 de 20h00 a 02h00

En los turnos intensivos, se dará por finalizado el trabajo con 15 minutos de antelación sobre la hora de fin de los turnos, salvo en los siguientes casos:

- Cuando en el turno intensivo de mañana la seguridad o la productividad de la operativa requiera disponer de ese tiempo para rematar un buque
- En los turnos del Grupo IIE cuando realice funciones de su grupo

Asimismo, las partes acuerdan el uso preferente de los turnos intensivos.

La empresa estibadora no podrá solicitar para un mismo buque un segundo turno cuando en una misma jornada haya solicitado trabajar en Turno 3 (turno partido).

Inicio y finalización de los turnos:

Las partes establecen que tanto el inicio como la finalización de los turnos de trabajo se producirá en el puesto de trabajo asignado por el nombramiento.

Encadenamiento de turnos:

Todo trabajador que realice dos turnos consecutivos en una misma jornada, también conocido como “reenganche”, tendrá derecho a una hora de descanso entre turnos; dando por finalizado su primer turno media hora antes de la hora oficial de finalización, y comenzando su siguiente turno media hora después de la hora oficial de inicio.

En todo caso, cuando el primer turno finalice con al menos 90 minutos de antelación sobre el horario oficial, el siguiente turno se iniciará en su horario oficial.

Esta regla de descanso no impedirá el inicio y/o la finalización de los turnos de trabajo de acuerdo con su horario descrito en el punto anterior, por parte del personal no afectado por el reenganche, siempre que la ausencia del o de los trabajadores que reenganchen permita trabajar la operativa con una mano de seguridad.

Horas de remate de buques:

A petición de las empresas estibadoras, y con carácter general, se podrán realizar las siguientes horas de remate, en función del turno: [1: Horas de Remate: Horas extraordinarias destinadas a la finalización de una operativa a buque. No se podrá disfrutar de Horas de Remate si el buque ya ha solicitado personal para un turno posterior.]

- | | | |
|-----------|---------------------------------------|-------------------|
| • Turno 3 | (de 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00) | 1 hora de remate |
| • Turno 4 | de 14h00 a 20h00 | 1 hora de remate |
| • Turno 5 | de 20h00 a 02h00 | 2 horas de remate |
| • Turno 4 | en fin de semana o festivo | 2 horas de remate |



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Con carácter excepcional, las operativas de mercancía general en convencional, debido a la irregularidad en su ritmo de estiba y desestiba, y por tratarse de una mercancía no estandarizada, podrán realizar las siguientes horas de remate, en función del turno:

- Turno 3 (de 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00) 2 horas de remate
- Turno 4 de 14h00 a 20h00 2 horas de remate
- Turno 5 de 20h00 a 02h00 2 horas de remate

La realización de horas de remate será de carácter obligatorio para los trabajadores, siempre que la empresa estibadora las ordene y la persona trabajadora no se vea afectada por los reenganches.

El salario que abonar por el remate de buques es el que se indica en el artículo 24 de este convenio.

Cuando en un buque se deban realizar horas de remate que no afecten a la totalidad del personal asignado, los salarios de remate solo se pagarán al personal que realmente realice esas horas de remate.

La regla anterior no aplicará cuando en la o las bodegas, o en la o las zonas diferentes de trabajo, en las cuáles se deban realizar las horas de remate, hayan participado varias manos de trabajo en el turno en el cual remata el buque. En ese caso, solo se pagarán las horas de remate a todo el personal de las manos que hayan participado en los trabajos de esa(s) bodega(s) o zona(s) de trabajo, durante el turno en el que remata el buque, pero no a otras manos de otras bodegas o zonas.

Cuando uno o varios trabajadores de varias manos hayan realizado trabajos para la mano, la bodega o la zona que remata, porque así se lo haya ordenado y/o autorizado la empresa estibadora, todo el personal de esas manos cobrará los salarios de remate, aunque algunos trabajadores no realicen el trabajo de remate. Para el caso del Capataz, cuando éste sea único y dirija más de una mano, no se considerará como un trabajador habilitante a los efectos de que varias manos que no hubiesen trabajado en la misma bodega o zona cobren la hora de remate sin realizarla. En todo caso, el Capataz sí cobrará los salarios de remate cuando alguna de sus manos realice el trabajo.

Esta última regla no será de aplicación, en la mercancía general, cuando los carretilleros de tierra desempeñen tareas para más de una mano; de modo que, aunque sirvan a distintas manos, no se considerará que las manos se han mezclado a los efectos del pago de las horas de remate.

Cuando se de esta circunstancia y los carretilleros de tierra hayan realizado funciones para varias manos, éstos cobrarán las horas de remate, aunque algunos de ellos no las realicen; bien sea porque reenganchan en otro buque, bien sea porque no quedan tareas para ellos.

A los efectos de la aplicación de las reglas de este artículo, se entenderá que todo el personal que manipula vehículos y/o furgonetas en un mismo buque, conforman una misma y única mano.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Con carácter general, la libre disposición y utilización de las horas de remate de buques queda sujeta a que ningún trabajador de los que conforman la mano de seguridad, tenga que reenganchar en el turno siguiente.

En caso de interrupción de la operativa dentro de las horas de remate, por avería o alguna causa ajena al normal funcionamiento de ésta, se podrá pedir al día siguiente, o el día que esté resuelta la incidencia, un nuevo grupo de trabajadores para el estricto remate de la operativa previamente paralizada.

Cuando el reenganche se realice en otro buque de la misma empresa estibadora, esta podrá decidir si ejerce su derecho a horas de remates, o si prefiere iniciar las operaciones en el siguiente buque, sin perjuicio de las reglas enunciadas en el último párrafo de este punto.

Cuando el reenganche se realice en otro buque de distinta empresa estibadora, las dos empresas podrán ponerse de acuerdo para acordar la realización de horas de remate en el primer turno afectado, y el inicio posterior en el siguiente turno, sin perjuicio de las reglas enunciadas en el siguiente párrafo.

Cuando el reenganche del primer turno no afecte a la mano de seguridad, el buque podrá realizar las horas de remate con el personal no afectado. Por su parte, cuando el reenganche no afecte a la mano de seguridad del segundo turno, igualmente, este buque podrá iniciar su turno en la hora fijada oficialmente.

Manos de trabajo para operativas a buque:

Se entiende por Mano de Trabajo, o Mano, a los efectos de este Convenio, el conjunto de trabajadores asignados para la ejecución de una operativa de manipulación de mercancías a buque y que conforman un mismo equipo.

Cuando una misma operativa solicite dos manos de trabajo o más, la función de Capataz podrá ejercerla un mismo trabajador para la totalidad de las manos asignadas.

A los efectos de este Convenio, las partes acuerdan que las manos de trabajo deberán contar como mínimo con el siguiente personal, dependiendo del tipo de mercancías a manipular, para garantizar la seguridad y la productividad de las operativas:

1) Vehículos/Semirremolques:

- Vehículos:
 - 1 Capataz (Grupo IV)
 - 1 Apuntador (Grupo III)
 - Personal necesario según las necesidades concretas de cada operativa (Grupo II)
- Semirremolques:
 - Hasta 4 semirremolques:
 - 1 Capataz (Grupo IV)
 - 1 Mafista (Grupo II)



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- 1 Estibador (Grupo I)
- De 5 a 10 semirremolques:
 - 1 Capataz (Grupo IV)
 - 1 Apuntador (Grupo III)
 - 1 Mafista (Grupo II)
 - 2 Estibadores (Grupo I)
- Más de 10 semirremolques:
 - 1 Capataz (Grupo IV)
 - 1 Apuntador (Grupo III)
 - 1 Mafista (Grupo II)
 - 4 Estibadores (Grupo I)

Atendiendo a la movilidad funcional y polivalencia en la mano de vehículos a motor, hasta un máximo de 3 movimientos de semirremolques/mafis, estos se realizarán por el propio personal de la mano de vehículos

En las operativas de vehículos, cada capataz tendrá asignados un máximo de 18 conductores, furgoneteros no incluidos.

2) Mercancía General en Convencional:

- 1 Capataz (Grupo IV)
- 1 Apuntador (Grupo III)
- 1 Amantero (Grupo II)
- Los manipulantes de medios mecánicos necesarios según las necesidades concretas de cada operativa (Grupo II)
- 4 Estibadores (Grupo I) (salvo para las mercancías Piezas Especiales y/o Embarcaciones, para las cuáles serán necesarios únicamente un mínimo de 2 estibadores)

Se entenderá que la presencia del Apuntador (Grupo III) no será necesaria para conformar una mano de seguridad, cuando se manipulen Piezas Especiales y/o Embarcaciones, siempre que esa función no sea necesaria y no sea realizada por ningún otro trabajador.

Dada la heterogeneidad de las operativas de Piezas Especiales y/o de Embarcaciones que se pueden dar en la Mercancía General, en el ámbito inferior se podrán acordar composiciones de manos de seguridad diferentes de la indicada en este punto, siempre que hayan sido sometidas razonadamente y aprobadas por la Comisión Paritaria del presente convenio.

3) Contenedores:

- 1 Capataz (Grupo IV)
- 1 Apuntador (Grupo III)
- 1 Amantero (Grupo II)



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- Los manipulantes de medios mecánicos necesarios según las necesidades concretas de cada operativa (Grupo II y Grupo IIE solo para rueda de terminal tractor)
- Estibadores (Grupo I):
 - a) Sin Estibadores para operativas con 13 o menos contenedores
 - b) 1 Estibador para operativas con entre 14 y 35 contenedores
 - c) 2 Estibadores para operativas con más de 36 contenedores

Nota: Para el número de estibadores en contenedores, se permite un margen de error del 10% en el número de contenedores.

En las operativas con destrincaje/trincaje, siempre que esté presente el capataz y algún estibador que permitan el inicio de los trabajos de destrincaje/trincaje, será suficiente para el inicio de la operativa, sin la presencia del resto de personas trabajadoras por no ser necesarias para estas labores específicas.

Por lo que respecta al Apuntador (Grupo III), y para cualquier mercancía, se entenderá que su presencia no resulta necesaria, y en consecuencia no será incluido en la composición de la mano de trabajo, cuando la operativa consista en la realización de cuatro o menos movimientos, siempre y cuando esa función no sea realizada por ningún otro trabajador.

Calendario laboral y ocupación efectiva del personal contratado directamente por una empresa no socia de un CPE:

Las empresas estibadoras no socias de ningún CPE del Puerto de Vigo deberán confeccionar y presentar a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras un calendario anual de jornadas del personal contratado directamente por las mismas, de forma que detalle los turnos de trabajo, los días de descanso semanal o el sistema para su determinación y la programación de las vacaciones.

Las empresas estibadoras deberán dar ocupación efectiva al personal contratado directamente mediante su nombramiento en el primer turno de cada día en el que la empresa tenga actividad.

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 conforme a su categoría contractual.

Trabajo en buques con manos independientes:

Para la mercancía general y para las operativas de buques RO-RO, las partes acuerdan que cuando la operativa de un buque suponga operar al menos dos mercancías distintas simultáneamente, la empresa podrá solicitar personal para turnos de trabajo diferentes, para la manipulación de una y otra mercancía, siempre y cuando haya nombrado una mano de trabajo de seguridad para atender a la manipulación de cada una de esas mercancías.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Para el caso concreto de las operativas de buques RO-RO con vehículos, se entenderá como mercancías diferentes, a los efectos de la aplicación de esta cláusula, los vehículos a motor y los semi remolques de camiones.

Solicitudes de personal:

Las empresas estibadoras socias de un CPE, o aquellas que sin ser socias tengan suscrito un contrato de puesta a disposición con algún CPE del ámbito territorial de este Convenio, solicitarán el personal estibador que necesiten para la ejecución de sus operativas, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. De lunes a viernes no festivos:

a) Solicitudes para la jornada completa (24horas):

Las empresas estibadoras deberán solicitar el personal que necesitan antes de las 18h00 del día en curso, para la jornada de trabajo del día siguiente. Se podrá solicitar personal para cualquiera de los 5 turnos de trabajo existentes.

b) Solicitudes para la jornada en curso:

Las empresas estibadoras podrán solicitar personal para la jornada en curso, diariamente y antes de las 11h30, únicamente para los siguientes turnos:

- Turno 4 de 14h00 a 20h00
- Turno 5 de 20h00 a 02h00

Asimismo, aquellas operativas que estén trabajando con el horario del Turno 3 (turno partido), podrán modificar el horario de trabajo a Turno 2 (08h00 a 14h00), comunicándoselo al o a los Capataces de la operativa y al personal administrativo del CPE, antes de las 11h30, siempre y cuando soliciten un nuevo turno de trabajo de 14h00 a 20h00. En caso contrario, no se podrá modificar el horario de trabajo el Turno 3.

En este caso, la empresa estibadora deberá solicitar al personal administrativo del CPE, el nuevo equipo de personal para ese mismo buque, en horario del turno 4 (de 14h00 a 20h00), antes de las 11h30.

Con carácter excepcional, los buques cuya procedencia sea de puertos cercanos, como pueden ser los puertos de Marín y Leixoes, podrán realizar peticiones de personal para los turnos de la jornada en curso, hasta las 07h30 del mismo día, disponiendo del personal del retén o de aquel en movilidad de otros buques ya nombrados, por falta de personal de reten para algún puesto. Esta regla aplica para aquellos puertos situados a un radio máximo de 110 millas de navegación del puerto de Vigo.

c) Asignación excepcional de personal hasta las 09h00:

Aquellos trabajadores que no hayan sido asignados en primer y/o en segundo turno para una jornada cualquiera, podrán mostrarse disponibles para asignaciones excepcionales, y estarán



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

disponibles desde las 07h30 hasta las 09h00 de la jornada en curso. Este grupo de trabajadores se llamará “Retén” a los efectos de este convenio.

Con carácter general, se entenderá que todo el personal disponible para trabajar en una jornada cualquiera, lo estará también para constituir el retén. Aquellos trabajadores que no quieran formar parte del retén deberán indicarlo antes de las 18h00 del día laboral anterior, por los canales oficiales indicados por el CPE (aplicación informática).

Cuando por cualquier circunstancia, una operativa requiera incrementar el número de trabajadores contratados para los turnos 2 y 3, y el CPE disponga de personal disponible para el turno o turnos afectados, y para las especialidades requeridas, el CPE podrá asignar al personal que se haya mostrado disponible para el retén, nombrándolo excepcionalmente antes de las 09h00.

La solicitud de personal suplementario deberá ser efectuada por la empresa estibadora antes de las 09h00 de esa jornada.

Cuando no exista personal disponible, pero una empresa estibadora necesite incrementar el personal solicitado para una operativa, y lo comunique antes de las 07h30, el CPE podrá mover al personal de otras operativas que esté disponible para la movilidad entre esos turnos. En este caso, se podrá regular en el ámbito inferior una compensación económica para los trabajadores.

2. Sábados, Domingos y Festivos:

a) Solicitudes para las jornadas del Sábado y del Domingo:

Las empresas estibadoras deberán solicitar el personal que necesitan para las jornadas de trabajo del fin de semana, el viernes antes de las 18h00. Se podrá solicitar personal para cualquiera de los turnos de trabajo de 6 horas.

- 02h00 a 08h00 Sábado Madrugada
- 08h00 a 14h00 Sábado Mañana
- 14h00 a 20h00 Sábado Tarde
- 20h00 a 02h00 Sábado Noche
- 02h00 a 08h00 Domingo Madrugada
- 08h00 a 14h00 Domingo Mañana
- 14h00 a 20h00 Domingo Tarde
- 20h00 a 02h00 Domingo Noche

Estas solicitudes, una vez efectuadas y pasadas las 18h00, en aras de que los trabajadores puedan conciliar su vida familiar durante los fines de semana y festivos, no podrán anularse ni modificarse.

En todo caso, y debido a la irregularidad de la llegada de los buques a puerto, se acuerda que las empresas estibadoras podrán cancelar una o más solicitudes efectuadas para los fines de semana y/o días festivos, hasta el límite de 12 horas antes del inicio de un turno cualquiera.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

En estos supuestos, se podrá negociar mediante acuerdo colectivo de ámbito inferior una compensación económica para los trabajadores por la pérdida del jornal asignado.

b) Solicitudes para jornadas Festivas:

Se utiliza el mismo criterio y las mismas reglas que para los fines de semana, no pudiendo nombrarse más de dos días consecutivos, de fines de semana y/o festivos.

Asignación de personal estibador a las operativas por parte de los Centros Portuarios de Empleo (CPE) y, eventualmente, por parte de las empresas de trabajo temporal:

Los CPE y las ETT asignarán su personal a las operativas solicitadas por las empresas estibadoras, como máximo una hora después de la hora límite fijada para las solicitudes.

Durante el proceso de nombramiento de personal en los CPE, las empresas estibadoras y la representación unitaria de las personas trabajadoras tienen el derecho a designar una representación que esté presente y supervise el cumplimiento de las normas y acuerdos aplicables y, en su caso, contribuya a resolver de inmediato las dudas o conflictos técnicos y/o interpretativos.

De conformidad con el artículo 16.2 del V Acuerdo Marco del sector de la Estiba, el personal estibador tendrá la obligación de asistir al nombramiento de forma presencial, en las dependencias del CPE, los lunes a las 19h00, siempre que no estén trabajando y sin perjuicio de que se comunique a cada persona trabajadora su nombramiento por los medios usados habitualmente.

Disponibilidad del personal estibador para los nombramientos:

Con carácter general, todo el personal estibador portuario de un CPE del ámbito territorial de este Convenio se entenderá disponible para trabajar en cualquier turno de una jornada de trabajo cualquiera, y con disponibilidad para el reenganche de dos turnos de 6 horas, mientras no indique lo contrario.

Igualmente, se entenderá que el personal estibador portuario de un CPE tiene disponibilidad para ser reasignado en otra operativa de un turno cualquiera, o entre turnos de una misma jornada, cuando se deba modificar el nombramiento (reasignación), mientras el trabajador no indique lo contrario.

Por disponibilidad para ser reasignado en otra operativa cuando se deba modificar el nombramiento (reasignación), se entiende que un trabajador ya asignado a una operativa podrá ser reasignado a otra operativa de ese mismo turno, o a otra operativa de otro turno de una misma jornada, ya sea para la misma empresa estibadora u otra, siempre que, por aplicación de las normas contenidas en el presente convenio, se deba modificar un nombramiento ya publicado.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

De acuerdo con lo citado anteriormente, los nombramientos, una vez publicados, se podrán modificar por la aplicación de alguna norma contenida en este Convenio, únicamente en los siguientes momentos temporales:

1. En el nombramiento diario de las 18h00
2. En las asignaciones de personal del retén, entre las 07h30 y las 09h00
3. En el nombramiento diario de las 11h30

Diariamente, el personal estibador de un CPE podrá limitar su disponibilidad para trabajar y/o para ser reasignado en otra operativa 1 hora antes de la hora límite fijada para las solicitudes de personal.

La comunicación de las limitaciones de disponibilidad se efectuará por los canales oficiales indicados por el CPE (aplicación informática).

Esto será de aplicación únicamente para los nombramientos completos; es decir, no aplicará para los nombramientos de las 11h30 de los días laborales, en los cuales los trabajadores solo podrán alterar la disponibilidad marcada el día anterior, para la jornada en curso, hasta las 09h00.

En acuerdos de ámbitos inferiores, se podrán definir otras reglas para permitir disponibilidades para reasignar trabajadores entre jornadas diferentes, siempre que estas reglas hayan sido sometidas y aprobadas por la CPPV, y que respeten el contenido mínimo del V Acuerdo Marco de la Estiba y del presente convenio.

Para el caso del fin de semana, o la concatenación de festivos y/o fines de semana, el personal estibador podrá limitar su disponibilidad para trabajar y/o para ser reasignado en otra operativa para el conjunto de días no laborales, indicándolo el día laboral anterior, a los efectos de facilitar su conciliación familiar.

Cada trabajador podrá limitar su disponibilidad de acuerdo con las siguientes reglas:

- No disponible para trabajar en un turno o más
- No disponible para trabajar en toda la jornada
- No disponible para el reenganche, con los límites fijados en el V Acuerdo Marco Sectorial, y en el presente Convenio
- No disponible para ser reasignado a otra operativa del mismo turno, por modificación del nombramiento
- No disponible para ser reasignado a otra operativa de otro turno de la misma jornada, por modificación del nombramiento

Cuando una persona trabajadora se muestre no disponible para el turno 3 (turno partido), queda automáticamente no disponible para el turno 2 (de 08h00 a 14h00).

Cuando una persona trabajadora haya comunicado una limitación de disponibilidad para un turno cualquiera, y por orden de lista le correspondiese trabajar en ese turno, no será recolocado en otros turnos, y no trabajará en esa jornada. Esta regla no aplicará cuando el turno perdido



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

sea un turno de reenganche. En este último caso, el trabajador trabajará únicamente su primer turno.

Reglas básicas de Nombramiento:

Con la información recibida de las solicitudes de las empresas estibadoras, así como de las disponibilidades de los trabajadores, el Centro Portuario de Empleo procederá a la asignación de sus trabajadores para las distintas operativas. Este proceso se llamará “Nombramiento de Personal”, y se registrará por las siguientes reglas generales:

1) Los buques se ordenarán por turno, y de acuerdo con el siguiente orden:

Turno 1	de 02h00 a 08h00
Turno 2	de 08h00 a 14h00
Turno 3	de 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00 (turno partido, de lunes a viernes no festivo)
Turno 4	de 14h00 a 20h00
Turno 5	de 20h00 a 02h00

2) Dentro de cada turno se ordenarán los buques por orden alfabético

3) El personal estibador se asignará a las distintas operativas y buques, de acuerdo con el siguiente orden:

- Por orden rotativo dentro de un grupo profesional cualquier, iniciando la asignación por el trabajador que, cada día, abra la lista en todos los turnos de la jornada.
- El personal de un grupo profesional cualquier será asignado prioritariamente a tareas de su grupo profesional.

1º Grupo IV: El personal del Grupo IV será asignado prioritariamente a tareas de su grupo profesional. Asimismo, el personal de este grupo que no haya sido nombrado para realizar funciones de su grupo profesional podrá ser asignado a tareas de otros grupos, buscando su asignación en el siguiente orden:

- 1.1. Apuntador
- 1.2. Manipulantes de Apoyo a la Terminal Pública de Contenedores
- 1.3. Manipulantes
- 1.4. Amanteros
- 1.5. Conductores rueda
- 1.6. Conductores (1ª y 2ª)
- 1.7. Estibadores (grupo I)

2º Grupo III: El personal del Grupo III será asignado prioritariamente a tareas de su grupo profesional. Asimismo, el personal de este grupo que no haya sido nombrado para realizar



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

funciones de su grupo profesional podrá ser asignado a tareas de otros grupos, buscando su asignación en el siguiente orden:

- 2.1. Capataz
- 2.2. Manipulantes de Apoyo a la Terminal Pública de Contenedores
- 2.3. Manipulantes
- 2.4. Amanteros
- 2.5. Conductores rueda
- 2.6. Conductores (1ª y 2ª)
- 2.7. Estibadores (grupo I)

3º Grupo II: El personal del Grupo II será asignado prioritariamente a tareas de su grupo profesional, si bien se acuerda un orden de asignación, dentro de este grupo, de acuerdo con los niveles de responsabilidad definidos en el artículo 15 de este Convenio, y conforme a las siguientes reglas y orden:

3.1. Nivel IIE: El personal del Nivel IIE será asignado prioritariamente a tareas de su nivel. Asimismo, el personal de este nivel que no haya sido nombrado para realizar funciones de su nivel podrá ser asignado a tareas de otros grupos o niveles, buscando su asignación en el siguiente orden:

- 3.1.1. Manipulantes (Nivel IIB)
- 3.1.2. Amanteros (Nivel IIC)
- 3.1.3. Conductores de 1ª (Nivel IIB) y 2ª (Nivel IIC)
- 3.1.4. Estibadores (grupo I)

El personal de este nivel IIE también podrá reenganchar, pero con las siguientes limitaciones:

- a) Cuando haya sido nombrado en primer y/o en segundo turno para funciones que no son de su nivel, podrá reenganchar aplicando las mismas reglas que cualquier otro trabajador de la plantilla, y de forma conjunta con el resto de los trabajadores del Grupo II.
- b) Cuando haya sido nombrado en primer o en segundo turno para funciones de su nivel, en la Terminal Pública de Contenedores, se seguirán las siguientes reglas:
 - Solo podrán ser asignados para realizar turnos de 6 horas
 - Cuando desempeñen funciones del nivel IIE deberán completar la totalidad del horario de su turno (6 horas) en la Terminal Pública de Contenedores
 - Cuando realicen dos turnos (reenganche) en una misma jornada, tendrán derecho a 1 hora de descanso entre turnos
 - Esto implica que, cuando uno de sus turnos sea para realizar funciones de nivel IIE, debiendo completar el horario de 6 horas del turno, y teniendo derecho a 1 hora de descanso entre turnos, el turno que realice en operativas con funciones diferentes del nivel IIE se verá afectado en al menos 60 minutos respecto del horario oficial. Para minimizar el impacto de esta pérdida de tiempo, se acuerda:



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- Cuando hayan sido nombrados en primer o en segundo turno para funciones de su nivel IIE, en la Terminal Pública de Contenedores, y deban reenganchar para desarrollar funciones de conductor en un buque RO-RO que haya solicitado 12 conductores o menos, el CPE deberá adaptar el nombramiento para que ninguno de estos trabajadores del nivel IIE, en régimen de reenganche, sea asignado a estas operativas de coches.
 - Cuando hayan sido nombrados en primer o en segundo turno para funciones de su nivel IIE, en la Terminal Pública de Contenedores, y deban reenganchar para desarrollar funciones en otro tipo de operativas, el CPE deberá adaptar el nombramiento de la operativa afectada para no asignar más del 50% de los puestos no esenciales solicitados, con este personal del nivel IIE.
- Para cualquiera de los dos supuestos anteriores, estos trabajadores del nivel IIE vinculados con funciones en la Terminal Pública de Contenedores serán los últimos en reenganchar, de la plantilla indefinida.

3.2. Nivel II B y Nivel II C: La asignación del personal de estos dos niveles, conjuntamente, se realizará conforme las necesidades diarias de grupos superiores no atendidas, y de especialidades esenciales del grupo II, de modo que se garantice la mayor cobertura de solicitudes posible. [2: Por “Especialidades Esenciales” se entiende cualquier Especialidad del Grupo II a excepción de la Especialidad de “Conductor”, y también se considera personal esencial las categorías de Capataz y Apuntador]

En este sentido, el nombramiento que se desarrolle en cada CPE deberá verificar diariamente las limitaciones de personal existentes a nivel de jornada, turno, grupos superiores y/o especialidades esenciales de grupo II, y garantizar que se maximice la asignación de personal al mayor número de solicitudes efectuadas para los siguientes puestos:

- Capataces no atendidos por personal del Grupo IV o III
- Apuntadores no atendidos por personal del Grupo III o IV
- Las distintas especialidades de manipulantes de medios mecánicos que se creen en cada C.P.E.
- Amanteros y Furgoneteros

Para lograrlo, las reglas de nombramiento que se desarrollen podrán iniciar, cada día, la distribución del personal en el orden que maximice esa cobertura de solicitudes de personal de Grupo II o Grupos superiores no atendidos por personal de esos grupos.

Cuando las reglas de nombramiento no logren cubrir todas las solicitudes, aun aplicando las normas anteriores, se aplicarán las reglas de prioridades para la asignación de personal, desarrolladas en este convenio.

La asignación del personal del Grupo II para los puestos considerados No Esenciales se realizará después de haber cubierto todas las solicitudes de puestos Esenciales, cubriendo primero los turnos en horario de 6 horas, y después el turno partido de 8 horas, por orden



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

rotativo y de lista. [3: Por “Personal No Esencial” se entiende la Especialidad de “Conductor” (No furgoneteros) dentro del Grupo II]

Lo mismo aplicará para el personal de los Grupos IV y III, quienes, cuando se asignen para cubrir funciones no esenciales de los Grupos I y II, serán asignados prioritariamente a las jornadas de 6 horas y después del turno partido de 8 horas, por orden rotativo y de lista.

Asimismo, el personal de los niveles IIB y IIC que no haya sido nombrado para realizar funciones de su nivel, o de un grupo superior, podrá ser asignado a tareas de otros grupos o niveles. Su asignación se fijará en el siguiente orden:

- 4.1. Manipulantes de Apoyo a la Terminal Pública de Contenedores
- 4.2. Estibadores (grupo I)

5º Grupo I: El personal del Grupo I será asignado prioritariamente a tareas de su grupo profesional. Asimismo, el personal de este grupo que no haya sido nombrado para realizar funciones de su grupo profesional podrá ser asignado a tareas de otros grupos, buscando su asignación en el siguiente orden:

5.1 Conductores

Cuando en un 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.

4) Para cada Grupo Profesional, y de acuerdo con las reglas del punto 3) anterior, primero se completará el Turno 1, luego los Turnos 2, 3, 4 y 5, sucesivamente, hasta agotar el personal de ese Grupo en primer jornal.

Completado lo anterior, se aprovecharán los reenganches disponibles para ese Grupo tratando de completar todas las solicitudes recibidas para esa jornada y ese grupo, con la salvedad del personal del Grupo IIE según lo indicado anteriormente.

5) Cuando haya exceso de personal de un Grupo Profesional cualquiera, y falte personal de otros Grupos Profesionales para completar las solicitudes recibidas, se aplicará la movilidad funcional, de acuerdo con las reglas del punto 3) anterior, así como las reglas del V Acuerdo Marco de la Estiba, o el que en cada momento lo sustituya.

6) Cuando exista escasez de personal de un Grupo Profesional de responsabilidad, para cubrir las solicitudes de un turno cualquiera, el personal de ese Grupo Profesional se distribuirá de forma proporcional entre los buques de ese turno, y se asignarán trabajadores de otros grupos en régimen de movilidad funcional, para cubrir los puestos restantes. [4: Todos los puestos a excepción de los puestos de “Conductor de Vehículos” y “Estibador”]



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- 7) Cuando se deba recurrir al reenganche de personal, o a las jornadas de 12 horas, se asignarán los trabajadores en el mismo buque en el que realizaron el primer turno, siempre que se pueda, respetando las normas anteriores.
- 8) Cuando se deba recurrir al reenganche de personal, o a las jornadas de 12 horas, y siempre que sea posible, se intentará que un mismo trabajador no realice 2 turnos de trabajo consecutivos en una misma especialidad de medios mecánicos.
- 9) Hasta las 22 horas se podrá modificar el nombramiento, de domingo a jueves no festivos, de manera excepcional y sin coste alguno, salvo para el turno 1 de 02h00 a 08h00. En estos casos se reorganiza el nombramiento y se notifica con una alerta a los trabajadores.

Por “modificar el nombramiento” se entiende: Reducir o cancelar una solicitud de personal / Adelantar o Retrasar la solicitud de un turno. En todo caso, las modificaciones SOLO se permiten para los casos de excepcionalidad. En caso de que, la modificación solicitada por una o varias empresas suponga que otra u otras empresas que ya habían pedido se queden sin personal, la o las empresas que introduzcan las modificaciones serán las que deban soportar esa pérdida de personal, en exclusiva.

Los casos de excepcionalidad permitidos son:

- Avería Mecánica/Accidente/Siniestro/Causas meteorológicas ocurrido en un buque que está trabajando entre las 18h30 y las 21h30, Y que afecta a su nombramiento, ya efectuado para el día siguiente (la petición se había lanzado para el día siguiente, porque el buque iba a continuar operaciones, antes de que se produjese el incidente). Se deberá aportar justificante.
- Modificación de la ETA de llegada de un buque por avería/mal tiempo/colapso en prácticos/retaso en puerto anterior. Se deberá aportar justificante.
- Problema en la empresa estibadora que impide iniciar la operativa tal y como se había solicitado: avería mecánica de medios, o porque el cliente no puede entregar/recoger la mercancía por avería y/o por Causas Meteorológicas. El problema puede suponer la modificación de la petición o la anulación de esta. Se deberá aportar justificante.
- En todo caso la excepcionalidad no queda limitada a los casos anteriores, sino que deberá ser analizada para cada caso concreto.

Por medio de acuerdos de empresa, cada Centro Portuario de Empleo podrá desarrollar las reglas básicas de nombramiento en el ámbito inferior, siempre y cuando no se incumpla el contenido de las reglas básicas de nombramiento aquí enunciadas.

Reglas de prioridad para la asignación de personal:

Con carácter general, cuando falte personal para asignar a todas las operativas que soliciten trabajadores para una jornada cualquier, las operativas que tendrán derecho a la asignación de personal disponible serán las siguientes y por este orden, manteniéndose las reglas de ordenamiento alfabético y de turnos citadas anteriormente:



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

1º Personal de apoyo a Terminales Públicas de Contenedores

2º Buques ya trabajando en turnos o en jornadas anteriores.

Si el personal disponible no fuese suficiente para asignar a los distintos buques que ya estuviesen trabajando con anterioridad, se asignará el personal disponible en función de la fecha y de la hora de llegada al puerto de Vigo de esos buques.

3º Buques que ya hayan solicitado personal para un turno o jornada anteriores, y no hayan podido trabajar por falta de personal.

Si el personal disponible no fuese suficiente para asignar a los distintos buques que habiendo solicitado personal en turnos o jornadas anteriores, no hayan podido trabajar por falta de personal, se asignará el personal disponible en función de la fecha y de la hora de llegada al puerto de Vigo de esos buques.

4º Buques que ya hayan solicitado personal para un turno o jornada anteriores, y que no hayan podido trabajar por no llegar a Puerto.

Estos buques no tendrán prioridad para la asignación de personal en turnos o jornadas futuros. En estos casos, la prioridad vendrá fijada por la E.T.A. prevista, o la fecha y la hora de llegada a Puerto, comunicados en el momento de la solicitud de personal.

5º Para las demás situaciones: Buques según el orden de llegada a Puerto.

Si el personal disponible no fuese suficiente para asignar a los distintos buques que estén llegando a Puerto, y soliciten personal por primera vez para esa escala, se aplicarán las siguientes prioridades:

- Primero por E.T.A. prevista en el momento de la solicitud de personal, quedándose sin personal el o los últimos en llegar.
- Ante empates de E.T.A. en el momento de la hora límite de las solicitudes de personal, tendrá prioridad el que más próximo esté del Puerto de Vigo en ese momento
- En este caso, las empresas estibadoras deberán comunicar y justificar al CPE la fecha y la hora de llegada, real o prevista, para cada barco.

En caso de dudas, el CPE podrá consultar la información disponible en páginas web de consulta pública. En caso de discrepancia, la información recabada por el CPE será la que se tenga en cuenta para la aplicación de las normas de prioridad.

Con carácter excepcional, y únicamente para los buques que traigan suministros de piezas en semirremolques para las fábricas de automoción asentadas en Vigo, se acuerda la siguiente excepción en las reglas de prioridad para la asignación de personal de los CPE del ámbito de este Convenio:

- Los buques que se podrán beneficiar de esta regla excepcional son exclusivamente los buques que cubren las líneas regulares siguientes:
 - Vigo – ST Nazaire
 - Vigo – Tánger
 - Vigo – Liverpool



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- Los buques de las líneas citadas en el punto anterior tendrán asegurado un equipo de personal con la siguiente composición:
 - 1 Capataz
 - 1 Apuntador
 - 2 Mafistas
 - 4 Estibadores

Una vez asignado el personal citado anteriormente, estos buques podrán solicitar más personal para completar estos equipos, pero entrarán en el reparto habitual de personal aplicándoseles las reglas de nombramiento de carácter general, de forma conjunta con los demás buques que también soliciten personal para ese turno o jornada.

La aplicación de esta regla excepcional solo será de aplicación para dos de estos buques en el mismo horario.

En todo caso, estas reglas no supondrán ningún perjuicio económico para el trabajador afectado por estas excepciones o reglas adicionales, por lo cual se le garantiza la percepción del salario de mayor importe que le correspondería si no se aplicasen estas reglas.

Reglas para cancelar o modificar operativas:

1. Para jornadas de lunes a viernes no festivas:

- Las empresas estibadoras podrán anular una solicitud o varias, realizadas para uno o varios turnos de una jornada cualquier, entre las 22h00 del día anterior y las 07h00 de la jornada implicada, cuando por alguna de las circunstancias excepcionales citadas en este artículo la o las operativas no se puedan efectuar. En este caso, se podrá regular en el ámbito inferior una compensación económica para los trabajadores por la pérdida del jornal asignado.
- Las empresas estibadoras podrán anular una solicitud o varias, realizadas para los turnos de las 14h00 o de las 20h00, hasta las 11h30 de la jornada en curso. En este caso, se podrá regular en el ámbito inferior una compensación económica para los trabajadores por la pérdida del jornal asignado.
- Las empresas estibadoras podrán modificar el inicio del turno de trabajo 4 para que éste inicie a las 20h00 en lugar de a las 14h00, hasta las 11h30 de la jornada en curso, siempre que los trabajadores asignados no estén nombrados para otra operativa a las 20h00, y se hayan mostrado todos disponibles para trabajar en el turno de las 20h00. En este caso, se podrá regular en el ámbito inferior una compensación económica para los trabajadores por la pérdida del jornal asignado.

2. Para jornadas de fin de semana o festivos:

- Durante los fines de semana y los festivos, se podrán anular los nombramientos de personal, con una antelación mínima de 12h00 antes del inicio del turno. En estos supuestos, se podrá negociar mediante acuerdo colectivo de ámbito inferior una compensación económica para los trabajadores por la pérdida del jornal asignado.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Asignación de personal temporal:

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 los artículos 17, 31 y 33 del presente convenio.

En todo caso, cuando la empresa opte por dar ocupación en un segundo turno al personal indicado en el párrafo anterior, se nombrará al que hubiera trabajado en el buque que requiera el reenganche.

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 primer o en 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

En estos casos, el personal puesto a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal deberá cumplir con los requisitos de capacitación, de formación y de experiencia definidos en este Acuerdo, y en las normas y en la legislación vigente, para el desempeño de los puestos de trabajo requeridos.

La asignación de ese personal se realizará de acuerdo con las reglas y prioridades que se definan en el seno de cada empresa estibadora o de cada CPE, atendiendo a la experiencia y a la formación de cada trabajador, así como a la naturaleza de los trabajos solicitados.

Formación específica para el Puerto de Vigo:

El personal del ámbito personal que desempeñe tareas del ámbito funcional del presente convenio deberá recibir una formación previa teórica y práctica en las especialidades enunciadas más abajo que deba desempeñar, antes de ser asignado al puesto de trabajo.

Esta formación deberá ser impartida y costeada por las Empresas empleadoras de los trabajadores, y de acuerdo con la Ley 14/1994 para el caso concreto de los CPEs y de las Empresas de Trabajo Temporal, si bien esta impartición podrá ser subcontratada a otras empresas especializadas en formación.

Los criterios formativos mínimos necesarios para garantizar la seguridad, los ratios de productividad del Puerto y el desempeño de las funciones de los trabajadores, serán pactados con la representación sindical firmante de este convenio.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Especialidades en las que el personal debe recibir formación para la ejecución de las siguientes funciones de manera segura:

- Trincaje de vehículos en buques RO-RO
- Trincaje de Semirremolques en buques RO-RO
- Trincaje de Piezas con cadenas, cables y/o cintas
- Trincaje en Contenedores
- Estiba en buques RO-RO
- Señalista en Mercancía General (Mano de tierra)
- Estibador en Mercancía General
- Quitar y poner Pines en Contenedores

Las partes podrán acordar nuevas necesidades de formación en el futuro.

En ningún caso se podrán acordar, en el ámbito de un CPE afectado por este Convenio, una resolución contraria a las reglas definidas en este artículo.

ARTÍCULO 18.— CONFIDENCIALIDAD DE LOS NOMBRAMIENTOS.

En cumplimiento con Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales, las partes acuerdan que, con carácter general, el nombramiento del personal para las distintas operativas es confidencial, y que cada trabajador solo recibirá la información de los equipos de trabajo de las operativas para las que haya sido asignado.

Asimismo, todos los trabajadores del C.P.E. recibirán el listado de operativas que recibirán personal para una jornada cualquiera, ordenados por turnos.

Únicamente una representación de las empresas estibadoras del CPE del que sean socias y la representación unitaria de las personas trabajadoras, incluidas las del CPE afectado, tendrá derecho de conocer el nombramiento completo para una jornada cualquiera, con la finalidad de verificar que se han respetado las normas del artículo 17 del presente convenio, durante el proceso de la asignación de los trabajadores a las distintas operativas.

ARTÍCULO 19.— 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 conforme a las reglas establecidas en el presente convenio.

En un mismo turno se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del grupo profesional del trabajador en régimen de movilidad funcional.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

La existencia de especialidades dentro de un grupo profesional no limita la movilidad funcional del personal encuadrado en el mismo, que sólo estará limitada por la acreditación profesional para realizar determinadas tareas y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 20.— LÍMITE A LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

La polivalencia y movilidad funcional previstas en el presente Convenio 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, 28 y 51 del V Acuerdo Marco de la Estiba.

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 V Acuerdo Marco de la Estiba) y al cumplimiento de los periodos mínimos de empleo o ingresos mínimos pactados en el V Acuerdo Marco de la Estiba 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.

ARTÍCULO 21.— COMPLEMENTACIÓN DE TURNOS:

Con carácter general, las partes acuerdan que las empresas estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a las personas trabajadoras durante toda la duración de un turno de 6 horas 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. En el caso que la ocupación no afecte a la totalidad del equipo de trabajo, por no requerirlo la operación a juicio de la empresa, la designación del personal que se quede a realizarla atenderá a la rotación del empleo, y especialidad requerida, y será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.

Esta misma regla será de aplicación para los turnos de 8 horas (Turno partido), para todas las mercancías y empresas, siempre que la ocupación efectiva con trabajo en una segunda operativa, se aplique cuando la finalización de la primera operativa se produzca después de las 14h00.

Con carácter especial, y únicamente para la mercancía general debido a la irregularidad en su ritmo de estiba y desestiba, y por tratarse de una mercancía no estandarizada, la ocupación efectiva de trabajo en una segunda operativa podrá aplicarse con independencia de la hora a la que finalice la primera operativa.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

La complementación de turno solo se podrá llevar a cabo en operativas que estén nombradas y trabajando en el puerto, y nunca para buques que lleguen durante el transcurso de la jornada, y no hayan solicitado personal.

CAPÍTULO V. DÍAS INHABILES, VACACIONES, Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 22.— 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 del día.

Se exceptúa de la regla anterior los siguientes días que serán considerados inhábiles a efectos laborales:

- Desde las 02h00 del día 16 de julio a las 08h00 del 17 de julio
- Desde las 14h00 del día 24 de diciembre hasta las 08h00 del día 26 de diciembre
- Desde las 14h00 del día 31 de diciembre hasta las 08h00 del día 02 de Enero

ARTÍCULO 23.— VACACIONES ANUALES.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente de una sola vez o en dos períodos, y en todo caso como fracciones mínimas de 7 días.

Para permitir la atención a las necesidades operativas del Puerto de Vigo, la distribución vacacional de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se organizará preferentemente durante los meses de julio, agosto y diciembre.

Fuera de los meses de vacaciones preferentes, el disfrute de las vacaciones quedará supeditado al acuerdo individual del trabajador con el CPE.

Las vacaciones se abonarán conforme al 8,18% del importe bruto individual de toda retribución de cada trabajador entre el 01 de junio del ejercicio anterior y el 31 de mayo del ejercicio en curso, el abono se hará en los días correspondientes de vacaciones y por el importe acumulado para cada estibador.

ARTÍCULO 24.— ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mediante el sistema de transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que libremente se comunique por los mismos a sus empleadores.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

La estructura retributiva definida en el presente convenio tendrá prioridad aplicativa sobre la establecida en los convenios de empresa.

TABLA SALARIAL:

Las partes acuerdan que la estructura retributiva, como mínimo, de las personas trabajadoras afectadas por este convenio estará compuesta por los siguientes conceptos:

1. Salario base
2. Paga extraordinaria
3. Salario de actividad
4. Salario de Especialización Grupo IIE
5. Plus de trincaje
6. Pluses para la Manipulación de Mercancías Molestas, Nocivas o Peligrosas
7. Aquellos otros pluses o complementos que se recojan en el presente convenio, se pacte con la RLT, o reconozcan unilateralmente las empresas.

Las cuantías de los señalados conceptos corresponden con los establecidos en el Anexo I del presente convenio.

1. Salario base

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán mensualmente las cuantías señaladas como Salario base en el Anexo I en función de la categoría ostentada, teniendo la consideración de retribución mínima garantizada.

No obstante, lo anterior, en el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, en atención a esta circunstancia, el salario base fijo mensual corresponderá con la proporción de la jornada realizada, en base a 20 turnos como referencia de jornada a tiempo completo.

Por otro lado, atendiendo a las particularidades de la contratación fija-discontinua y de la contratación temporal en la actividad y con objeto de asegurar la adecuación y proporcionalidad de sus retribuciones, el presente concepto no resultará de aplicación para las personas trabajadoras contratadas mediante dicha modalidad, siendo retribuidas por turno de trabajo realizado, conforme a los importes del Salario de Actividad previsto en la tabla (II) del Grupo correspondiente, y sin perjuicio del percibo del resto de complementos según proceda.

2. Pagas Extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán en los meses de junio y diciembre, una paga extraordinaria por el importe acumulado en el fondo a su favor.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

A tal fin, las empresas aportarán el 15,10% sobre el bruto de toda retribución. La acumulación será individualmente y por periodos comprendidos entre diciembre y mayo, una, y entre junio y noviembre, la otra paga extraordinaria.

3. Salario de actividad

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán el Salario de Actividad previsto en el Anexo I del presente acuerdo (tablas I y II de cada Grupo según corresponda), cuya finalidad es la retribución del desempeño profesional atendiendo a la categoría ostentada o asignada en polivalencia y movilidad, el número y tipo de turnos realizados, así como las funciones desarrolladas en cada uno de ellos.

4. Salario de Especialización Grupo IIE

Las personas trabajadoras del Grupo IIE afectadas por este convenio percibirán el Salario de Especialización previsto en el Anexo I del presente acuerdo, en las tablas del Grupo IIE, cuando realicen los trabajos descritos para ese grupo en el artículo 15 del presente convenio.

5. Plus de trincaje

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán Plus de Trincaje previsto en el Anexo I del presente acuerdo, cuando realicen trabajos de trincaje o destrincaje, excepto para la carga rodada.

Asimismo, corresponderá el percibo del presente complemento al Capataz encargado del equipo de trabajo encargado de las indicadas labores.

6. Pluses para la Manipulación de Mercancías Molestas, Nocivas, o Peligrosas

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán el Plus Salarial que figura en las Tablas del Anexo I del presente acuerdo, cuando manipulen algunas de las mercancías enunciadas a continuación:

- Plus de Mercancía Molesta (10%):
 - Anchoas en barriles
 - Azufre
 - Cal común o hidráulica
 - Caolín, cuando se manipule directamente
 - Carbón, idénticas condiciones
 - Cereales a granel (trigo, maíz, etc)
 - Cloruro de cal
 - Cloruro de potasa
 - Cortezas trituradas de pino
 - Cueros salados y húmedos



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- Chatarra
- Escorias Thomas
- Harinas a granel
- Harina de pescado
- Madera de rollizo descascada
- Materias orgánicas en descomposición
- Mercancías averiadas o incendiadas
- Mineral en polvo y calcinado
- Negro de humo
- Óxido rojo en sacos y barriles
- Palos y planchas de corcho creosotadas
- Sal común
- Sulfatos de cobre, hierro, amoníaco, cal, bario y potasio
- Teja
- Tierras colorantes en sacos y barriles
- Trabajos en agua o mercancías mojadas cuando se trate de cargamento o bodega completa
- Plus de Mercancía Nociva (25%):
 - Abonos químicos y orgánicos
 - Alquitrán en bidones
 - Amoníaco en envases de cristal
 - Bencina
 - Benzol
 - Brea en bidones
 - Carbonato de sosa
 - Cemento a granel y en sacos
 - Chapas de hierro
 - Fardos de pieles
 - Gas butano en botellas
 - Harina de hueso
 - Huesos secos en bolsas
 - Insecticidas o pesticidas envasados
 - Pieles sueltas
 - Sosa cáustica en sacos, a granel o en barriles
 - Trabajos en frigoríficos



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

- Plus de Mercancía Peligrosa (50%):
- Alquitrán y brea a granel
- Dinamita y explosivos
- Insecticidas o pesticidas a granel o en sacos
- Mercancías corrosivas en envases deficientes

REVISIÓN SALARIAL:

Las partes acuerdan que la revisión salarial se aplicará con fecha 01 de febrero de cada año, según el IPC estatal real del ejercicio anterior natural (enero a diciembre), respetando un límite inferior del 1,50% y un límite superior del 4%.

A los efectos de la aplicación de este convenio, la primera revisión salarial se llevará a cabo el 01 de febrero de 2026.

BONIFICACIÓN POR SUPERACIÓN DE PRODUCTIVIDADES EN OPERATIVAS DE VEHÍCULOS:

Las partes acuerdan fijar, con carácter general, una productividad máxima a alcanzar por conductor, en las operativas de vehículos a motor, de:

- 60 unidades por conductor en turno partido de 8 horas.
- 50 unidades por conductor en turno intensivo de 6 horas.

Con carácter excepcional, cuando no exista personal suficiente para atender las peticiones de la empresa estibadora, en las operativas de vehículos a motor sin matricular, las partes acuerdan que se puedan superar esos volúmenes de productividad máximos por trabajador, pudiendo un mismo conductor manipular el número de vehículos que le permita su jornada de trabajo, únicamente cuando se trate de turnos Intensivos, aun siendo este superior a 50 vehículos. Cuando se de esa circunstancia, las partes acuerdan que el CPE abonará una bonificación a los trabajadores de la mano, equivalente a la siguiente fórmula:

$$((Total\ vehículos\ manipulados - (n^o\ conductores\ pedidos \times 50)) / 50) \times salario\ grupo\ II\ según\ turno$$

Igualmente, para turnos de 6 horas, cuando uno o varios conductores deban finalizar su turno 30 minutos antes del horario oficial por tener que reenganchar en el siguiente turno, el buque podrá rematar con el personal que no esté afectado por el reenganche hasta que finalice la hora de remate y/o se alcance la productividad máxima individual de cada uno de los conductores que permanezcan en la operativa.

En caso de tener que superar la productividad máxima individual de los trabajadores que rematan el buque, se podrá realizar siempre sin superar la hora de remate, garantizando la seguridad y aplicando la siguiente fórmula de cobro añadido a partir de la productividad máxima individual:

$$(((S / T) / 50) * X) / T = Y$$



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Siendo:

S – suma del salario bruto por el turno correspondiente de todos los trabajadores que se quedan a rematar.

T – número de trabajadores que rematan,

50 – valor de la productividad máxima

X – número de coches en los que se superó el límite fijado una vez se computa solo la productividad máxima individual de los que rematan.

Y – importe añadido a percibir cada trabajador de los que rematan.

ARTÍCULO 25.— PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Tres días para la atención de gestiones personales.

Los permisos retribuidos se percibirán a razón de un salario de turno 2 y tabla (II) del Anexo I, correspondiente a la categoría contractual de cada trabajador, por cada día ausentado.

Los créditos sindicales se retribuirán conforme al salario, complemento y pluses que le hubiere correspondido al trabajador, por el/los turnos que le hubieren correspondido si hubiera prestado sus servicios.

En todo caso, los permisos deberán solicitarse siempre con una antelación mínima de 1 hora antes sobre la hora límite para el envío de las solicitudes de personal, de la primera jornada en la que el trabajador se ausentará.

Los anteriores permisos retribuidos tendrán las mismas consideraciones que un jornal trabajado.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Sin perjuicio de los permisos regulados en la normativa general, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 12 días naturales no retribuidos y cotizados.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 30 días, ni superior a tres meses.

Dichas licencias les serán concedidas dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

ARTÍCULO 26.— COMPLEMENTOS PARA INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN, ACCIDENTE NO LABORAL, MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE, O INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a que se les complemente la prestación de IT a la que puedan tener derecho hasta el límite máximo de su salario o, en cualquier caso, de la base máxima de cotización a la Seguridad Social, vigente en cada momento, mientras causen baja laboral por enfermedad común, accidente no laboral, menstruación incapacitante o interrupción del embarazo, de acuerdo con las siguientes reglas:

- Cada trabajador dispondrá de un saldo máximo de 4 meses para complementar en los siguientes términos:
 - a) En las bajas laborales que presumiblemente vayan a transcurrir durante un periodo inferior o igual a 2 meses, el trabajador decidirá si quiere consumir saldo de su bolsa de 4 meses (siempre y cuando disponga de saldo suficiente), y que la empresa complemente su prestación de IT hasta el límite máximo de su salario o, en cualquier caso, de la base máxima de cotización a la seguridad mientras permanezca de baja laboral, o si no quiere hacer uso del tiempo de la bolsa de la que dispone, en cuyo caso la empresa no complementará concepto retributivo alguno.
 - b) En las bajas laborales que presumiblemente vayan a transcurrir durante un periodo superior a 2 meses, los dos primeros meses correrán a cuenta de la bolsa del trabajador, necesariamente, y la empresa le complementará su retribución salarial hasta la base máxima de cotización a la seguridad mientras permanezca de baja laboral. A partir del tercer mes la empresa continuará complementando la retribución salarial hasta la base máxima de cotización a la seguridad mientras permanezca de baja laboral, sin que ello afecte a la bolsa de los 4 meses del trabajador, y en todo caso, mientras el trabajador permanezca de baja laboral y no se extinga la relación laboral con la empresa. Una vez extinguida la relación laboral con la empresa, ésta dejará de complementar cualquier retribución salarial.
- El tiempo de la bolsa de 4 meses que se haya consumido se regenerará automáticamente transcurridos 48 meses desde la última baja laboral en la que el trabajador haya utilizado parte de esa bolsa de tiempo.
- Si un trabajador ha agotado su saldo de 4 meses, y antes de regenerarlo vuelve a sufrir una baja laboral por enfermedad común, accidente no laboral, menstruación incapacitante,



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

o interrupción del embarazo, tendrá la posibilidad de solicitar a modo de anticipo el complemento de la prestación de IT, en los límites antes indicados, por un periodo máximo de 2 meses. Una vez recuperado su saldo de cuatro meses por regeneración automática, la empresa le descontará de dicha bolsa el complemento abonado como anticipo.

No obstante, atendiendo a las particularidades de la contratación fija-discontinua y de la contratación temporal en la actividad, y con objeto de asegurar la adecuación y proporcionalidad de sus retribuciones, el presente complemento resultará de aplicación para las personas trabajadoras contratadas mediante dicha modalidad en proporción a los turnos realizados durante los periodos de actividad.

ARTÍCULO 27.— COMPLEMENTOS PARA INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a que se les complemente su retribución salarial hasta el límite máximo de su salario o, en cualquier caso, de la base máxima de cotización a la Seguridad Social, vigente en cada momento, mientras causen baja laboral por accidente laboral o enfermedad profesional, y mientras no se extinga la relación laboral con la empresa. Una vez extinguida la relación laboral con la empresa, ésta dejará de complementar cualquier retribución salarial.

No obstante, atendiendo a las particularidades de la contratación fija-discontinua y de la contratación temporal en la actividad, y con objeto de asegurar la adecuación y proporcionalidad de sus retribuciones, el presente complemento resultará de aplicación para las personas trabajadoras contratadas mediante dicha modalidad proporcionalmente según los periodos de contratación.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 28.— PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de las personas trabajadoras contratadas directamente por una empresa estibadora, corresponde exclusivamente a ésta.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de las personas trabajadoras contratadas directamente por un CPE corresponde exclusivamente a este.

Las sanciones que se impongan a las personas trabajadoras se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente contradictorio conforme a las siguientes reglas:

- a) La empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos que motiven el expediente. En el supuesto de que el trabajador hubiera comunicado a la empresa su afiliación sindical, la empresa entregará copia del escrito y dará audiencia al sindicato.
- b) La persona trabajadora tendrá 5 días hábiles para presentar su escrito de alegaciones a la empresa o CPE, (a estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos). En su escrito el trabajador indicará si está afiliado a un sindicato, para que la empresa le notifique su respuesta de acuerdo con lo previsto en el apartado c).
- c) La empresa valorará el escrito del trabajador y le notificará su decisión definitiva en un plazo máximo de 5 días hábiles computados conforme a lo previsto en el apartado anterior o, en su caso, transcurrido el plazo para formular dichas alegaciones sin haberlo hecho. En su notificación, la empresa o CPE hará constar los hechos, la calificación definitiva de la falta cometida y la sanción que se impone y, en su caso, la fecha de cumplimiento de la sanción. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.
- d) La empresa también notificará su decisión definitiva a los Representantes Legales de los Trabajadores, al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador.

La facultad para sancionar prescribirá con arreglo a los plazos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento o condonación de la sanción o fallecimiento del trabajador.

CLASIFICACIÓN DE FALTAS:

1.— Faltas leves:

- A. Faltar a la lista de llamamiento un día sin justificación. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el CPE y Empresa estibadora.
- B. Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso) en un periodo de un mes.
- C. No comunicar a la Empresa o CPE los cambios de residencia o domicilio, circunstancias familiares o aquellos otros que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Agencia Tributaria siempre que cause perjuicio.
- D. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
- E. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

F. Faltar al trabajo, sin justificación, de uno a cuatro turnos en el periodo de un mes.

G. La utilización de dispositivos electrónicos o digitales (móviles, iPad, portátiles, tabletas, etc.) durante la jornada, cuando hayan sido prohibido su uso.

2.— Faltas graves:

A. Faltar a la lista de llamamiento de dos a cuatro días sin justificación. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el CPE y Empresa estibadora.

B. Faltar al trabajo, sin justificación, más de cuatro turnos en el periodo de un mes.

C. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

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

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

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

G. La negativa a realizar trabajos en horas de remate en los términos pactados en convenio colectivo.

H. El uso negligente de los medios u equipos de trabajo que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

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

J. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en convenio colectivo y/o acuerdos de ámbito inferior.

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

L. La negativa del trabajador a recibir los cursos de formación.

M. Abandono injustificado del puesto de trabajo en un turno.

N. La utilización de dispositivos electrónicos o digitales (móviles, iPad, portátiles, tabletas, etc.) durante la jornada, cuando hayan sido prohibido su uso y afecte negativamente a la operativa o a la seguridad laboral.

O. La negativa a realizar los controles de alcoholemia o drogas, cuando lo establezca el Protocolo sobre tal extremo acordado en Convenio Colectivo.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

P. Comunicar intencionadamente a la Empresa o CPE datos falsos relativos al residencia o domicilio, circunstancias familiares o aquellos otros que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Agencia Tributaria siempre que cause perjuicio a la empresa.

Q. La reincidencia en falta leve, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un cuatrimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3.— Faltas muy graves:

A. Faltar a las listas de llamamientos o al trabajo en cuatro o más ocasiones en un periodo de un mes.

B. Más de siete faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.

C. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas habitual y con repercusión negativa durante el trabajo.

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

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

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

G. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

H. La simulación de enfermedad o accidente.

I. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

J. Revelar a terceros extraños a las Empresas datos de reserva obligada.

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

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

M. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de las personas trabajadoras.

N. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

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

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

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



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

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

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

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

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

V. El acoso sexual o laboral.

W. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.

X. Negarse a realizar las operaciones que le correspondan según el turno de rotación.

Y. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin autorización del empleador.

Z. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

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

BB. Abandono injustificado del puesto de trabajo en más de un turno en un periodo de un mes.

SANCIONES:

1 Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta turnos (30), o igual número de días.

2 Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno (31) y uno a noventa (90) turnos, o igual número de días.

3 Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 91 a 180 turnos, o igual número de días.
- b) Despido.

4 Modo de ejecución de la suspensión de empleo y sueldo:

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo cuando el trabajador/a sancionado no haya trabajado ni percibido su retribución durante un número de turnos equivalentes a la sanción en aplicación de esta o, alternativamente, haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados computados, en ambos casos, desde la fecha de inicio del cumplimiento de la sanción establecido por la empresa.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

*CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**ARTÍCULO 29.— FORMACIÓN.*

Las partes acuerdan que las empresas afectadas por este convenio deberán dar una formación a sus trabajadores de actualización anual en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha formación consistirá en la revisión de las causas de los accidentes acontecidos en sus centros de trabajo a lo largo del año anterior; revisión de las medidas de seguridad de aplicación y, con carácter general, mejorar la concienciación de los integrantes del trabajo en cuanto al desarrollo de las operativas en condiciones de seguridad.

A dichos efectos, las empresas podrán impartir hasta un máximo de tres formaciones obligatorias cada año, incluida la de refresco de prevención de riesgos laborales, o las que sean de obligado cumplimiento por Ley en cada momento.

Estas formaciones tendrán una duración máxima de 4 horas consecutivas y por día, y se podrán impartir en turnos de mañana, dentro de la franja 08h00 a 13h00, o en turnos de tarde, dentro de la franja 14h00 a 19h00.

La asistencia a estas formaciones será obligatoria para los trabajadores. Como compensación por la asistencia, el trabajador recibirá un plus de asistencia, que computará como salario, por valor de 50,00€ brutos.

ARTÍCULO 30.— RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización.

A este respecto, las partes acuerdan que será obligatorio para el ejercicio de la profesión de estibador en el Puerto de Vigo, que la empresa verifique si el estado de salud de sus trabajadores estibadores puede constituir un peligro para él mismo, para los compañeros o para otras personas relacionadas con la empresa.

Las empresas tendrán la obligación de ofrecer a sus trabajadores el reconocimiento médico, y los trabajadores tendrá la obligación de someterse a la vigilancia de su estado de salud para acreditar su aptitud para el desempeño de sus funciones contractuales anualmente.

Los reconocimientos médicos deberán programarse de tal modo que el trabajador los pueda realizar siempre dentro de la franja 08h00 a 13h00.

Como compensación por la asistencia al reconocimiento médico, el trabajador recibirá un plus de asistencia, que computará como salario, por valor de 50,00€ brutos, siempre que deba asistir al reconocimiento médico fuera de su horario laboral.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

*CAPÍTULO VIII. PERSONAL CONTRATADO MEDIANTE LA MODALIDAD DE FIJO DISCONTINUO**ARTÍCULO 31.— PERSONAL CONTRATADO MEDIANTE LA MODALIDAD DE FIJO DISCONTINUO.*

De conformidad con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre y lo regulado en el artículo 16 del ET, y como consecuencia de las características del trabajo en el sector de la estiba portuaria y de las empresas socias del CPE, así como, de la estructura de personal indefinido a tiempo completo del que se debe dotar adecuadamente al CPE y a las empresas para atender las necesidades habituales de personal estibador de las empresas, se podrá utilizar esta modalidad contractual para dotarse del personal necesario para cubrir aquellas necesidades que de manera intermitente y en periodos determinados o no determinados, no pueda ser atendida por el personal indefinido a tiempo completo del CPE, y de las empresas, sólo y exclusivamente para funciones del Grupo I y en polivalencia las del Grupo II.

Conforme a lo expuesto, y de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Marco regulador de la Estiba Portuaria, el contrato que debe emplearse para cubrir las necesidades habituales del CPE y de la empresa estibadora debe ser el de la modalidad del fijo a tiempo completo, pudiendo concertarse contratos bajo la modalidad de tiempo parcial y fijo discontinuos, para cubrir aquellas actividades que no pudieren ser atendidas por el personal fijo a tiempo completo, siempre y cuando se haya dotado adecuadamente la plantilla para dichas necesidades habituales.

En esa línea, las partes acuerdan las siguientes reglas para la suscripción de contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuos, dentro del ámbito de este convenio:

1. Las partes pactan expresamente que el contrato fijo discontinuo en el Puerto de Vigo podrá utilizarse para cubrir las siguientes necesidades productivas:
 1. Trabajo de prestación intermitente, en periodos determinados o indeterminados, como es el servicio de estiba portuaria.
 2. Cualquier otra actividad cíclica, determinada o indeterminada.
 3. Se considera que este contrato se empleará solo y exclusivamente para las funciones del Grupo I y, en polivalencia, para las especialidades de Conductor y Furgonetero del Grupo II.

Asimismo, las partes pactan expresamente, que todos los periodos de actividad tendrán una duración meramente estimada, pudiéndose, por tanto, alargar o acortar los mismos conforme a las necesidades productivas concurrentes.

Del mismo modo, las partes acuerdan que el contrato fijo discontinuo podrá reactivarse en periodos/momentos que no se hubieran previsto expresamente para hacer frente a necesidades indeterminadas y conforme a los requisitos anteriormente detallados.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

2. A los efectos de periodo de actividad y llamamiento del personal fijo discontinuo, las partes pactan expresamente:

Esta modalidad de contrato se concertará para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo e indeterminado consistentes en trabajos de estiba portuaria, cuya duración anual estimada será de un máximo de 10 meses, y de un número estimado y orientativo de 100 turnos en cómputo anual.

Se deberá respetar en este tipo de personal los criterios de rotación de tal forma que, al final de cada año natural, se procure que todo el personal con este tipo de contrato realice el mismo promedio de turnos.

La Persona Trabajadora será llamada en función de la necesidad existente en cada momento y una vez agotados los llamamientos en primer y segundo turno del personal estibador con contrato indefinido a tiempo completo, en el orden y forma establecidos en artículo 17 de este convenio.

3. Adicionalmente, las partes pactan expresamente las siguientes condiciones:

(i) Puesto de trabajo, nivel y funciones profesionales:

Las personas trabajadoras podrán ser contratadas para prestar sus servicios como Estibadores Portuarios, solo exclusivamente para la realización del Grupo I conforme a la clasificación profesional prevista en el V Acuerdo Marco.

Este personal pertenecerá contractualmente a la categoría de Grupo I, si bien, y eventualmente, podrá desempeñar funciones de las especialidades de conductor y furgonetero del Grupo II, en polivalencia y movilidad funcional.

(ii) Periodo de prueba:

Se acuerda un periodo de prueba de 44 turnos. Durante dicho periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo con efecto inmediato.

El periodo de prueba se verá interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba.

(iii) Jornada y horario:

La jornada anual se distribuirá de manera irregular mediante el sistema de llamamientos, nombramientos y turnos establecidos en el V Acuerdo marco y en el presente convenio, y ello en virtud 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 y la garantía de descanso como elemento esencial de la prevención de riesgos laborales.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

En los periodos de actividad se le aplicaran las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo y aquellas condiciones que a través de la negociación colectiva se puedan pactar en ámbitos inferiores sin contradecir lo aquí dispuesto como mínimo indisponible, para el grupo contratado en cuestión.

Se respetará en todo momento, la jornada máxima prevista en el V Acuerdo marco de la Estiba y en el presente convenio colectivo.

La persona trabajadora tendrá derecho, en todo caso, a los descansos legalmente establecidos.

(iv) Vacaciones:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda conforme a los periodos de actividad, considerando como referencia 30 días naturales de vacaciones por cada año natural completo.

Es decir, a los fijos discontinuos se les reconocen 2,5 días de vacaciones por cada 30 días de actividad en cómputo anual.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio en periodos de actividad, y las fechas de disfrute de las vacaciones serán las previamente acordadas entre las partes.

Régimen económico:

El personal fijo-discontinuo cobrará a razón de los turnos realmente desempeñados y/o asignados, y de acuerdo con el salario fijado para cada turno en el artículo 24 y en la tabla (II) del Anexo I del presente convenio, así como los complementos correspondientes.

(vi) Existencia de vacantes:

El personal fijo-discontinuo podrá formular solicitudes de conversión voluntaria a los puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de conformidad con los procedimientos que establezca la empresa a la que pertenezcan.

De conformidad con las reglas de promoción reguladas en el presente convenio, dicho personal, únicamente podrá acceder a los puestos vacantes de carácter fijo ordinario de los Grupos I o II y nunca de forma directa a los Grupos III y IV.

La promoción profesional y el acceso a otro tipo de contrato se realizará conforme a las reglas de acceso previstas en este convenio.

4. La Empresa podrá extinguir el Contrato de trabajo de acuerdo con las leyes relativas a la extinción que se encuentren en vigor en cada momento.

En caso de despido, sin perjuicio de la antigüedad reconocida por el tiempo de la relación laboral, a efectos del cálculo de la indemnización que corresponda en cada caso se tendrá en cuenta únicamente el tiempo efectivo realmente trabajado. Todo ello en orden a la



proporcionalidad que debe corresponder con respecto a trabajadores indefinidos a tiempo completo.

CAPÍTULO IX. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 32.— PROMOCIÓN PROFESIONAL Y MEJORA DE EMPLEO.

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.

Para ello en el plazo de tres meses a la firma del presente convenio, la comisión paritaria desarrollará la formación y el contenido mínimo necesario de la que debe disponer cada trabajador para el ascenso, promoción, y acceso al empleo de cada grupo profesional.

En todo caso, se acuerda la fijación de un recorrido en la promoción profesional, de acuerdo con el nivel de experiencia y de formación requeridos por los diferentes Grupos y niveles profesionales, definidos en el presente convenio:

Los trabajadores del grupo I podrán promocionar al nivel IIE del Grupo II .

Los trabajadores del Grupo II, podrán promocionar a los Grupos III y IV, indistintamente.

Los trabajadores del Grupo III, podrán promocionar al Grupo IV.

En cuanto a los trabajadores fijos discontinuos, tendrán acceso preferente a los puestos vacantes de carácter fijo ordinario, siempre y cuando cumplan con los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria o en el proceso de promoción que se establezca.

ARTÍCULO 33.— GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y REQUISITOS PARA PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

El V Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria establece la igualdad de trato entre el personal contratado directamente por las empresas y el personal de los Centros Portuarios de Empleo (CPE) de los que la empresa estibadora sea socia.

A lo largo de sus disposiciones, especialmente en los artículos 34, 35 y 37, se detallan diversas medidas para garantizar la estabilidad en el empleo, las cuales resultan de aplicación obligatoria para las partes vinculadas al presente Convenio.

Considerando la libertad de las empresas estibadoras para decidir su participación en un CPE, y en línea con lo dispuesto en los artículos 18.1 y 18.4 de la Ley 14/1994 y el artículo



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

28.2 del V Acuerdo Marco, las partes acuerdan que el dimensionamiento de las plantillas de los CPE se establecerá teniendo en cuenta:

- El número de trabajadores cualificados contratados directamente por las empresas accionistas del CPE.
- Los volúmenes de actividad previstos para dichas empresas.
- Las necesidades de personal de las empresas estibadoras que, sin ser accionistas del CPE, hayan suscrito un contrato marco de prestación de servicios con este.

Una vez determinado el tamaño de la plantilla de un CPE, y considerando el carácter mutualista de estos centros, así como la garantía de ocupación efectiva de sus trabajadores que deben asegurar las empresas estibadoras accionistas, las partes acuerdan que las nuevas incorporaciones de personal a las plantillas de las empresas estibadoras accionistas de un CPE, se ofrecerán prioritariamente al personal del CPE del que sea socia, en los términos establecidos en el artículo 15 del V Acuerdo Marco. Este procedimiento tiene como objetivo preservar el equilibrio y el dimensionamiento adecuado de las plantillas de los CPE.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio, se consideran puestos de responsabilidad aquellos que corresponden a los grupos:

- IV
- III
- II-nivel IIB
- II-nivel IIC (solo para Amanteros y Furgoneteros)
- II-nivel IIE

Estos puestos requieren de una alta cualificación y experiencia, y son clave para garantizar la seguridad y la eficiencia de las operaciones portuarias.

Para ocupar alguno de estos puestos de responsabilidad, los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Contrato laboral: Indefinido a tiempo completo y encuadrado dentro de alguna de las categorías profesionales reflejadas en este convenio.
- Capacitación: Contar con la capacitación necesaria para el ejercicio de la profesión.
- Formación específica: Haber completado la formación específica para el Puerto de Vigo definida en el artículo 17 del presente convenio.

El cumplimiento de estos requisitos es fundamental para asegurar la calidad y la seguridad de las operaciones portuarias.

Se preservará la necesaria confidencialidad respecto a los datos individuales de las empresas estibadoras relativos a los puntos anteriores. En particular, los miembros del CPE se abstendrán de comunicar a ningún tercero, y en especial a empleados de las empresas estibadoras socias, la información facilitada al CPE por las empresas socias para dimensionar la plantilla del CPE.



*CAPÍTULO X. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.**ARTÍCULO 34.— IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.*

1. De conformidad con lo previsto en el art. 58 V AM y la legislación vigente, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos legalmente, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación.

*CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES ADICIONALES.**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.— PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS.*

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional séptima del V Acuerdo Marco, y en base a ello, las partes acuerdan desarrollar e implantar en el seno de cada empresa un Programa de Actuación preventivo de alcohol y drogas que recoja los siguientes puntos:

1. Fase de concienciación durante un periodo de 6 meses, desde la entrada en vigor del presente convenio
2. Implantación de controles de alcohol y drogas, por entidad homologada, en el puesto de trabajo, aleatorios o a solicitud del Capataz y/o del representante de la empresa estibadora presente en el barco. Quien de positivo y esté bajo los efectos de estas sustancias será retirado de la operativa, y no podrá ser asignado para otras operativas mientras siga bajo esos efectos. Cuando un trabajador sea retirado de una operativa por estar bajo los efectos de estas sustancias, no cobrará ese turno de trabajo.
3. Para quienes den positivo, las partes deberán desarrollar algún tipo de medida para ayudar a la reinserción, y en caso de no acogerse al programa se podrán aplicar medidas disciplinarias contra los trabajadores afectados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.— COMPROMISO DE ADAPTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO INFERIOR.

Los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior se adaptarán a las disposiciones de la legislación vigente y de este Convenio.

A los efectos indicados, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este Convenio, en cuanto que ostentan legitimación para negociar en ámbitos inferiores, impulsarán



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

la adecuación de los referidos convenios respetando la condición de condiciones mínimas contenidas en el presente convenio.

Las partes remitirán a la CPPV los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior para el desempeño de las funciones y procedimientos establecidos en el artículo 6 del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.— CONTRATO DE ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES DEL CPE A LA EMPRESA ESTIBADORA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN LOS CPE.

La comisión paritaria, en el plazo de tres meses contados desde la publicación del convenio, desarrollará un modelo y condiciones de contrato, para los trabajadores del CPE adscritos a la empresa estibadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.— PLANTILLA LABORAL, JUBILACIÓN FORZOSA Y TASA DE REPOSICIÓN.

El mantenimiento de un alto nivel de productividad que permita la competencia de los puertos españoles en el ámbito 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 este sentido y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1311/2007, los trabajadores afectos por este convenio tendrán derecho a que se les aplique un coeficiente reductor del 0,30 en cuanto a la edad mínima establecida para la percepción de la pensión de jubilación. A tal efecto, estos trabajadores deberán incluirse por su empresa en el epígrafe X “Carga y descarga: estiba y desestiba”, así como en una cuenta de cotización a la seguridad social que permita la aplicación del citado coeficiente reductor.

Asimismo, las partes se obligan a promover la jubilación parcial de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales a cuyo efecto, las empresas se comprometen a la contratación de nuevos trabajadores en los términos que disponga la legislación vigente en cada momento.

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 (computando, en caso de resultar aplicables a tal efecto, los coeficientes reductores de la edad de jubilación), así como las restantes condiciones establecidas para cada uno de los supuestos previstos en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores. La jubilación forzosa aquí establecida está condicionada a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora por cada persona jubilada.

Esta/s persona/s serán escogidas de las que superen el procedimiento de nueva contratación de personal, en orden de mayor a menor puntuación que se obtenga en el citado procedimiento.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

Se deberá informar previamente a la representación unitaria de los trabajadores los criterios de selección y valoración, del personal a contratar.

La nueva contratación e incorporación de la persona trabajadora, se deberá hacer efectiva en el plazo de un mes contado, desde la fecha efectiva de jubilación forzosa que da origen a esta nueva contratación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD Y DERECHO DE LA COMPETENCIA.

Las partes firmantes manifiestan que, la negociación del presente convenio colectivo se ha llevado a cabo mediante la armonización de los derechos laborales –tanto desde la perspectiva individual como colectiva– y el derecho de la competencia.

En consecuencia con lo anterior, las cláusulas del presente convenio deben interpretarse mediante las reglas establecidas en el ordenamiento jurídico a cuyo efecto, recomiendan a los empleadores y al personal trabajador incluidos en su ámbito que, en su interpretación, aplicación y desarrollo, sean especialmente cautelosos para garantizar la tutela de los derechos laborales objeto del convenio en virtud del ejercicio de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva evitando la aparición de riesgos de colisión con la normativa reguladora de competencia.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

En aras de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores estibadores portuarios, y de la propia seguridad de las operativas de servicio básico de manipulación de mercancías, la comisión paritaria deberá desarrollar en el plazo de tres meses contados desde la firma del presente convenio, los criterios formativos básicos y el contenido mínimo necesario e imprescindible, para el desempeño de las funciones de cada una de las categorías y sus especialidades, así como para su acceso.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6.3.b.1) se acuerda remitir a la Comisión paritaria del V Acuerdo Marco de la estiba el presente texto con carácter previo a la remisión a la Autoridad Laboral, a fin de comprobar su adaptación a las disposiciones del V Acuerdo Marco.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Los trabajadores indefinidos a tiempo completo afectados por este convenio dispondrán de un salario base fijo mensual, acorde con su categoría profesional, y consistente en las siguientes cantidades referidas al ejercicio 2025:

- Grupo IV 3.097,78 Euros mensuales
- Grupo III 2.871,05 Euros mensuales
- Grupo II – Nivel IIB 2.783,16 Euros mensuales
- Grupo II – Nivel IIC 2.783,16 Euros mensuales
- Grupo II – Nivel IIE 1.948,25 Euros mensuales
- Grupo I 2.400,03 Euros mensuales

En el caso de trabajadores indefinidos a tiempo parcial, el salario base fijo mensual corresponderá a la proporción de las cantidades anteriores por el tiempo de contratación.

Los trabajadores fijos discontinuos, o eventuales, percibirán el importe salarial que corresponda por cada uno de los turnos que realicen, de conformidad a los importes del Salario de Actividad previsto en la tabla (II) del Grupo correspondiente.

Además del salario base fijo mensual, los trabajadores percibirán otros conceptos salariales según el tipo de actividad que realicen, de acuerdo con las tablas salariales que se enuncian a continuación.

Los importes que figuran en estas tablas salariales, cuando se generen con el trabajo del trabajador, se sumarán al salario base fijo mensual que le corresponda a cada trabajador.

Con carácter general, las reglas de percepción salarial, para los trabajadores indefinidos a tiempo completo, serán las siguientes:

- Todo trabajador indefinido a tiempo completo percibirá como mínimo el salario base mensual que corresponda a su categoría contractual.
- Para el caso concreto del Grupo II – Nivel IIB, el salario base mensual de ese grupo lo percibirán todos aquellos trabajadores indefinidos a tiempo completo que posean la capacitación para la realización de alguna de las especialidades de ese grupo, definidas en el artículo 15 de este convenio, y a la vez estén encuadrados contractualmente en el Grupo II y nivel IIB.
- El salario base mensual del Grupo II – Nivel IIC, lo percibirán aquellos trabajadores indefinidos a tiempo completo que, estando encuadrados en el Grupo II y nivel IIC, no posean capacitación para la realización de ninguna de las especialidades definidas en este convenio para el Grupo II – Nivel IIB.
- A cada trabajador indefinido a tiempo completo le serán de aplicación las tablas I y II correspondientes a su categoría contractual. Así, y a modo de ejemplo, los trabajadores



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

del Grupo IV siempre percibirán los conceptos salariales que figuran en la Tabla I y en la Tabla II de ese grupo profesional, aun cuando realicen tareas de otros grupos profesionales, en régimen de movilidad y polivalencia.

- Adicionalmente al salario base mensual que le corresponde a un trabajador cualquiera, de acuerdo con su categoría contractual, se le sumarán los salarios de funciones que figuran en la Tabla I de su categoría, para los 20 primeros turnos que realice.

A modo de ejemplo, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del Nivel IIB, no haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, y trabaje en el turno laboral nº 5, se le pagará por ese turno realizado la cantidad de 88,92€.

Otro ejemplo será que, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del grupo III (Apuntadores), no haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, y trabaje en el turno laboral nº 5, se le pagará por ese turno realizado la cantidad de 76,17€.

Otro ejemplo será que, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del Nivel IIC, no haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, y trabaje en el turno laboral nº 5, se le pagará por ese turno realizado la cantidad de 69,58€.

Y así sucesivamente y para todos los grupos.

- Adicionalmente al salario base mensual que le corresponde a un trabajador cualquiera, por su categoría contractual, también se le sumarán, a partir del turno número 21 que realice, los salarios de funciones que figuran en la Tabla II de su categoría:

A modo de ejemplo, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del Nivel IIB, ya haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, y trabaje en el turno laboral nº 5, se le pagará por ese turno realizado la cantidad de 228,08€.

Otro ejemplo será que, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del grupo III (Apuntadores), ya haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, y trabaje en el turno laboral nº 5, se le pagará por ese turno realizado la cantidad de 215,33€.

Otro ejemplo será que, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del Nivel IIC, ya haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, y trabaje en el turno laboral nº 5, se le pagará por ese turno realizado la cantidad de 208,74€.

Y así sucesivamente y para todos los grupos.

- Adicionalmente al salario base mensual que le corresponde a un trabajador cualquiera, por su categoría contractual, también se le sumarán los demás conceptos salariales recogidos en las Tablas I y II correspondientes a su categoría contractual, según el turno realizado que corresponda.

A modo de ejemplo, cuando un trabajador del grupo II – Nivel IIB realice funciones del Nivel IIB, no haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, trabaje en el turno laboral nº



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

4, haya realizado 1 hora de remate, y haya manipulado chapa naval (que lleva asociada un plus de mercancía nociva), se le pagará por ese turno realizado la cantidad de:

$12,90\text{€} + 34,78\text{€} + 38,01\text{€} = 85,69$ por ese turno. Ese importe se sumará al salario base mensual de 2.783,16€ y al resto de conceptos acumulados ese mes.

Otro ejemplo será que, cuando un trabajador del grupo II - Nivel IIB realice funciones del Nivel IIB, ya haya superado en ese momento del mes los 20 jornales, trabaje en el turno laboral nº 4, haya realizado 1 hora de remate, y haya manipulado chapa naval (que lleva asociada un plus de mercancía nociva), se le pagará por ese turno realizado la cantidad de:

$152,05\text{€} + 34,78\text{€} + 38,01\text{€} = 224,84\text{€}$ por ese turno. Ese importe se sumará al salario base mensual de 2.783,16€ y al resto de conceptos acumulados ese mes.

Y así sucesivamente y para todos los grupos.

Las cantidades referidas son a modo ejemplo y siempre se aplicarán los conceptos salariales en cada momento según la actualización salarial que se realice.



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

TABLAS SALARIALES GRUPO IV – CAPATACES

TABLA I

	Salario de actividad Grupo IV, para los 20 primeros Turnos							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo IV	154,89 €	0,00 €	77,44 €	464,67 €	77,44 €	154,89 €	154,89 €	309,78 €
1ª Hora Remate Grupo IV	-	34,78 €	237,35 €	-	-	-	108,74 €	260,14 €
2ª Hora de Remate Grupo IV	-	120,11 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo IV	30,98 €	15,49 €	23,23 €	61,96 €	23,23 €	30,98 €	30,98 €	46,47 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo IV	77,44 €	38,72 €	58,08 €	154,89 €	58,08 €	77,44 €	77,44 €	116,17 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo IV	154,89 €	77,44 €	116,17 €	309,78 €	116,17 €	154,89 €	154,89 €	232,33 €

TABLA II

	Salario de actividad Grupo IV, a partir del Turno 21							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo IV	309,78 €	154,89 €	232,33 €	619,56 €	232,33 €	309,78 €	309,78 €	464,67 €
1ª Hora Remate Grupo IV	-	34,78 €	237,35 €	-	-	-	108,74 €	260,14 €
2ª Hora de Remate Grupo IV	-	120,11 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo IV	30,98 €	15,49 €	23,23 €	61,96 €	23,23 €	30,98 €	30,98 €	46,47 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo IV	77,44 €	38,72 €	58,08 €	154,89 €	58,08 €	77,44 €	77,44 €	116,17 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo IV	154,89 €	77,44 €	116,17 €	309,78 €	116,17 €	154,89 €	154,89 €	232,33 €



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

TABLAS SALARIALES GRUPO III – APUNTADORES

TABLA I

	Salario de actividad Grupo III, para los 20 primeros Turnos							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo III	143,55 €	0,00 €	71,78 €	430,66 €	71,78 €	143,55 €	143,55 €	287,10 €
Funciones Grupo IV	166,23 €	11,34 €	88,78 €	476,00 €	88,78 €	166,23 €	166,23 €	321,11 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	160,56 €	8,50 €	84,53 €	464,66 €	84,53 €	160,56 €	160,56 €	312,61 €
1ª Hora Remate Grupo III	-	34,78 €	229,51 €	-	-	-	108,74 €	252,30 €
2ª Hora de Remate Grupo III	-	108,77 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo III	28,71 €	14,36 €	21,53 €	57,42 €	21,53 €	28,71 €	28,71 €	43,07 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo III	71,78 €	35,89 €	53,83 €	143,55 €	53,83 €	71,78 €	71,78 €	107,66 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo III	143,55 €	71,78 €	107,66 €	287,10 €	107,66 €	143,55 €	143,55 €	215,33 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo III realiza funciones de Grupo IV o Grupo II – Nivel IIB, percibirán los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos

TABLA II

	Salario de actividad Grupo III, a partir del Turno 21							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo III	287,10 €	143,55 €	215,33 €	574,21 €	215,33 €	287,10 €	287,10 €	430,66 €
Funciones Grupo IV	309,78 €	154,89 €	232,33 €	619,56 €	232,33 €	309,78 €	309,78 €	464,67 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	304,11 €	152,05 €	228,08 €	608,22 €	228,08 €	304,11 €	304,11 €	456,16 €
1ª Hora Remate Grupo III	-	34,78 €	229,51 €	-	-	-	108,74 €	252,30 €
2ª Hora de Remate Grupo III	-	108,77 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo III	28,71 €	14,36 €	21,53 €	57,42 €	21,53 €	28,71 €	28,71 €	43,07 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo III	71,78 €	35,89 €	53,83 €	143,55 €	53,83 €	71,78 €	71,78 €	107,66 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo III	143,55 €	71,78 €	107,66 €	287,10 €	107,66 €	143,55 €	143,55 €	215,33 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo III realiza funciones de Grupo IV o Grupo II – Nivel IIB, percibirán los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

TABLAS SALARIALES GRUPO II – NIVEL IIB

TABLA I

	Salario de actividad Grupo II - Nivel IIB, para los 20 primeros Turnos							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo II – Nivel IIB	164,95 €	12,90 €	88,92 €	469,06 €	88,92 €	164,95 €	164,95 €	317,00 €
Funciones Grupo IV	170,62 €	15,73 €	93,18 €	480,40 €	93,18 €	170,62 €	170,62 €	325,51 €
Funciones Grupo III	147,95 €	4,39 €	76,17 €	435,05 €	76,17 €	147,95 €	147,95 €	291,50 €
Funciones Grupo II	139,16 €	0,00 €	69,58 €	417,47 €	69,58 €	139,16 €	139,16 €	278,32 €
1ª Hora Remate Grupo II – Nivel IIB	-	34,78 €	234,52 €	-	-	-	108,58 €	267,34 €
2ª Hora de Remate Grupo II – Nivel IIB	-	117,70 €		-	-	-	54,29 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo IIB	30,41 €	15,21 €	22,81 €	60,82 €	22,81 €	30,41 €	30,41 €	45,62 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo IIB	76,03 €	38,01 €	57,02 €	152,05 €	57,02 €	76,03 €	76,03 €	114,04 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo IIB	152,05 €	76,03 €	114,04 €	304,11 €	114,04 €	152,05 €	152,05 €	228,08 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo II – Nivel IIB realiza funciones de Grupo IV, percibirá los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a ese Grupo

TABLA II

	Salario de actividad Grupo II - Nivel IIB, a partir de Turno 21							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo II – Nivel IIB	304,11 €	152,05 €	228,08 €	608,22 €	228,08 €	304,11 €	304,11 €	456,16 €
Funciones Grupo IV	309,78 €	154,89 €	232,33 €	619,56 €	232,33 €	309,78 €	309,78 €	464,67 €
Funciones Grupo III	287,10 €	143,55 €	215,33 €	574,21 €	215,33 €	287,10 €	287,10 €	430,66 €
Funciones Grupo II	278,32 €	139,16 €	208,74 €	556,63 €	208,74 €	278,32 €	278,32 €	417,47 €
1ª Hora Remate Grupo II – Nivel IIB	-	34,78 €	234,52 €	-	-	-	108,58 €	267,34 €
2ª Hora de Remate Grupo II – Nivel IIB	-	117,70 €		-	-	-	54,29 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo IIB	30,41 €	15,21 €	22,81 €	60,82 €	22,81 €	30,41 €	30,41 €	45,62 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo IIB	76,03 €	38,01 €	57,02 €	152,05 €	57,02 €	76,03 €	76,03 €	114,04 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo IIB	152,05 €	76,03 €	114,04 €	304,11 €	114,04 €	152,05 €	152,05 €	228,08 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo II – Nivel IIB realiza funciones de Grupo IV, percibirá los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a ese Grupo

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:5MDG1RVVWLYQS3M



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

TABLAS SALARIALES GRUPO II – NIVEL IIC

TABLA I

	<i>Salario de actividad Grupo II - Nivel IIC (Conductores y Amanteros), para los 20 primeros Turnos</i>							
	<i>Días No Festivos</i>			<i>Sábados, Domingos y Festivos</i>				
	<i>Turno 1</i>	<i>Turno 2, 3 y 4</i>	<i>Turno 5</i>	<i>Turno 1</i>	<i>Turno 2 Sábados</i>	<i>Turno 2 Domingos y Festivos</i>	<i>Turno 4</i>	<i>Turno 5</i>
Funciones Grupo II – Nivel IIC	139,16 €	0,00 €	69,58 €	417,47 €	69,58 €	139,16 €	139,16 €	278,32 €
Funciones Grupo IV	170,62 €	15,73 €	93,18 €	480,40 €	93,18 €	170,62 €	170,62 €	325,51 €
Funciones Grupo III	147,95 €	4,39 €	76,17 €	435,05 €	76,17 €	147,95 €	147,95 €	291,50 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	164,95 €	12,90 €	88,92 €	469,06 €	88,92 €	164,95 €	164,95 €	317,00 €
1ª Hora Remate Grupo II – Nivel IIC	-	34,78 €	225,12 €	-	-	-	108,74 €	247,91 €
2ª Hora de Remate Grupo II – Nivel IIC	-	104,38 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo II	27,83 €	13,92 €	20,87 €	55,66 €	20,87 €	27,83 €	27,83 €	41,75 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo II	69,58 €	34,79 €	52,18 €	139,16 €	52,18 €	69,58 €	69,58 €	104,37 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo II	139,16 €	69,58 €	104,37 €	278,32 €	104,37 €	139,16 €	139,16 €	208,74 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo II – Nivel IIC realiza funciones de Grupo IV, del Grupo III, o del Grupo II – Nivel IIB, percibirán los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos

TABLA II

	<i>Salario de actividad Grupo II - Nivel IIC (Conductores y Amanteros), a partir del Turno 21</i>							
	<i>Días No Festivos</i>			<i>Sábados, Domingos y Festivos</i>				
	<i>Turno 1</i>	<i>Turno 2, 3 y 4</i>	<i>Turno 5</i>	<i>Turno 1</i>	<i>Turno 2 Sábados</i>	<i>Turno 2 Domingos y Festivos</i>	<i>Turno 4</i>	<i>Turno 5</i>
Funciones Grupo II – Nivel IIC	278,32 €	139,16 €	208,74 €	556,63 €	208,74 €	278,32 €	278,32 €	417,47 €
Funciones Grupo IV	309,78 €	154,89 €	232,33 €	619,56 €	232,33 €	309,78 €	309,78 €	464,67 €
Funciones Grupo III	287,10 €	143,55 €	215,33 €	574,21 €	215,33 €	287,10 €	287,10 €	430,66 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	304,11 €	152,05 €	228,08 €	608,22 €	228,08 €	304,11 €	304,11 €	456,16 €
1ª Hora Remate Grupo II – Nivel IIC	-	34,78 €	225,12 €	-	-	-	108,74 €	247,91 €
2ª Hora de Remate Grupo II – Nivel IIC	-	104,38 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo II	27,83 €	13,92 €	20,87 €	55,66 €	20,87 €	27,83 €	27,83 €	41,75 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo II	69,58 €	34,79 €	52,18 €	139,16 €	52,18 €	69,58 €	69,58 €	104,37 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo II	139,16 €	69,58 €	104,37 €	278,32 €	104,37 €	139,16 €	139,16 €	208,74 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo II – Nivel IIC realiza funciones de Grupo IV, del Grupo III, o del Grupo II – Nivel IIB, percibirán los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:5MDG1RVVWLYQS3M



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

TABLAS SALARIALES GRUPO II – NIVEL IIE

TABLA I

	Salario de actividad Grupo II - Nivel IIE, para los 20 primeros Turnos							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo II – Nivel IIE	97,41 €	0,00 €	48,71 €	292,24 €	48,71 €	97,41 €	97,41 €	194,83 €
Funciones Grupo IV	212,37 €	57,48 €	134,92 €	522,14 €	134,92 €	212,37 €	212,37 €	367,25 €
Funciones Grupo III	189,69 €	46,14 €	117,92 €	476,80 €	117,92 €	189,69 €	189,69 €	333,24 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	206,70 €	54,64 €	130,67 €	510,80 €	130,67 €	206,70 €	206,70 €	358,75 €
Funciones Grupo II – Nivel IIC	180,90 €	41,75 €	111,32 €	459,22 €	111,32 €	180,90 €	180,90 €	320,06 €
Funciones Grupo I	142,59 €	22,59 €	82,59 €	382,59 €	82,59 €	142,59 €	142,59 €	262,59 €
Salario Especialización	83,49 €	41,74 €	62,62 €	166,99 €	62,62 €	83,49 €	83,49 €	125,25 €
1ª Hora Remate Grupo II – Nivel IIE	-	34,78 €	225,12 €	-	-	-	108,74 €	247,91 €
2ª Hora de Remate Grupo II – Nivel IIE	-	62,63 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo IIE	19,48 €	9,74 €	14,61 €	38,97 €	14,61 €	19,48 €	19,48 €	29,22 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo IIE	48,71 €	24,35 €	36,53 €	97,41 €	36,53 €	48,71 €	48,71 €	73,06 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo IIE	97,41 €	48,71 €	73,06 €	194,83 €	73,06 €	97,41 €	97,41 €	146,12 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo II – Nivel IIE realiza funciones de Grupo IV, del Grupo III, del Grupo II – Nivel IIB, del Grupo II – Nivel IIC, o del Grupo I percibirá los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos

TABLA II

	Salario de actividad Grupo II - Nivel IIE, a partir del Turno 21							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo II – Nivel IIE	194,83 €	97,41 €	146,12 €	389,65 €	146,12 €	194,83 €	194,83 €	292,24 €
Funciones Grupo IV	309,78 €	154,89 €	232,33 €	619,56 €	232,33 €	309,78 €	309,78 €	464,67 €
Funciones Grupo III	287,10 €	143,55 €	215,33 €	574,21 €	215,33 €	287,10 €	287,10 €	430,66 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	304,11 €	152,05 €	228,08 €	608,22 €	228,08 €	304,11 €	304,11 €	456,16 €
Funciones Grupo II – Nivel IIC	278,32 €	139,16 €	208,74 €	556,63 €	208,74 €	278,32 €	278,32 €	417,47 €
Funciones Grupo I	240,00 €	120,00 €	180,00 €	480,01 €	180,00 €	240,00 €	240,00 €	360,00 €
Salario Especialización	83,49 €	41,74 €	62,62 €	166,99 €	62,62 €	83,49 €	83,49 €	125,25 €
1ª Hora Remate Grupo II – Nivel IIE	-	34,78 €	225,12 €	-	-	-	108,74 €	247,91 €
2ª Hora de Remate Grupo II – Nivel IIE	-	62,63 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:5MDG1RVVWLYQ53M



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

	<i>Salario de actividad Grupo II - Nivel IIE, a partir del Turno 21</i>							
	<i>Días No Festivos</i>			<i>Sábados, Domingos y Festivos</i>				
	<i>Turno 1</i>	<i>Turno 2, 3 y 4</i>	<i>Turno 5</i>	<i>Turno 1</i>	<i>Turno 2 Sábados</i>	<i>Turno 2 Domingos y Festivos</i>	<i>Turno 4</i>	<i>Turno 5</i>
Plus de Mercancía Molesta Grupo IIE	19,48 €	9,74 €	14,61 €	38,97 €	14,61 €	19,48 €	19,48 €	29,22 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo IIE	48,71 €	24,35 €	36,53 €	97,41 €	36,53 €	48,71 €	48,71 €	73,06 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo IIE	97,41 €	48,71 €	73,06 €	194,83 €	73,06 €	97,41 €	97,41 €	146,12 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo II – Nivel IIE realiza funciones de Grupo IV, del Grupo III, del Grupo II – Nivel IIB, del Grupo II – Nivel IIC, o del Grupo I percibirá los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos



Luns, 3 de marzo de 2025

Núm. 42

TABLAS SALARIALES GRUPO I – ESTIBADORES

TABLA I

	Salario de actividad Grupo I Estibadores, para los 20 primeros Turnos							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo I	120,00 €	0,00 €	60,00 €	360,00 €	60,00 €	120,00 €	120,00 €	240,00 €
Funciones Grupo IV	189,78 €	34,89 €	112,33 €	499,55 €	112,33 €	189,78 €	189,78 €	344,67 €
Funciones Grupo III	167,10 €	23,55 €	95,33 €	454,21 €	95,33 €	167,10 €	167,10 €	310,66 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	184,11 €	32,05 €	108,08 €	488,21 €	108,08 €	184,11 €	184,11 €	336,16 €
Funciones Grupo II – Nivel IIC	158,31 €	19,16 €	88,74 €	436,63 €	88,74 €	158,31 €	158,31 €	297,47 €
1ª Hora Remate Grupo I	-	34,78 €	205,96 €	-	-	-	108,74 €	227,71 €
2ª Hora de Remate Grupo I	-	85,22 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo I	24,00 €	12,00 €	18,00 €	48,00 €	18,00 €	24,00 €	24,00 €	36,00 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo I	60,00 €	30,00 €	45,00 €	120,00 €	45,00 €	60,00 €	60,00 €	90,00 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo I	120,00 €	60,00 €	90,00 €	240,00 €	90,00 €	120,00 €	120,00 €	180,00 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo I realiza funciones de Grupo IV, del Grupo III, del Grupo II – Nivel IIB, o del Grupo II – Nivel IIC percibirá los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos

TABLA II

	Salario de actividad Grupo I Estibadore, a partir del Turno 21							
	Días No Festivos			Sábados, Domingos y Festivos				
	Turno 1	Turno 2, 3 y 4	Turno 5	Turno 1	Turno 2 Sábados	Turno 2 Domingos y Festivos	Turno 4	Turno 5
Funciones Grupo I	240,00 €	120,00 €	180,00 €	480,01 €	180,00 €	240,00 €	240,00 €	360,00 €
Funciones Grupo IV	309,78 €	154,89 €	232,33 €	619,56 €	232,33 €	309,78 €	309,78 €	464,67 €
Funciones Grupo III	287,10 €	143,55 €	215,33 €	574,21 €	215,33 €	287,10 €	287,10 €	430,66 €
Funciones Grupo II – Nivel IIB	304,11 €	152,05 €	228,08 €	608,22 €	228,08 €	304,11 €	304,11 €	456,16 €
Funciones Grupo II – Nivel IIC	278,32 €	139,16 €	208,74 €	556,63 €	208,74 €	278,32 €	278,32 €	417,47 €
1ª Hora Remate Grupo I	-	34,78 €	205,96 €	-	-	-	108,74 €	227,71 €
2ª Hora de Remate Grupo I	-	85,22 €		-	-	-	54,37 €	
Plus de Trincaje	78,39 €	39,19 €	58,79 €	78,39 €	58,79 €	78,39 €	78,39 €	78,39 €
Plus de Mercancía Molesta Grupo I	24,00 €	12,00 €	18,00 €	48,00 €	18,00 €	24,00 €	24,00 €	36,00 €
Plus de Mercancía Nociva Grupo I	60,00 €	30,00 €	45,00 €	120,00 €	45,00 €	60,00 €	60,00 €	90,00 €
Plus de Mercancía Peligrosa Grupo I	120,00 €	60,00 €	90,00 €	240,00 €	90,00 €	120,00 €	120,00 €	180,00 €

NOTA: Si un trabajador de Grupo I realiza funciones de Grupo IV, del Grupo III, del Grupo II – Nivel IIB, o del Grupo II – Nivel IIC percibirá los salarios de remate y/o los Pluses de Mercancías que correspondan a esos Grupos

