



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

9076

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu dels Estibadors Portuaris del Port d'Alcúdia i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001404011991)

Antecedents

1. L'1 de març de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball dels Estibadors Portuaris del Port d'Alcúdia.
2. El 13 de març de 2023, Miguel Juan Oliver Bennasar, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu dels Estibadors Portuaris del Port d'Alcúdia, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (Signat electrònicament: 28 de setembre de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)

**III CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL DEL PORT D'ALCÚDIA****CAPÍTOL I
PARTS SIGNATÀRIES****ARTICLE 1****Parts Signatàries**

Aquest conveni col·lectiu se subscriu en representació de les empreses estibadores i dels centres portuaris d'ocupació (CPE), per l'Associació Patronal d'Empresaris d'Activitats Marítimes de Balears (APEAM).

En representació de les persones treballadores, el sindicat Coordinadora Estatal d'Estibadors Portuaris (CEEP), "Coordinadora".

**CAPÍTOL II
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE 2****Àmbit Territorial**

Aquest conveni és aplicable al Port d'Alcúdia, sempre que es facin activitats de les descrites a l'article 4 segons el seu àmbit personal.

S'entendrà per zona portuària la definida com a tal per l'òrgan de l'administració que tingui les competències generals sobre les activitats del port, d'acord amb l'article 2 del Reial Decret 371/87, de 13 de març.

ARTICLE 3**Àmbit Personal**

3.1 Aquest conveni laboral afectarà l'empresa SAGEP CPE ALCÚDIA.

3.2 A si mateix, el conveni afectarà les empreses estibadores que facin tasques del servei de manipulació de mercaderies en l'àmbit territorial descrit en l'article 2.

3.3 Com a treballadors i treballadores afectarà la totalitat dels estibadors i estibadores portuaris contractats pel CPE o per qualsevol empresa estibadora. Com a conseqüència del seu caràcter de conveni franja, aquest conveni s'aplica a les persones treballadores de l'estiba portuària que prestin serveis per a les empreses indicades en els apartats anteriors en les activitats de l'àmbit funcional i en les eventualment encomanades pels seus ocupadors i ocupadores d'acord amb el previst en els articles 4.1 del Reial Decret-Llei 8/2017 i articles 18.1 i 19.2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, d'acord amb la redacció donada, respectivament, per la Llei 4/2022 i pel Reial Decret-Llei 9/2019.

ARTICLE 4**Àmbit Funcional**

4.1. Aquest conveni regula les relacions laborals entre les empreses i els treballadors i treballadores que intervinguin en la realització de les activitats portuàries del servei de manipulació de mercaderies definit en l'article 130 del Text refós de la Llei de ports de l'Estat i la Marina Mercant i complementàries que s'hi relacionen.

4.2 A més de les indicades, estan incloses les següents:

4.2.1 El lliurament i la recepció de mercaderies que en efectuar-se a la zona portuària estiguin directament relacionades amb el trànsit de mercaderies del Port, incloses les tasques de classificació, unificació, consolidació de càrregues, grupatge i recompte.

4.2.2 Les operacions de càrrega, descàrrega i transbordament per a l'aprovisionament de vaixells o l'avituallament de la seva dotació o passatge a excepció de les que es facin directament per la tripulació del vaixell.

4.2.3 La col·locació de falques i cavallets en les operacions de vaixells de trànsit rodat.

4.2.4 L'embarcament o el desembarcament de la mercaderia per mitjans rodants al vaixell.

4.2.5 Les tasques de trincatge, subjecció i amollament, excepte quan siguin realitzades pel propi personal del vaixell.

**ARTICLE 5****Àmbit Temporal**

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2023 independentment de la data de publicació al BOIB i estendrà la seva vigència temporal fins al 31 de desembre de 2025.

Qualsevol dels signants podrà denunciar-lo mitjançant comunicació escrita amb dos mesos d'antelació al venciment. En tot cas en matèria de pròrroga, cal atènyer-se al que estipuli la legislació vigent.

L'absència de denúncia per les parts en el termini indicat anteriorment prorrogarà l'acord d'any en any sense perjudici del dret de les parts legitimades de promoure'n la revisió o modificació parcial durant la seva vigència. Si s'ha formulat denúncia, les parts legitimades han de constituir la comissió negociadora en el termini d'un mes i iniciar les negociacions sota el principi de bona fe. Durant la negociació es continuarà aplicant el conveni íntegrament.

Suspesa o finalitzada la negociació sense un nou acord que substitueixi totalment o parcialment aquest conveni continuarà vigent aquest text en allò no modificat amb la regulació sobre la pròrroga indicada en aquest mateix article.

ARTICLE 6**Fonts de les Relacions Laborals**

6.1 Les normes d'aquest conveni seran aplicables a les relacions laborals incloses en el seu àmbit aplicable.

6.2 Així mateix seran aplicables:

6.2.1 Reial Decret-Llei 8/2017, de 12 de maig, el Reial Decret-Llei 9/2019 de 29 de març, Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions legals i reglamentàries de l'estat amb subjecció a la jerarquia normativa quan siguin normes mínimes o de dret necessari absolut.

6.2.2 El V Acord per a la regulació de les relacions laborals en el sector de l'estiba portuària (d'ara endavant V Acord).

6.2.3 Els contractes de treball, sent el seu objecte lícit sense que en cap cas es puguin establir en perjudici de les persones treballadores incloses en l'àmbit personal condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i a aquest conveni col·lectiu i aquells expressats en els apartats anteriors.

6.2.4 Els usos i els costums locals i professionals que siguin d'aplicació expressa quan no contradiguin les normes legals i convencions d'aplicació preferent i de conformitat amb el principi de jerarquia normativa que estableix l'article 3 de l'Estatut dels treballadors.

6.3. En els termes establerts en l'article 84 de l'Estatut dels treballadors i en harmonia amb el que disposa a l'article 5 del V Acord, cap altre conveni col·lectiu qualsevol que sigui el seu àmbit podrà regular relacions laborals objecte d'aquest conveni mentre estigui en vigor.

A aquest efecte, les parts es comprometen a no negociar convenis col·lectius o pactes de qualsevol naturalesa d'àmbit inferior a aquest acord que modifiquin l'àmbit personal previst en l'article 8 del V Acord. És a dir, que no integri la totalitat dels estibadors i estibadores del Port d'Alcúdia.

L'incompliment del que disposa el paràgraf anterior contravé l'articulació pactada d'acord amb el que disposa l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors. En aquest sentit, allò que estableixen els articles 8 i 9 del V Acord en matèria reservada a l'àmbit estatal.

En els supòsits d'incompliment de les obligacions conteres en els paràgrafs anteriors, les parts convenen en la nul·litat del pactat contra les estipulacions del V acord i d'aquest conveni col·lectiu.

ARTICLE 7**Vinculació a la Totalitat.**

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment. En el supòsit previst en l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se al que resolgui la jurisdicció competent, si no s'ha arribat prèviament a un acord entre les parts.

ARTICLE 8**Comissió Paritària.**

La Comissió Paritària estarà composta per quatre (4) membres homes i dones: dos (2) en representació dels treballadors i treballadores (Sindicats Firmants), i dos més (2) en representació del CPE i les empreses.



Poden assistir a les sessions de la comissió paritària, amb veu però sense vot els assessors i les assessores que les parts considerin convenients.

Seràn funcions generals de la comissió paritària a més de les que se li assignen específicament al text del conveni, les següents:

8.1 La interpretació autèntica d'aquest conveni.

8.2 La mediació entre les parts intervenint amb caràcter preceptiu i previ en tots els conflictes que puguin sorgir. A l'efecte indicat s'estimaran conflictes els següents: L'exercici del dret de vaga, les mesures del conflicte col·lectiu promogudes per empresaris i empresàries o treballadors i treballadores, la modificació de les situacions de treball, els acomiadaments col·lectius o per circumstàncies objectives, i aquells altres que les parts acordin en el si de la comissió.

Correspon a la representació social o empresarial que decideixi iniciar conflictes, la convocatòria de la comissió paritària, per plantejar el conflicte i les alternatives de solució, i aquesta s'ha de reunir com a màxim, dins de les 48 hores següents de la convocatòria. A aquest efecte, la comissió paritària podrà acordar la designació d'un a tres àrbitres, per a la solució de qualsevol conflicte per la via de l'arbitratge d'equitat sense perjudici de les competències atribuïdes a la comissió paritària del V Acord.

La preceptiva de la comissió paritària no impedirà a la part social o empresarial la iniciació dels tràmits conciliatoris o de preavis que tinguin caràcter obligatori i previ a l'exercici d'accions davant d'òrgans jurisdiccionals o administratius, quan així s'exigeixi per disposició legal.

8.3 La col·laboració en els treballs assumits per la comissió paritària del V acord quan així se sol·liciti per aquesta.

8.4 Per a la seva validesa, els acords de la comissió paritària requeriran la majoria dels vots de cadascuna de les representacions.

CAPÍTOL III

MODES I CONDICIONS DE POSADA A DISPOSICIÓ DE LES EMPRESSES ESTIBADORES DE PERSONAL PROCEDENT DE CPE

ARTICLE 9

Direcció i control de l'activitat laboral

L'organització i la direcció dels treballs portuaris és competència de les empreses estibadores, que han d'observar en la seva execució, totes les normes contingudes en els reglaments i les disposicions públiques i del mateix port dictades a aquest efecte.

En correspondència a aquesta competència, la direcció, el control i la responsabilitat de les activitats laborals dels treballadors i treballadores portuaris que intervenen en les operacions correspondrà a l'Empresa Estibadora que els realitzi.

Quan l'Empresa Estibadora realitzi les activitats amb el personal propi, també queda subjecta a l'obligació d'aplicar els sistemes de treball previstos per a les operacions portuàries, continguts en aquest Conveni.

Maneres i condicions de posada a disposició de les empreses estibadores de personal procedent de CPE.

ARTICLE 10

Adscripció del personal dels CPE a les tasques portuàries.

Els CPE posaran a disposició de les empreses estibadores el personal mitjançant el sistema de rotació per grups professionals establert en l'article 17 i concordants del V acord i 24 d'aquest Conveni.

ARTICLE 11

Col·locació, Sol·licitud i Distribució dels treballadors i treballadores Portuaris.

COL·LOCACIÓ.- El CPE proporcionarà amb caràcter temporal a les empreses estibadores els treballadors i les treballadores pertanyents a la seva plantilla que siguin necessaris per al desenvolupament de les tasques.

SOL·LICITUD. -Les empreses estibadores que siguin sòcies del CPE sol·licitaran i les empreses que no en siguin sòcies podran sol·licitar al CPE els treballadors i treballadores portuaris que necessitin i aquest els haurà de proporcionar organitzant-ne diàriament la distribució.

La sol·licitud de treballadors al CPE s'ha de formalitzar per escrit amb determinació del nombre de treballadors i especificació dels grups professionals.



DISTRIBUCIÓ. -A l'efecte de distribuir el personal, s'efectuaran amb caràcter obligatori dues convocatòries diàries, el primer a les 7.30 hores i el segon a les 13.30 hores.

en l'últim nomenament dels divendres les empreses estibadores comunicaran la previsió de personal a contractar el dissabte i diumenge següent. En el darrer nomenament del divendres o, eventualment en el de les 7.30 hores del dissabte, es nomenarà el personal que realitzi la jornada de dissabte o diumenge. El nomenament per als dies festius es realitzarà sempre el darrer dia de la vigília laborable.

Es començarà a nomenar sempre, pel treballador o la treballadora que estigui primer a la llista de rotació de cada llista professional.

ARTICLE 12

Nomenament de personal del CPE

Durant el procés de nomenament dels CPE, les empreses estibadores i la representació unitària dels treballadors i treballadores tenen el dret a designar un o una representant que hi sigui present i supervisin el compliment de les normes i acords aplicables al port i, si escau, contribueixi a resoldre immediatament els dubtes o conflictes interpretatius.

ARTICLE 13

Control i seguiment dels acords anteriors

El control de l'exacte compliment d'aquest compromís i l'adequació constant a les variacions que experimenti l'activitat portuària l'exerceix la comissió paritària.

CAPÍTOL IV TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 14

Jornada i horari de treball

La jornada ordinària de treball al Port d'Alcúdia serà de 40 hores setmanals. Això no obstant, atesa la irregularitat en la prestació de treball al Port, el control i còmput de la jornada o torns, es realitzarà anualment per a cada treballador o treballadora i el nombre de jornals és de 228 l'any.

Es podrà efectuar en les modalitats següents:

JORNADA PARTIDA: de dilluns a divendres, de 8.00 a 12.00 i de 14.00 a 18.00 hores.

JORNADA CONTÍNUA: de dilluns a diumenge, i s'indiquen els següents horaris de realització:

1. - De 08.00 a 14.00 h.
2. - De 14.00 a 20.00 h.
3. - De 18.00 a 24.00 h.
4. - De 20.00 a 02.00 h.
5. - De 24.00 a 06.00 h.
6. - De 02.00 a 08.00 h.

Les jornades que es facin dissabtes i festius seran de caràcter voluntari sempre que hi hagi suficient personal, en cas contrari el nomenament serà obligatori. Aquestes jornades es desenvoluparan sempre en la modalitat contínua.

Per tal de garantir-se, en tot cas, prestació del servei públic de forma permanent, en totes aquelles jornades marcades amb caràcter voluntari, en cas de no existir el suficient personal voluntari, les empreses estibadores podran contractar el personal eventual necessari per cobrir les necessitats del servei.

Quan els treballadors i treballadores portuaris finalitzin la totalitat de tasques al vaixell per al qual havien estat nomenats en aquesta jornada podran, a criteri de l'empresa estibadora de la qual en aquell moment depengui l'organització del treball, ser destinats a un altre vaixell de la mateixa empresa estibadora, sempre que aquesta jornada no hagi finalitzat, no disminueixi la composició de la mà original i la nova operació portuària que s'encomana tingui assignada una mà mínima igual o inferior a la contractada.

En tot cas, els treballadors i treballadores portuaris es comprometen a efectuar reenganxaments quan les necessitats de treball i personal així ho requereixin.

**ARTICLE 15.****Llicències retribuïdes**

El treballador o treballadora, previ avís i amb causa justificada, podrà absentar-se de la feina per algun dels motius següents i pel temps que s'indica a continuació:

- 1.- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- 2.- 2 dies en cas de malaltia greu o defunció de familiar fins a segon grau d'afinitat i 4 dies en cas de requerir desplaçament a una altra província.
- 3.- 3 dies en cas de malaltia greu o defunció de familiar fins a segon grau de consanguinitat, ifins a 5 en cas de requerir desplaçament a una altra província.
- 4.- 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- 5.- Pel temps imprescindible per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

ARTICLE 16**Festes anuals**

Les festes que cada any gaudeixin els treballadors i treballadores seran les que estableixi l'Autoritat Laboral en el calendari corresponent de la localitat respectiva. Sense perjudici que en aquestes festivitats es puguin fer activitats portuàries, quan sigui necessari i d'acord amb el règim de voluntariat de serveis.

CAPÍTOL V
CONDICIONS RETRIBUTIVES**ARTICLE 17****Estructura de la Retribució**

En compliment del que estableix el V Acord sectorial es fixa la següent estructura retributiva:

SALARI BASE
COMPLEMENT PERSONAL
COMPLEMENT DE VENCIMENT PERIÓDIC SUPERIOR AL MES
COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL
SALARI GARANTIT
PRODUCTIVITAT

Totes les quantitats percebudes pels treballadors i treballadores portuaris siguin en el concepte que siguin han d'estar emparades per les nòmines de salari corresponents, d'acord amb la legalitat vigent.

ARTICLE 18**Salari Base**

El salari base inclou totes les parts percentuals de percepció incloses les corresponents a dissabtes, diumenges i festius i intersetmanals. La quantia fixada per a cada grup professional està recollida en l'Annex 1.

ARTICLE 19**Complement Personal**

Tots els treballadors i treballadores portuaris percebran un complement personal.

La quantia d'aquest complement queda fixada en l'annex 1 i serà inclosa en la nòmina de salari.

ARTICLE 20**Complements de venciment superior al mes**

En els mesos de juny i desembre els treballadors i treballadores portuaris han de percebre sengles pagues extraordinàries segons el seu grup professional, per la quantia establerta en l'annex 1.

En els supòsits d'ingressos o cessament del treballador o la treballadora en el decurs de l'any, les pagues de referència es rebran en proporció als mesos treballats.

**ARTICLE 21****Vacances**

D'acord amb el previst pel V Acord sectorial els estibadors i estibadores portuaris, gaudiran de 22 dies laborables retribuïts de vacances anuals, corresponent a 30 dies naturals. La retribució de les vacances serà la recollida en l'annex 1.

Els treballadors i les treballadores que ingressin o cessin en el transcurs de l'any han de percebre la retribució de les vacances en proporció als mesos treballats en l'any natural.

Les vacances s'han de fixar de mutu acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora.

Els calendaris de les vacances assignades es publicaran als taulers d'anuncis de les empreses per al coneixement dels treballadors i treballadores.

ARTICLE 22**Complements de Lloc de Treball****NOCTURNITAT**

- Les jornades iniciades a les 18.00 i 20.00 hores tenen una retribució específica incrementada en un 50% sobre el salari base.
- Les jornades iniciades a les 24.00 i 02.00 hores tindran una retribució específica incrementada en un 100% sobre el salari base.

FESTIVITAT

- Dissabtes: les jornades treballades entre les 08.00 hores i les 14.00 hores del dissabte tindran una retribució específica incrementada en un 50% sobre el salari base. I del 100% en les jornades treballades a partir de les 14.00 hores.
- Diumenges i festius: Les jornades treballades entre les 00.00 hores i les 24.00 hores dels diumenges i els festius tindran una retribució específica incrementada d'un 100% sobre el salari base.

Els complements de nocturnitat i el de festivitat són acumulables.

ARTICLE 23**Productivitat**

Quan els treballadors i treballadores realitzin treballs propis dels grups professionals corresponents a oficial, confronta i capatàs (grups professionals II, III i IV) rebran un complement retributiu detallat en l'annex 1 d'aquest conveni.

ARTICLE 24**Rematada de Vaixells**

Ateses les característiques i les peculiaritats del treball portuari, les empreses estibadores disposaran d'una prolongació d'una hora sobre l'horari previst inicialment, sempre que aquesta prolongació sigui necessària a causa de causes sobrevingudes en el transcurs de l'operativa.

Aquesta hora es retribuirà d'acord amb el que estableix l'annex 1.

Sobre aquestes quantitats s'han d'aplicar els increments de nocturnitat i festivitat que correspongui.

ARTICLE 25**Salari Garantit**

S'estableix una garantia de percepció salarial de trenta torns mensuals per al personal indefinit a temps complet. Els torns no treballats fins a completar els trenta o, si escau, el nombre de torns contractats a temps parcial, es percebran al valor del salari d'assistència o disponibilitat fixat en l'annex 1 d'aquest conveni.

En el còmput dels torns es tindran en compte els dobles (jornades de 12 hores o reenganxaments) i les absències justificades per les causes legals i convencionals de suspensió del contracte, així com els permisos retribuïts.

La quantitat a percebre com a salari d'assistència o disponibilitat queda fixada en l'annex 1.

**CAPÍTOL VI****GRUPS PROFESSIONALS, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I CRITERIS DE CLASSIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES****ARTICLE 26****Grups Professionals**

Les persones treballadores incloses en l'àmbit personal d'aquest conveni es classificaran, professionalment, per a la realització de les funcions que es detallen, en els grups professionals següents:

- Grup I - Especialista
- Grup II - Oficial Manipulant
- Grup III - Controlador/Controladora de Mercaderia o Confronta
- Grup IV - Capatàs

La descripció i enumeració de les tasques de cada Grup no pressuposa la realització en l'activitat de totes les empreses.

Les persones treballadores han de fer les funcions, les especialitats i les tasques que li assigni l'empresa entre les enumerades per al grup professional en què estiguin enquadrades.

26. Grup I - Especialista

És el treballador o treballadora portuari que realitza, sota les ordres del seu superior, les tasques que s'agrupen indicativament de la manera següent:

1. a. Realització de funcions de senyalització tant a coberta com a terra mitjançant l'emissió de senyals manuals o altres mitjans, quan així ho determini el conveni col·lectiu per a aquest grup.
2. b. Manipulació de transpalets, ja siguin manuals o elèctrics, quan així estigui determinat en el conveni col·lectiu per a aquesta funció.
3. c. La conducció de grues de bord i maquinetes de qualsevol tipus i altres aparells o elements mecànics quan s'utilitzin en les operacions portuàries incloses en aquest acord, quan així estigui determinat en el conveni acord col·lectiu d'àmbit inferior per a aquesta funció.
4. d. Manipulació d'ascensors dels vaixells que els utilitzin en la càrrega i la descàrrega de mercaderies, quan així ho atribueixi el conveni col·lectiu d'àmbit inferior.
5. e. Tots els treballs derivats de la manipulació de pesca fresca, en el supòsit de vaixells de més de 100 tones.
6. f. Ompliment i buidatge de contenidors.
7. g. La posada i retirada de falques, cavallets, manipulació de manetes i qualsevol altre estri emprat en les operacions de vaixells de càrrega rodada.
8. h. L'arrossegament, la càrrega i la descàrrega de les caixes de peix, des del moll fins a la llotja o magatzem i, en general, tots els treballs que es derivin de la manipulació de pesca fresca, en el supòsit de vaixells de més de 100 Tn.
9. i. Realització de tot tipus d'operacions de neteja tant al celler com a les esplanades quan el tipus de càrrega així ho exigeixi.
10. j. Subjecció, trinca i amollament a bord dels vaixells.

26. Grup II - Oficial manipulant

És el treballador o treballadora portuari manipulant de maquinària que condueix i manipula els diferents vehicles emprats en l'operativa portuària i en qualsevol altra manipulació o desplaçament de mercaderia dins de les instal·lacions portuàries.

Així mateix, i amb coneixements sobre senyalització d'operacions, quan així ho determini el conveni o acord col·lectiu d'àmbit interior per a aquest grup, pot fer funcions de senyalització, tant a coberta com a terra mitjançant l'emissió de senyals manuals o mitjançant la utilització d'emissores o altres mitjans.

Les funcions de l'Oficial Manipulant s'agrupen en:

1. a. Manipulació de màquines elevadores de tota mena.
2. b. Manipulació de caps tractors amb cinquena roda elevable (MAFFIS).
3. c. Conductors/conductores de camió i tràiler.
4. d. Manipulació de portaautomòbils.
5. e. Manipulació de drassaners.
6. f. Manipulació de pala de neteja, pala carregadora i de celler, retroexcavadores o similars.



7. g. Manipulació de grues elèctriques.
8. h. Manipulació de grues mòbils sobre rodes.
9. i. Manipulació de grues pòrtic.
10. j. Conducció de vehicles en les operacions incloses en l'àmbit funcional d'aquest acord.
11. k. Manipulació de forca carregadora.
12. l. Manipulació de Poclain o similar, amb pop hidràulic.
13. m. Manipulació de maquinària d'extracció de mercaderia per aspiració (extractors).

Les especialitats aquí enumerades i aquelles que s'incorporin a causa dels avenços tecnològics, no es constitueixen com a subdivisions d'aquest Grup Professional, no en limiten per tant la mobilitat funcional, i tenen l'única raó d'existència el grau de capacitació/formació de les persones treballadores enquadrades en aquest grup professional.

Les funcions generals d'aquest grup són les següents:

1. a. Recollir en el parc de maquinària les que li siguin assignades pel Capatàs o l'Empresa i realitzar les comprovacions d'estat de la màquina i els seus controls abans i després de l'operació.
2. b. Comunicar al o a la Capatàs o a l'Empresa qualsevol anomalia de la maquinària abans, durant i després de l'operació.
3. c. Manipular la màquina respectant la senyalització i les normes de seguretat i salut que els afectin, tant a si mateixos com a la resta de treballadors i treballadores, així com les normes referents a la qualitat i seguretat de les mercaderies.

26. Grup III – Controlador/Controladora de mercaderia

És el treballador o treballadora portuari que, seguint les instruccions de l'empresa estibadora o del capatàs, o capatàs general, coordina i controla físicament i administrativa l'entrada i sortida de mercaderies, els moviments de mercaderies i els seus continents, nombre i pes d'unitats, ubicació i localització d'elements, classificació, identificació, recepció, lliurament, verificació de la relació de mercaderies objecte de càrrega, descàrrega, recomptes, ritmes i freqüències, etc., relatius a les operatives portuàries mitjançant l'aplicació de procediments tècnics i administratius d'obtenció i fixació de dades, elaboració i processament de la informació i transmissió de resultats, inspecció ocular, etc.

Igualment, aquest o aquesta professional portuari estarà capacitat o capacitada per a la coordinació directa de la informació necessària amb el personal del vaixell encarregat de les operacions d'estiba i desestiba a l'idioma anglès, realitzant plànols de càrrega, descàrrega, estiba i desestiba en sistemes manuals o informàtics.

Per a tot això anterior, tindrà a la seva disposició la documentació corresponent a les ordres, plans i programes relatius a les operatives portuàries d'aquest àmbit, transmetent a qui correspongui (Capatàs, Empresa, Oficialitat del vaixell, Transportista, etc.) la informació que elabori, i n'és responsable de l'obtenció, veracitat, exactitud i constància documental.

26. Grup IV - Capatàs

És el treballador o treballadora portuari que dirigeix i coordina, sota la direcció i instruccions de l'Empresa, les operacions portuàries, i és el responsable del desenvolupament de l'operació i de l'equip, amb independència de la seva procedència, informant puntualment a aquesta Empresa del seu desenvolupament i incidències.

És el o la responsable directe/a de l'equip pel que fa a rendiments, seguretat laboral (amb l'única competència de supervisar, a l'inici de la jornada o mentre que el personal estigui a la seva vista, que les persones treballadores a càrrec seu utilitzin els EPI) i disciplina en l'àmbit funcional i espacial de l'operativa portuària, així com de la qualitat i la seguretat en la manipulació de la mercaderia i dels mitjans tècnics que s'utilitzen.

Entre les seves funcions destaquen:

1. a. El control de la programació del treball del seu equip, de l'ordre de la càrrega i del pla d'estiba sota les ordres de l'Empresa.
2. b. La distribució i l'organització de les diferents tasques entre el conjunt de les persones treballadores assignades a l'operació per obtenir-ne el màxim rendiment.
3. c. La vigilància del compliment dels rendiments previstos i de les seves ordres a l'equip durant tota l'operació, fent la formalització de tot tipus de comunicats relatius a la seva funció: treball, accidents, etc.
4. d. L'atenció i, si escau, l'adopció de les ordres provinents dels comandaments del vaixell, de l'Empresa o dels suggeriments provinents del seu propi equip de treball, per a això haurà de tenir un domini suficient de l'idioma anglès.
5. e. La supervisió de la preparació, la manipulació i la retirada dels mitjans tècnics posats al servei de l'operació.
6. f. Quan es realitzin operacions simultànies en què estiguin implicats diversos i/o diverses capatassos, l'Empresa podrà designar un o una Responsable General que assumeixi, respecte del conjunt, la funció de coordinació de les tasques portuàries que es realitzin en un o diversos vaixells o en una àrea determinada de la zona del Port. El Responsable General haurà de ser treballador del Grup Professional IV Capatassos.



**ARTICLE 27****Promoció professional**

Els ascensos i promocions del personal es produiran tenint en compte la formació, els mèrits i l'experiència del treballador o la treballadora, així com les facultats organitzatives de l'empresari o l'empresària.

Per a l'ascens o promoció professional de les persones treballadores es requerirà posseir les aptituds exigides per a l'exercici dels nous llocs de treball, valorant-se a aquest efecte l'acreditació obtinguda per la superació dels cursos de formació realitzats amb maquinària o en sistemes de gestió o organització utilitzats en el lloc a ocupar.

Les empreses estibadores comunicaran als representants legals i sindicals la implantació de nova tecnologia o maquinària per permetre el desenvolupament dels processos formatius del personal per qualsevol de les modalitats d'impartició previstes legalment. La informació comunicada als representants legals i sindicals a l'empara d'aquest article queda sotmesa al deure de sigil, i és aplicable el que estableixen els apartats 2 i 3 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors. En conseqüència, els representants han de garantir la confidencialitat de la informació i el seu ús exclusiu en l'àmbit i per als fins que en van motivar el lliurament.

Els CPE organitzaran els cursos de formació professional necessaris per mantenir un alt nivell de professionalitat de les persones treballadores que permeti la promoció professional i l'adaptació constant a les noves tecnologies i sistemes de treball.

De conformitat amb l'article 18.4.b) de la Llei 14/1994, d'1 de juliol, l'empresa estibadora, en règim de no exclusivitat, col·laborarà amb el CPE del qual sigui sòcia per possibilitar la formació, el perfeccionament i la promoció professional del personal conforme el que disposa legalment. A l'efecte indicat, posarà a disposició d'aquells els nous mitjans o sistemes de treball per a la impartició de la formació necessària i simultània del personal contractat per les empreses i del lloc a disposició pel CPE.

Aquesta obligació de col·laboració no serà obstacle perquè les empreses estibadores, per si mateixes o en col·laboració amb un tercer habilitat per fer-ho, puguin organitzar cursos de formació professional per a les persones treballadores de l'estiba portuària, en condicions equivalents a les indicades en el paràgraf anterior.

La representació legal i sindical del personal en les empreses estibadores o centres portuaris d'ocupació afectats té dret a emetre un informe en els termes que preveu l'article 64. 5 de l'Estatut dels treballadors.

De la mateixa manera, les empreses estibadores podran organitzar per si mateixes o mitjançant la contractació de serveis externs, inclosos els CPE, els cursos de formació professional del personal directament contractat per aquelles. El personal estibador integrat o adscrit a una empresa estibadora té dret a accedir a la formació impartida pel CPE amb el qual tingui el contracte suspès.

En cas que una persona treballadora integrada o adscrita a la plantilla d'una empresa estigui acreditada per accedir a un grup professional superior o especialitat dins del mateix grup i no hi hagi lloc de treball d'aquest grup a l'empresa on presta els seus serveis, podrà sol·licitar i, tindrà dret a obtenir, la reincorporació al CPE amb el qual tingui el contracte suspès.

Amb antelació a la nova contractació de personal a les plantilles dels CPE o de les empreses estibadores d'acord amb el que preveu l'article 15, l'ocupador o l'ocupadora haurà de realitzar un procés de promoció professional al qual tindrà dret d'accés el personal de l'àmbit d'aquest Acord de l'empresa afectada i el del CPE del qual sigui soci.

ARTICLE 28**Criteris per a la promoció professional i resolució de discrepàncies sobre classificació i promoció professional**

La promoció o reclassificació de les persones treballadores de l'àmbit personal de l'Acord es regirà pels criteris següents:

- 1.a) El sistema garantirà la plena igualtat d'oportunitats per accedir a totes les promocions i ascensos que s'efectuïn en el seu àmbit respectiu entre les persones treballadores de les mateixes empreses i les dels CPE dels quals siguin sòcies.
- 2.b) En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per a les persones treballadores d'un sexe i de l'altre, i haurà de respectar així mateix l'imperatiu de no discriminació per les altres circumstàncies referides en l'article 17 de l'ET.
- 3.c) Les ofertes de promoció seran publicades al tauler d'anuncis de l'empresa i del CPE del qual, si escau, sigui sòcia. A més, seran comunicades a la representació legal i sindical de l'empresa que ofereixi la promoció professional i hi tindran accés, prèvia la selecció corresponent, totes les persones treballadores independentment del grup professional i especialitats que tinguin reconegudes, sense perjudici dels criteris de preferència que es convinguin.
- 4.d) A cada CPE o Empresa estibadora, l'òrgan qualificador de la professionalitat exigible per a la promoció serà únic en el seu àmbit respectiu i comptarà amb la participació dels representants legals i sindicals de les persones treballadores del CPE o de l'empresa afectada, respectivament.
- 5.e) La resolució de les discrepàncies en matèria de promoció i classificació professional es resoldran en el si de la comissió paritària del conveni sectorial d'aplicació i, si no n'hi ha, o per iniciativa de les parts, davant la CPSE.





CAPÍTOL VII FORMACIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 29

Formació Professional

Les parts convenen en la necessitat prioritària d'establir uns plans permanents de formació professional dels estibadors i estibadores portuaris en concordança amb allò que estableix el CAPÍTOL XI DEL V ACORD de l'estiba.

CAPÍTOL VIII RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari aplicable serà el previst en el CAPÍTOL XIV del V ACORD.

CAPÍTOL IX GARANTIA I ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

ARTICLE 30

Mesures convencionals per a la garantia i estabilitat en l'ocupació

30.1 Garantia i estabilitat en l'ocupació

S'acorda el reconeixement dels drets i les obligacions continguts en l'Acord en virtut dels mandats continguts, per a la garantia i l'estabilitat en l'ocupació, en el Conveni Internacional núm. 137 de l'OIT sobre treball portuari, en la Carta Social Europea i en la seva normativa social, per les previsions de protecció de les persones treballadores contingudes en el Reial Decret-Llei 8/2017 i en el Reial Decret-Llei 9/2019 i, singularment, com a conseqüència del caràcter mutualista, lliure i voluntari, en la contractació, formació i ús compartit de personal per mitjà dels centres portuaris d'ocupació (CPE).

Per atendre amb eficiència la demanda de les empreses titulars de llicència de prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies o d'autorització de serveis comercials portuaris, així com la formació professional d'aquells (art. 18.1 de la Llei 14/1994) el legislador va habilitar la constitució de centres portuaris d'ocupació (CPE), el personal estibador dels quals és compartit, mancomunadament, per les empreses estibadores mitjançant la seva posada a disposició. Aquest mecanisme permet a les empreses estibadores generar eficiències derivades de la mutualització dels riscos i inversions vinculats amb, almenys, part del personal necessari per a la prestació dels serveis portuaris. La participació lliure de les empreses en el CPE implica l'assumpció de determinats compromisos imprescindibles i necessaris per assegurar la viabilitat d'aquest mecanisme de col·laboració, sense els quals no resultaria possible la generació de les eficiències derivades de la mutualització.

La garantia i estabilitat en l'ocupació s'enquadra en un ampli marc convencional de mesures de flexibilitat internes i externes que s'articulen a partir dels criteris següents:

- Regulació convencional de mesures de foment de l'ocupació estable (art. 13 V Acord).
- Regulació en el conveni de mesures de flexibilitat interna (art. 31 V Acord) que amplien els marges empresarials legals de flexibilitat i que es relacionen amb disminucions dels nivells d'ocupació i treball.
- Articulació entre les mesures convencionals de flexibilitat interna i les eventuais mesures de flexibilitat externa en els supòsits de concurrència de les causes legals previstes per posar en pràctica aquest darrer tipus de mesures.
- Consideració de la possible existència de supòsits de transmissió d'empresa en el cas de les empreses, com ara els CPE, l'activitat dels quals consisteix bàsicament en l'activitat laboral dels seus treballadors.
- Consideració específica dels supòsits d'extinció de la personalitat jurídica del contractant, que pot determinar l'aplicació de mesures de flexibilitat externa i, si escau, de les regles legals i convencionals sobre transmissió d'empresa.
- Consideració específica dels supòsits de canvis en la composició societària dels CPE que puguin tenir efectes en el manteniment dels nivells d'ocupació i treball del CPE i puguin donar lloc a l'aplicació de Plans Socials.

30.2 Garantia d'ocupació efectiva

Els agents econòmics i socials reconeguts constitucionalment i legalment com a subjectes legitimats per a la negociació col·lectiva, en





compliment de l'obligació de donar ocupació efectiva conforme al que disposa l'article 4.2.a) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, consideren que –ateses les característiques de la irregularitat dels transits portuaris, la concentració temporal de la demanda de mà d'obra quan es produeix l'activitat portuària, la demanda intensiva de la mà d'obra en jornades successives i la variabilitat en el volum de personal precís per atendre amb eficiència les necessitats pròpies de les operatives portuàries– no és possible una garantia d'ocupació del 100% dels dies en què el personal de l'àmbit de l'Acord ha d'estar disponible per al treball.

Mitjançant aquest Acord, i com a mesura d'estabilitat en l'ocupació, s'acorda que el nivell mínim d'ocupació efectiva garantit serà del 85% del nivell òptim d'ocupació, en còmput anual, per a les persones treballadores inclosos en l'àmbit personal del V Acord.

30.3 Incidència de les decisions empresarials en els Centres portuaris d'ocupació i Plans Socials dels CPE

La lliure decisió de cada empresa estibadora de participar, per qualsevol manera, en un Centre portuari d'ocupació afecta el dimensionament de la plantilla del CPE i, en conseqüència, sobre el manteniment i l'estabilitat de l'ocupació, el nivell d'ocupació i la garantia de retribució mínima del personal contractat.

En conseqüència, la decisió mercantil de separació, total o parcial, del CPE produeix conseqüències laborals respecte del personal mutualitzat que haurà de ser objecte de negociació específica a cada CPE. Amb caràcter general, no obstant, s'acorda l'elaboració d'un Pla Social en el CPE afectat per als supòsits regulats en aquest capítol amb la finalitat d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar-ne les conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació i accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat, d'acord amb el que preveu l'article 51.2 de la Llei de l'Estatut dels treballadors i en compliment del Conveni núm. 137 de l'OIT per especificar mesures que impedeixin i atenuïn els efectes perjudicials de la reducció de les persones treballadores en els registres portuaris.

Així, les mesures convencionals s'aplicaran de manera diversificada en funció de la diversitat de situacions empresarials i laborals i de manera gradual, segons els criteris generals de prioritat de la flexibilitat interna sobre l'externa i de protecció de l'ocupació.

ARTICLE 31

Recol·locació convencional per continuïtat de l'activitat en casos de dissolució parcial o total del CPE

Es produirà la recol·locació convencional del personal dels centres portuaris d'ocupació (CPE), d'acord amb el que preveu l'article 37 del V Acord, quan concorrin els supòsits següents:

1. Quan els socis i sòcies acordin, per qualsevol causa, voluntària o forçosa, la dissolució total o extinció del CPE, cessant en la seva activitat i els antics socis titulars del servei portuari de manipulació de mercaderies en continuïtat desenvolupant l'activitat.
2. Quan s'acordi la dissolució parcial o separació d'una empresa estibadora del CPE, i el soci o sòcia separat continuï en la prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies en règim d'autoprestació i per això requereixi comptar amb personal addicional al que tingués contractat en la seva plantilla.

A l'efecte d'aquesta obligació de recol·locació, s'assimila a la separació el fet que una empresa estibadora sòcia del CPE, de manera continuada, faci una demanda d'ocupació de treballadors portuaris del CPE substancialment inferior a la que realitzava que afecti negativament el nivell d'ocupació del personal del CPE, ja que continua la prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies en règim d'autoprestació mitjançant l'ocupació directa d'un altre personal o com a usuària d'un altre CPE o un altre mitjà previst en dret.

ARTICLE 32

Subrogació convencional per successió d'empreses

S'entén que hi ha successió d'empreses a l'efecte previst en l'article 44 ET i en aquest Conveni, quan per qualsevol manera vàlida en dret es transmet tota o part de l'activitat realitzada per un titular del servei portuari de manipulació de mercaderies integrat en un CPE a un altre que opera en el mateix port i que realitzarà l'activitat sense sol·licitar al mateix CPE la posada a disposició de personal amb el nivell d'ocupació garantit. A aquest efecte, s'entén com a transmissió de l'activitat econòmica la cessió per qualsevol mode de l'empresa, terminals portuàries, transmissió de cartera de clients o d'operatives específica o qualsevol altra manera de succeir una empresa estibadora en la realització dels serveis portuaris realitzats per aquesta.

La subrogació es produirà a través dels procediments d'incorporació a l'empresa subrogada i amb les condicions de treball previstes per a la recol·locació.

A l'efecte dels articles següents, l'empresa estibadora incursa en les situacions previstes pels articles 35 o 36 del V Acord marc s'anomena «empresa sortint».

ARTICLE 33**Efectes, procediment i condicions de la recol·locació per dissolució parcial o total del CPE i subrogació convencional per successió d'empreses****33.1 Obligació convencional de recol·locació**

En els supòsits indicats en els articles 35 i 36 del V Acord, les empreses estibadores sortints que continuïn o rebin l'activitat han d'oferir al personal del CPE afectat la continuïtat en l'ocupació mitjançant la contractació directa i integració a la plantilla amb els drets i les condicions que s'indicaran a continuació.

A l'efecte de determinar el personal del CPE afectat, l'empresa estibadora sortint i la direcció del CPE realitzaran l'autoavaluació de les eficiències de la recol·locació de personal i les necessitats de personal vinculades directament a aquesta activitat, de manera que la contractació directa i integració a la seva plantilla es limiti al personal que resulti necessari a l'efecte de la prestació dels serveis portuaris i, alhora, es garanteixi la viabilitat del sistema de mutualització del CPE.

L'elaboració i l'accés a l'autoavaluació preservarà la confidencialitat necessària respecte de les dades individuals de les empreses estibadores i, en particular, les relatives al volum d'activitat econòmica estimada en el futur.

En cas de discrepància entre l'empresa sortint i el CPE afectat, s'encarregarà a un tercer independent la realització d'un informe sobre les eficiències de la recol·locació i la subrogació de personal.

En els casos en què l'autoavaluació o l'informe del tercer independent no acreditessin les eficiències de la recol·locació o subrogació convencional de tot o part del personal, l'empresa sortint no estarà obligada a la recol·locació del personal afectat.

L'obligació de recol·locació estarà condicionada al fet que els informes d'autoavaluació (tant de l'empresa estibadora sortint com del CPE o, si escau, del tercer independent) acreditin suficientment el compliment de les quatre condicions acumulatives establertes en l'article 1.3 de la Llei 15/2007, de Defensa de la Competència.

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que poguessin fonamentar l'extinció de contractes de treball o incideixi negativament en els nivells d'ocupació i ocupació del personal del CPE, l'empresa sortint haurà d'efectuar una aportació al CPE per un import equivalent a la indemnització que procedís en cas d'acomiadament col·lectiu per cada persona afectada no subrogada o recol·locada.

33.2 Condicions de la recol·locació

a) L'esmentat personal té dret a la seva incorporació voluntària a l'empresa estibadora.

b) El sistema d'assignació de les persones treballadores a qui s'oferirà la incorporació voluntària a l'empresa estibadora es regirà pel principi de neutralitat competitiva. Amb aquesta finalitat, per tal que la posició competitiva de totes les empreses estibadores implicada no resulti alterada en relació amb la seva situació anterior es regirà per les mesures següents:

- El nombre de treballadors i treballadores amb dret a la recol·locació s'ha de determinar en funció de les necessitats de personal vinculades directament a l'activitat que rebí o continuï l'empresa estibadora. A aquest efecte, s'entendrà com a ocupació necessària l'utilitzada durant l'any anterior al fet causant previst en els supòsits convencionals de subrogació i recol·locació i vinculat específicament a aquesta activitat, llevat que l'empresa afectada acrediti la disminució o l'increment de l'activitat futura, la qual cosa haurà de realitzar davant d'un tercer nomenat per la CPSE entre els mediadors o àrbitres inscrits al SIMA. El nombre de persones recol·locades disminuirà en la mateixa proporció que la que resulti de les mesures que l'empresa obligada adopti respecte de fórmules de contractació que permetin garantir els nivells d'ocupació indefinida establerts convencionalment i no afectin els nivells d'ocupació i treball.

- En cas que concorri i s'acrediti la disminució de l'activitat, s'iniciarà en el CPE afectat un procés d'adequació de la plantilla a l'activitat resultant, fet que es realitzarà amb la participació de l'empresa sortint (o el nou soci que la substitueixi) que haurà de proposar alternatives per a la garantia de l'ocupació i, si escau, dotar el Pla Social d'acompanyament d'una quantia econòmica equivalent a 40 dies de salari per any per cada persona afectada, prenent com a referència la retribució anual i l'antiguitat mitjana de la plantilla del CPE. La destinació de les aportacions econòmiques serà assignada a la finalitat que s'acordi en el procediment de negociació col·lectiva d'adequació de plantilla.

- Un cop determinat el nombre total de treballadors i treballadores objecte de recol·locació, se'n concretarà la distribució per grups i especialitats en proporció al personal ocupat per l'empresa estibadora l'any de referència per a l'activitat que rebí o continuï, de manera que la combinació de treballadors i treballadores a qui se'ls oferirà la incorporació es correspondrà amb les necessitats operatives objectives de l'empresa estibadora.





La informació sobre els grups i les especialitats de treballadors i treballadores emprats per l'empresa estibadora serà confidencial i només serà coneguda pels gestors del CPE, amb exclusió expressa dels socis, i pels i les representants legals i sindicals obligats pel sigil professional.

Qualsevol discrepància entre l'empresa estibadora, la representació legal i sindical del personal afectat i el CPE respecte del nombre, grup professional i especialitats de treballadors i treballadores del CPE que han de ser objecte de subrogació o recol·locació, dades estadístiques de retribució i antiguitat mitjana es resoldrà per un tercer nomenat per la CPSE d'entre els mediadors o àrbitres adscrits al SIMA.

- Un cop complerts els tràmits anteriors, el CPE farà pública l'oferta de recol·locació de l'empresa estibadora. L'acceptació de l'oferta serà voluntària per a les persones treballadores.

En cas que el nombre de voluntaris sigui superior al de llocs a cobrir, tindrà preferència, alternativament, el de major i menor antiguitat al CPE.

c) El dret a la recol·locació es produirà en els termes establerts en l'article 44 ET i serà efectiva en el moment en què es produeixi algun dels supòsits regulats en els articles 35 i 36 del V Acord. L'empresa estibadora no haurà de respectar les millores en les condicions laborals que, no estant previstes en els convenis col·lectius d'aplicació, s'hagin atorgat a les persones treballadores en els 120 dies naturals anteriors a la recol·locació.

d) Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les persones treballadores procedents del CPE cedent, tant en els supòsits de recol·locació total com parcial, els és aplicable aquest conveni col·lectiu i el conveni o acord col·lectiu d'àmbit inferior. No obstant això, quan concorri amb conveni col·lectiu d'àmbit empresarial, l'empresa cessionària haurà de respectar les persones treballadores subrogades com a garanties ad personam, els drets següents:

1. La percepció econòmica bruta anual en condicions homogènies d'activitat. Pel que fa a la retribució variable vinculada a productivitat o incentius, l'empresa cessionària abonarà al treballador o treballadora el volum de variables realment realitzat, garantint el preu unitari que els conceptes variables tenien a la cedent, sempre que aquest sigui superior al de l'empresa cessionària, fins al volum realitzat en aquella. La resta, si n'hi hagués, s'abonarien al preu unitari vigent en la cessionària. A aquest efecte, es consideraran les realitzades en els dotze últims mesos, si bé en el futur s'abonaran les que es realitzin.

Pel que fa al complement ad personam que es determini en cada cas, d'acord amb el sistema retributiu vigent en les empreses cessionàries, serà objecte de negociació col·lectiva la determinació del repartiment dels increments salarials que, si s'escau, es poguessin acordar.

En el cas que les percepcions econòmiques derivades de l'aplicació del conveni col·lectiu de l'empresa cessionària siguin més favorables, se li aplicaran aquestes.

Aquest sistema s'haurà de tornar a aplicar cada vegada que el treballador o la treballadora sigui subrogat/da a una altra empresa, per tal que la seva retribució anual s'adapti als conceptes i quanties d'aplicació a la nova empresa, de manera que se'n calculin les noves condicions.

2. 2. Antiguitat del treballador o treballadora al' efecte indemnitzatori en cas de resolució de contracte per causes alienes al treballador o treballadora, així com a l'efecte de la seva participació amb dret al sufragi actiu i passiu en els processos d'eleccions a representants de les persones treballadores. Així mateix, les persones treballadores recol·locades que tinguin la condició de RLT mantindran aquesta condició amb els drets, garanties i obligacions establerts legalment i convencionalment. En tot cas, s'ha de respectar el dret d'opció a favor de la persona treballadora en cas d'acomiadament i la constitució d'un tercer col·legi electoral exclusiu per a les estibadores i els estibadors i estibadores potuaris establert en aquest acord.

Així mateix, s'ha de tenir en compte l'antiguitat a l'efecte que preveu l'oferta d'ocupació i la recol·locació que regula aquest conveni col·lectiu.

L'empresa cessionària acreditarà a cada treballador i treballadora l'antiguitat a què fa referència aquest article.

3. 3. Drets econòmics en trànsit d'adquisició fins que es perfeccionin.

4. 4. Modalitat contractual, grup professional i especialitat/s.

5. 5. La jornada anual de cada treballador i treballadora, entenent per tal i únicament a aquest efecte, la composta per la jornada anual ordinària, realitzada bé en virtut de contracte, bé d'acords novatoris posteriors, afegides les hores complementàries efectivament realitzades en els 12 mesos anteriors a la recol·locació. Se n'exceptuen expressament les hores extraordinàries, així com les peremptòries. Igualment, es mantindrà el dret al nombre de dies de vacances.

6. 6. Drets derivats d'assegurances col·lectives i compromisos sobre plans de pensions o altres sistemes de previsió social sempre que



estiguessin regulats en conveni o acord col·lectiu sectorial estatal o en conveni o acord col·lectiu d'àmbit inferior.

5. e) El CPE haurà de facilitar a l'empresa estibadora la documentació següent abans que tingui efecte la recol·locació:

- Certificat d'estar al corrent de les obligacions amb la Seguretat Social.
- Relació nominal de treballadors i treballadores afectats indicant: número d'afiliació a la Seguretat Social; data d'ingrés i d'antiguitat; retribució total anual desglossada per conceptes; grup i especialitats; jornada, modalitat de contractació; i data de gaudi de les vacances. Si la persona treballadora és RLT, se n'especificarà la condició i el seu mandat.
- Expedient personal de cada treballador i treballadora afectat incloent: el contracte de treball i còpia dels rebuts de salari dels dotze mesos anteriors a la recol·locació; informació de les assegurances i plans de previsió social complementària de què, si escau, sigui part; informació sobre els cursos de formació rebuts; i qualsevol altre document rellevant a l'efecte de la recol·locació.
- Justificant de pagament de les percepcions de venciment superior al mes a la data de recol·locació.
- Detall molt concret dels drets ad personam a què fa referència aquest article.
- Documents degudament diligenciats per cada treballador i treballadora en què es faci constar que no se li deuen quantitats.

Aquesta comunicació de dades personals és necessària per als fins indicats sense perjudici que els titulars de les dades podran exercitar els seus drets d'acord amb la normativa de protecció de dades.

CAPÍTOL X

DRETS SINDICALS

ARTICLE 34

Drets de Reunió i Informació

Sense perjudici dels drets sindicals reconeguts i declarats en la legislació vigent, els treballadors i treballadores portuaris afectats per aquest conveni tenen els drets següents:

- 1) La representació dels treballadors i treballadores podrà convocar assemblees al centre de treball a les quals podran assistir els treballadors i les treballadores fora de les hores laborals, sense més requisits que no interrompre les convocatòries diàries.
- 2) A rebre informació a través dels seus representants.
- 3) Al fet que els siguin facilitades, a títol individual, les dades mecanitzades per les empreses i el CPE en les quals consti informació en què consti la seva persona.

ARTICLE 35

Drets de la Representació dels Treballadors i Treballadores

En el mateix sentit que l'indicat en l'article anterior, els representants legals dels treballadors i treballadores tenen els drets següents:

- 1) Ús de 40 hores mensuals retribuïdes per a la gestió sindical. S'estimen com a tals les ocasionades per viatges per motius sindicals.
- 2) No es computarà dins del crèdit d'hores l'excés que es pugui produir amb motiu de la designació de delegats o delegades de personal o membres de comitè d'empresa com a components de la comissió negociadora del conveni col·lectiu que afecti els seus representats i per assistir a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin aquestes negociacions.
- 3) Les hores de gestió seran acumulables d'uns representants als altres sense que se'n pugui excedir el nombre total corresponent.
- 4) La retribució del crèdit sindical és el salari del torn de treball.

CAPÍTOL XI

SEGURETAT I HIGIENE. PRESTACIONS SOCIALS I ASSISTENCIALS

ARTICLE 36

Seguretat i Higiene

El risc de les operacions portuàries exigeix l'adopció de les màximes garanties de professionalitat en la seva realització. Pel que fa a això i per garantir el compliment de la normativa vigent sobre riscos laborals en el sector, així com la seva acomodació tant en la mateixa com en les futures modificacions que es puguin anar succeint en el futur les parts es comprometen a negociar i desenvolupar aquest conveni mitjançant acords complementaris sobre seguretat laboral.

**ARTICLE 37****Assegurança d'Accident de Treball**

Amb efecte a partir de la data de la signatura d'aquest conveni, les empreses estibadores incloses en l'àmbit funcional del conveni i que operin al Port d'Alcúdia, subscriuran en el si de cada empresa una pòlissa d'assegurances que cobrirà tant els seus treballadors i treballadores portuaris fixos o els treballadors pertanyents al CPE.

Les cobertures mínimes de les pòlisses esmentades seran:

Parcial per a la professió habitual: Ocasional al treballador una disminució no inferior al 33% en el rendiment per a aquesta professió.	25.000,00
Total per a la professió habitual: Inhabilita el treballador per a la seva professió habitual, però es pot dedicar a una altra de diferent.	50.000,00
Absoluta per a tota feina: Inhabilita el treballador per a tota professió o ofici.	50.000,00
Gran Invalidesa: Quan el treballador incapacitat permanent necessita l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida.	50.000,00
Defunció	40.000,00

ARTICLE 38**Millora de l'Acció Protectora**

Els treballadors i treballadores que es trobin en situació d'IT (Incapacitat temporal) derivada de malaltia comuna o accident no laboral, tindran garantida la prestació econòmica mínima en idèntics termes a la fixada per l'article 25 del conveni "Salari Garantit", per això les empreses es comprometen a completar, si escau, les quantitats necessàries per assolir aquest salari garantit, en el supòsit de no assolir-lo amb les prestacions econòmiques de la seguretat social.

Les empreses també abonaran la quantitat total corresponent als tres primers dies de baixa laboral del treballador o la treballadora.

ARTICLE 39**Procediment per resoldre discrepàncies en relació amb el supòsit de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors**

Per resoldre discrepàncies en relació amb el supòsit de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, caldrà ajustar-se als procediments que estableix el V Acord.

CAPÍTOL XII**IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES****ARTICLE 40****Principi d'igualtat de tracte i oportunitats**

Les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Mitjançant la regulació que conté aquest capítol es contribueix a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, conforme al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva normativa de desenvolupament reglamentari.

ARTICLE 41**No discriminació en les relacions laborals**

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable a l'àmbit d'aquest conveni, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, a la formació professional, a la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

Les mesures per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes, incloses les d'acció positiva, són les següents:

1. 1. Accés a l'ocupació. Ningú no podrà ser discriminat per raó de sexe en l'accés a l'ocupació. Les ofertes d'ocupació s'han de fer, en tot cas, tant a homes com a dones, i no poden excloure directament o indirectament cap persona treballadora per raó del seu sexe. Les proves de



selecció de personal que facin les empreses no es poden establir cap diferència o avantatge relacionat amb el sexe dels qui aspirin a la selecció. La contractació laboral no podrà quedar determinada en atenció a la condició del sexe de la persona treballadora, llevat de l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat que puguin establir-se en l'àmbit de l'empresa.

2. 2. Classificació professional. El sistema de classificació professional, que estableix aquest conveni, es basa en criteris comuns per a les persones treballadores dels dos sexes i s'ha establert exclouent-ne discriminacions per raó de sexe.

3. 3. Promoció professional. En matèria de promoció professional i ascensos es promourà la superació del dèficit de presència de dones en el nostre àmbit.

4. 4. Formació professional. En les accions formatives de les empreses al personal s'ha de garantir l'accés amb absolut respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. A aquest efecte s'establiran quotes, reserves o altres avantatges a favor del sexe menys representat en el nostre àmbit.

5. 5. Retribució. Per a un mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor s'elimina la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i les condicions de la retribució. Per tant, en la fixació dels nivells retributius, les taules salarials i la determinació de tot complement salarial o extrasalarial, es vetllarà especialment per l'aplicació d'aquest principi d'igualtat retributiva per raó de sexe, vigilant especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

6. 6. Temps de treball. Sense perjudici de la regulació que pugui contenir aquest capítol en matèria de drets de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, es promouran mesures de flexibilització de la jornada laboral i de l'horari de treball, que facilitin el dret efectiu a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fomentant la corresponsabilitat dels treballadors homes en les feines domèstiques i en l'atenció a la família.

7. 7. Altres condicions de treball. En la determinació de la resta de condicions laborals, incloses les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no es pot tenir en compte el sexe de la persona treballadora afectada, llevat que s'hagi establert com una mesura expressa d'acció positiva per facilitar la contractació o el manteniment de l'ocupació de les persones treballadores, el sexe de les quals es trobi menys representat i sempre que aquesta resulti raonable i proporcionada.

8. 8. Protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual. No es tolerarà la situació en què es produeixi un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc no es tolerarà la situació en què es produeixi qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

INTRUSISME. - Els representants legals dels treballadors i les treballadores o les empreses estibadores, quan apreciïn l'existència real de tasques portuàries, siguin del servei de manipulació de mercaderies o complementàries realitzades per no estibadors o estibadores, s'adreçaran a l'Autoritat Portuària i aquesta, comprovada la infracció, suspendrà el treball dels intrusos i/o intruses.

Si persisteix la situació, l'Autoritat Portuària, mitjançant resolució fundada, suspendrà les activitats en el vaixell o zona de treball, imposant les sancions que siguin procedents. L'Autoritat Portuària comunicarà a les empreses estibadores i als representants dels treballadors i les treballadores responsables de la funció inspectora a què fa referència l'apartat anterior, que haurà de cobrir tota la jornada operativa del port.

DISPOSICIÓ FINAL.

Ambdues parts acorden que la millora introduïda en l'article 38 sobre complement d'IT té relació directa amb la situació d'absentisme laboral per aquesta causa existent al Port d'Alcúdia. En conseqüència, s'entén que aquesta millora haurà de ser modificada si a partir de l'entrada en vigor d'aquesta es produís una desviació en el nombre de baixes per malaltia.

A aquest efecte, les dues parts al mes de gener faran un estudi de l'absentisme produït. Així mateix, s'estableix que aquest benefici es perdrà automàticament si el treballador o treballadora es nega a ser revisat pels serveis mèdics que disposin les empreses.



**ANNEX I
TAULES SALARIALS 2022****SALARI BASE PER TORN DE TREBALL**

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

COMPLEMENT PERSONAL

Treballadors/es ingressats el 1998	210,35 EUROS
Treballadors ingressats el 1999	193,21 EUROS

COMPLEMENT DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

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

El complement de venciment periòdic superior al mes augmentarà els anys 2023, 2024 i 2025 fins arribar a la quantitat corresponent al salari base del torn de treball multiplicat per 22.

Aquests augments es distribuïran de la següent manera:

1. - El 2023, les PE augmentaran el 50% de la diferència amb el sou base.
2. - El 2024, les PE augmentaran el 25% de la diferència amb el sou base.
3. - El 2025, les PE augmentaran el 25% de la diferència amb el sou base.

D) VACANCES

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

COMPLEMENT DE LLOCS DE TREBALL

S'aplicaran els percentatges contemplats en l'article 22 d'aquest conveni.

PRODUCTIVITAT

Capatàs, Confronta i Oficial	32,97 EUROS
Especialista	-

REMATADA DE VAIXELLS

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



SALARI DE GARANTIA

Totes les categories	74,42 EUROS
----------------------	-------------

Tots els conceptes retributius definits en l'article 17 i en aquest annex I, seran actualitzats anualment, aplicant-los l'augment de l'índex de preus al consum (IPC) de l'any anterior, excepte el concepte de salari de garantia que quedarà congelat en l'import de 2022 fins al 31 de desembre de 2025, data de venciment d'aquest conveni.

