



COORDINADORA  
CETM



# V ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ESTIBA PORTUARIA





# V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria



**COORDINADORA**

**CETM**





**T**ienes en tus manos el documento que recoge el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

Con este nuevo convenio colectivo se culmina, en el ámbito estatal, la adaptación de los instrumentos de negociación colectiva a los cambios normativos originados por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de diciembre de 2014.

2

Se abre, en consecuencia, una nueva etapa en la estiba portuaria nacida en un marco normativo de libre competencia entre las empresas operadoras y puertos al tiempo que compatible y respetuosa con los derechos laborales y estabilidad en el empleo de las personas que trabajamos en el sector.

El resultado ha visto la luz tras años de trabajo, de muchas negociaciones, de mucho diálogo y consenso y, sobre todo, de la unidad del colectivo y de la capacidad de acción sindical de nuestra organización.

En determinados momentos hemos navegado con un fuerte viento en contra; hemos recorrido caminos antes desconocidos para defender nuestros intereses y derechos en ámbitos no laborales (gobierno, parlamentos, partidos políticos) al tiempo que negociar con la contraparte empresarial que, lógicamente, ha defendido con fuerza los intereses de sus representados.

A la dificultad propia de la negociación colectiva se unieron poderosos enemigos (personas, instituciones y organizaciones) que, sin participar en la negociación, porque no querían o no les correspondía, se opusieron y me temo que lo seguirán haciendo al diálogo y a cualquier alternativa que no fuera la expresión de una visión antigua y caducada de las relaciones laborales sobre la base de la irresponsabilidad de no asumir la condición de empleador en un marco democrático de las relaciones laborales.

*Sin embargo, a partir de ahora y con este V Acuerdo estamos en disposición de abordar la negociación de los convenios en cada uno de los puertos y contribuir a crear una nueva etapa de estabilidad laboral en la que se incremente la productividad y la competitividad en la industria portuaria.*

*Comenzamos una nueva etapa en la que los trabajadores y trabajadoras de la estiba portuaria, como Somos Puerto, seguiremos ejerciendo nuestra profesión con un trabajo digno.*

*¡Unidos somos más fuertes!*

**Antolín Goya González**

**Coordinador general de Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar**

# Índice

## V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria

Preámbulo .....	11
-----------------	----

### CAPÍTULO I

PARTES SIGNATARIAS, GLOBALIDAD DEL ACUERDO, ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS, COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL ESTATAL

Artículo 1. Partes signatarias .....	14
Artículo 2. Naturaleza jurídica .....	14
Artículo 3. Vinculación a la totalidad .....	14
Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva .....	15
Artículo 5. Concurrencia de convenios .....	15
Artículo 6. Comisión paritaria sectorial estatal .....	16

### CAPÍTULO II

ÁMBITOS TERRITORIAL, PERSONAL, FUNCIONAL Y TEMPORAL

Artículo 7. Ámbito territorial .....	22
Artículo 8. Ámbito personal .....	22
Artículo 9. Ámbito funcional.....	22
Artículo 10. Ámbito temporal.....	22

### 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 .....	24
Artículo 12. Estructura de la plantilla y modalidades de contratación del personal .....	24
Artículo 13. Sistema de organización y distribución del trabajo.....	25

### CAPÍTULO IV

MODOS Y CONDICIONES DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS DE PERSONAL PROCEDENTE DE CPE

Artículo 14. Adscripción del personal de los CPE a las tareas portuarias.....	28
Artículo 15. Contratación de personal del CPE por las Empresas Estibadoras y suspensión del contrato en los CPE.....	28
Artículo 16. Sistema de llamamientos y nombramientos para el personal de los CPE.....	30

### CAPÍTULO V

GRUPOS PROFESIONALES, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Artículo 17. Grupos profesionales .....	33
---	----

Artículo 18. Promoción profesional .....37  
 Artículo 19. Criterios para la promoción profesional y resolución de discrepancias sobre clasificación y promoción profesional .....38

**CAPÍTULO VI**

MOVILIDAD FUNCIONAL, MODO DE NOMBRAMIENTOS, LÍMITES A LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE LOS CPE

Artículo 20. Movilidad funcional dentro del grupo profesional .....40  
 Artículo 21. Nombramiento de personal para la realización de funciones de otros grupos profesionales ..... 40  
 Artículo 22. Límite a la movilidad funcional .....41  
 Artículo 23. Organización de la plantilla de los CPE y promoción profesional.....41

**CAPÍTULO VII**

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 24. Principios para la selección y contratación de personal .....42  
 Artículo 25. Modalidades de contratación y contratos a tiempo parcial .....42  
 Artículo 26. Periodo de prueba .....43  
 Artículo 27. Contratos Formativos .....43  
 Artículo 28. Principios, obligaciones y procedimiento para la contratación de personal por las Empresas Estibadoras y por los Centros Portuarios de Empleo .....45  
 Artículo 29. Condiciones de la contratación y calidad en el empleo .....48  
 Artículo 30. Forma del contrato.....48  
 Artículo 31. Adecuación dinámica de la plantilla a las necesidades operativas .....49  
 Artículo 32. Procedimiento de selección de personal.....50  
 Artículo 33. Participación de la representación del personal.....53

5

**CAPÍTULO VIII**

GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 34. Medidas convencionales para la garantía y estabilidad en el empleo..... 54  
 Artículo 35. Recolocación convencional por continuidad de la actividad en casos de disolución parcial o total del CPE .....56  
 Artículo 36. Subrogación convencional por sucesión de empresas .....57  
 Artículo 37. Efectos, procedimiento y condiciones de la recolocación por disolución parcial o total del CPE y subrogación convencional por sucesión de empresas .....57

**CAPÍTULO IX**

JORNADA ANUAL; DESCANSOS; HORAS EXTRAORDINARIAS; TIPOS DE JORNADAS; VACACIONES ANUALES

Artículo 38. Jornada máxima anual, distribución irregular de la jornada y calendario laboral .....63  
 Artículo 39. Jornada mínima mensual obligatoria .....63  
 Artículo 40. Ordenación de la jornada anual y días inhábiles.....64  
 Artículo 41. Horas extraordinarias y remate de buques .....64

Artículo 42. Cómputo de la disponibilidad del personal de los CPE .....	65
Artículo 43. Descansos y festivos .....	65
Artículo 44. Turnos de trabajo y jornadas especiales .....	66
Artículo 45. Inicio y finalización del turno de trabajo.....	67
Artículo 46. Sistema de cómputo de turnos.....	68
Artículo 47. Vacaciones anuales.....	68

**CAPÍTULO X**

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 48. Forma de pago.....	70
Artículo 49. Estructura retributiva .....	70
Artículo 50. Retribución mínima garantizada.....	70
Artículo 51. Salario base y complementos salariales.....	71
Artículo 52. Retribución según tipos de jornadas .....	71

**CAPÍTULO XI**

FORMACIÓN Y PRÁCTICAS NO LABORALES

Artículo 53. Formación Profesional .....	72
Artículo 54. Comisión sectorial estatal de Formación.....	72
Artículo 55. Acuerdo para las prácticas no laborales y adquisición de práctica profesional del personal con contrato formativo. Colaboración con centros formativos y tutorización ...	75

**CAPÍTULO XII**

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Artículo 56. Prevención de riesgos laborales .....	77
Artículo 57. Constitución de Comités de Coordinación de Seguridad y Salud .....	77
Artículo 58. Promoción de la igualdad.....	78

**CAPÍTULO XIII**

REPRESENTATIVIDAD EN EL SECTOR Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 59. Representación de las personas trabajadoras del sector. Colegio electoral específico.....	79
Artículo 60. Derechos sindicales .....	79
Artículo 61. Derechos de las secciones sindicales .....	80
Artículo 62. Derechos adicionales de los delegados sindicales y de los representantes legales de los trabajadores (RLT) .....	82

**CAPÍTULO XIV**

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63. Opción a favor de la readmisión .....	84
Artículo 64. Procedimiento disciplinario.....	84
Artículo 65. Clasificación de las faltas .....	85
Artículo 66. Sanciones .....	89



**CAPÍTULO XV**

**PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Artículo 67. Procedimientos de solución de conflictos.....91

**DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIA Y DEROGATORIA**

Disposición adicional primera. Aplicación de las condiciones de trabajo al personal estibador de las SAGEP .....92

Disposición adicional segunda. Pacto sectorial por la profesionalidad y garantía de empleo .....92

Disposición adicional tercera. Defensa de la profesionalidad .....94

Disposición adicional cuarta. Compromiso de adaptación de los convenios de ámbito inferior .....94

Disposición adicional quinta. Servicios mancomunados de prevención y plan coordinado de prevención..... 95

Disposición adicional sexta. Mejora de la competitividad y Derecho de la competencia.....95

Disposición adicional séptima. Protocolo de prevención de alcohol y drogas ..... 96

Disposición final primera. Supresión del complemento retributivo de antigüedad..... 96

Disposición transitoria..... 96

Disposición derogatoria .....97

**ANEXO I**

Actividades propias del ámbito del V Acuerdo .....98

7

**ANEXO II**

Modelo de contrato de trabajo.....102

Contrato de trabajo indefinido a tiempo completo .....102

**ANEXO III**

Protocolo de prevención de alcohol y drogas.....104

**Glosarios**

Glosario de términos.....117

Materias remitidas a la negociación de los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.....123

**Legislación consolidada en el sector de la estiba portuaria**

Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052) ..... 128

Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a

la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los  
trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.....138

**Ley 14/1994**, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal .....148

**Convenio sobre el trabajo portuario**, 1973 (núm. 137) .....173



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

**Convenio o Acuerdo: V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria**

**Expediente: 99/01/0923/2022**

**Fecha: 04/05/2022**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: MARIO BARROS GARCIA**

**Código 99012545011993.**

Visto el texto del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (código de convenio n.º 99012545011993), que fue suscrito, con fecha 8 de abril de 2022, de una parte por la organización empresarial Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Consignatarias de Buques (ANESCO), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado acuerdo colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,  
VERONICA MARTINEZ BARBERO

VERONICA MARTINEZ BARBERO

[www.mites.gov.es](http://www.mites.gov.es)

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 20 27  
Código DIR3: EO5040302

CSV : RCC-accb-ac10-885b-6729-0ecc-cd61-3f84-3c88

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 04/05/2022 17:13 | NOTAS : F



# V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria

**Enlace al documento descargable en Internet:**

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/05/18/pdfs/BOE-A-2022-8165.pdf>

Publicado en BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022

## Preámbulo

El sector de la estiba portuaria ha sufrido una profunda modificación legislativa para dar cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13.

Para el cumplimiento de la citada Sentencia, se dictó, inicialmente, el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías (BOE núm. 114 de 13 de mayo de 2017) que derogó el artículo 2.1 h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores declarativo de la relación laboral especial de los estibadores portuarios al tiempo que los preceptos de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante reguladores de la citada relación. La referida norma dispone la libertad de contratación de trabajadores portuarios para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, los requisitos de capacitación profesional, la regulación de los Centros Portuarios de Empleo (CPE) para, finalmente, encomendar a los instrumentos propios de la negociación colectiva la adaptación de la normativa convencional a las nuevas disposiciones legales y el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Mediante el Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías (BOE núm. 77 de 30 de marzo de 2019). Como se indica en el apartado III de la Exposición de Motivos de la citada norma «la modificación de la Ley 14/1994 (...) es esencial para poder culminar la transformación o extinción de las SAGEP garantizando la estabilidad en el empleo, en un marco de libre competencia, antes de la finalización del periodo transitorio», por lo que atribuye a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales

legitimados para la negociación colectiva la facultad de convenir la estabilidad y calidad en el empleo.

Dado el carácter esencialmente irregular de los trabajos portuarios, procede conforme al Convenio Internacional n.º 137 de la OIT, dotar de estabilidad y calidad al empleo que, no solo es el objetivo laboral nuclear del convenio colectivo, sino que también lo es del nuevo marco normativo, pues, siguiendo la sugerencia del Tribunal de Justicia, el legislador atribuye a los CPE la función de «estabilizar» y elevar la calidad (a través de la formación) del trabajo portuario. En efecto, a tal fin, se restringe la condición de socio del CPE a las empresas estibadoras y el objeto social al empleo de trabajadores de la estiba portuaria para su puesta a disposición de los socios y de otras empresas estibadoras, así como a la formación profesional de aquellos. En definitiva, este marco normativo, expresamente, ampara la constitución, por empresas competidoras directas, de un ente societario (el CPE) que viene legalmente obligado a operar con sus socios. Esta restricción normativa permite afirmar que los CPE, legalmente configurados como Empresas de Trabajo Temporal de régimen especial, son de facto sociedades de naturaleza mutualista, incluso si se constituyen al abrigo de uno de los tipos sociales regulados por la Ley de sociedades de capital. Este mutualismo se aprecia en el hecho de que los socios han de compartir una necesidad común –disponer de trabajadores de estiba portuaria para el desarrollo de su actividad de prestación de servicios portuarios de manipulación de mercancías–, y en la circunstancia de que la actividad del CPE debe estar orientada a satisfacer tal necesidad mutualista. Así, pues, las empresas estibadoras que constituyen el CPE tienen una doble cualidad frente a aquel: son socios y al tiempo usuarios.

Esta condición de usuarios de la «actividad mutualizada» (la contratación y formación de trabajadores de estiba portuaria para su puesta a disposición de los socios y otros operadores) es la que introduce complejidad y singularidad a la negociación colectiva en este sector, y adquiere una importancia decisiva al tiempo de diseñar e interpretar las disposiciones del convenio directamente orientadas al logro del objetivo esencialmente laboral de estabilidad y calidad en el empleo, porque, sin duda, de tal condición manan una serie de obligaciones de los socios para su sociedad como de ésta hacia aquellos, durante la vida del CPE y cuando éste se disuelve parcial o totalmente. Obligaciones legales implícitas que nacen cuando libremente la empresa estibadora decide satisfacer sus necesidades de fuerza de trabajo portuario participando en un CPE, beneficiándose de las ventajas y asumiendo sus costes, que han de tenerse en cuenta tanto al «liquidar el interés» del socio en el CPE cuando decida separarse (si concurre causa legal o estatutaria) o cuando los socios adoptan acuerdo de disolución total del CPE. Ante tales circunstancias, con el objeto de satisfacer el objetivo laboral de estabilidad en el trabajo portuario y desincentivar comportamientos oportunistas o parasitarios en perjuicio de sus competidores, las partes convienen que el socio que se separa pero continúa en la actividad estibadora que venía desarrollando durante su pertenencia al CPE –beneficiándose del

ahorro de costes laborales que supone la mutualización con sus competidores de trabajadores de estiba portuaria– adquiere la obligación convencional de contratar los estibadores portuarios del CPE que regularmente venía solicitando o, en su caso, de asumir los costes que puedan derivar de la rescisión de los contratos de trabajo en cuestión.

Dicho objetivo se cumple mediante el establecimiento de unos mecanismos que garanticen la más estricta neutralidad en relación con la situación anterior evitando, en particular, que se vea perjudicada la posición competitiva tanto de los operadores que se separan como la de los que continúan en el CPE, y ello, también, con pleno respeto a la autonomía organizativa y capacidad de organización y dirección del trabajo de las empresas estibadoras y a los CPE.

Por otra parte, el presente convenio colectivo tiene por objeto la adaptación del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal y, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecer la estructura para la negociación colectiva en los ámbitos inferiores ajustándola a los principios y contenido de la nueva regulación normativa que consagra el principio de libertad de contratación y de libre establecimiento de las empresas en el servicio portuario de manipulación de mercancías.

13

Por último, el dilatado proceso de negociación colectiva es tributario de las modificaciones de la legislación laboral incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313 de 30 de diciembre de 2021), cuyos mandatos contienen diversas remisiones a la negociación colectiva como instrumento autorizado y adecuado para alcanzar los objetivos legales de estabilidad laboral que –por las características de irregularidad de la actividad antes descritas– tiene especial repercusión en el sector de la estiba portuaria.

En consecuencia, las disposiciones del presente convenio, acordadas por las partes legitimadas con base en los derechos constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva (artículos 28 y 37 CE) se interpretarán, en todo momento, sin que contradigan las disposiciones del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

## CAPÍTULO I

### Partes signatarias, globalidad del Acuerdo, articulación y concurrencia de convenios, Comisión Paritaria Sectorial Estatal

#### 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 Nacional de Empresas Estibadoras y Centros Portuarios de Empleo (ANESCO).

En representación de los trabajadores y las trabajadoras del sector, por la Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CETM), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.).

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

#### Artículo 2. Naturaleza jurídica.

El presente acuerdo (el «Acuerdo») es un convenio colectivo sectorial estatal de eficacia general, y se configura como convenio franja para los trabajadores y las empresas 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).

#### Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

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

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

Las modificaciones afectarán al Acuerdo en los términos y con el alcance previstos en el ordenamiento jurídico. En el caso de que las modificaciones incidan en la defi



nición 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 artículo 83.2 en concordancia con el artículo 84 del ET, se acuerda la siguiente estructura para la negociación colectiva en el sector:

- a. 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 Decretoley 8/2017.

15

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.

#### **Artículo 5. Concurrencia de convenios.**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET se acuerdan las siguientes reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito:

- a. El Acuerdo será de aplicación obligatoria y constituye norma mínima, excepto en las materias en las que se remita a los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior y con el alcance que se establezca en la remisión.
- b. En las materias remitidas para su desarrollo a los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior será de aplicación el convenio o acuerdo de ámbito inferior en tanto respete la norma mínima y regule la materia en los términos, con el alcance y con respeto a los límites pactados en este acuerdo.
- c. En las materias no reguladas en el Acuerdo se estará a lo pactado en convenios

o acuerdos colectivos de ámbito inferior por los sujetos legalmente legitimados para ello.

El término convenio o acuerdo colectivo de «ámbito inferior» utilizados en este artículo y en el Acuerdo está referido a los previstos en los apartados b y c del artículo 4, todo ello sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de ámbitos distintos a los indicados con el alcance y efectos que se determinaran, en su caso, mediante normas de derecho necesario absoluto.

## Artículo 6. Comisión paritaria sectorial estatal.

### 6.1 Constitución y composición.

Tras la publicación del Acuerdo se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE) que estará integrada paritariamente por siete representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo y por siete representantes de ANESCO en su condición de organización empresarial firmante, quienes de entre ellos, elegirán un secretariado mancomunado integrado por dos representantes, elegidos uno por cada parte.

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

El voto de cada representación entre los firmantes se realizará de forma ponderada en atención a la representatividad de cada organización conforme a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

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

- a. ANESCO: C/ Columela, 42.º piso; CP 28001, Madrid; teléfono: 91.577.66.74.
- b. Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar: Rambla de Santa Cruz, 19; CP 38006, Santa Cruz de Tenerife; teléfono: 922.28.95.21; fax: 922.27.99.54.

Se acuerda, como correo electrónico de la CPSE para la comunicación de los asuntos de su competencia es el siguiente: [secretaria@cpse.es](mailto:secretaria@cpse.es)

### 6.2 Competencias generales.

La CPSE tendrá las siguientes competencias generales:

- a. Interpretación, ejecución, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Acuerdo.
- b. Mediación y arbitraje para resolver los conflictos interpretativos o aplicativos originados entre este Acuerdo y los convenios de ámbito inferior, así como para resolver los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios 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 CPSE.
- c. Mediación y arbitraje en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del ET; las de resolución de las discrepancias en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo, descuelgue de convenio o modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo o las de carácter individual de trascendencia colectiva en el seno de las empresas y para las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente convenio. En los casos indicados, incluidos el descuelgue de convenio o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual con trascendencia colectiva, la implantación de las medidas irá precedida de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de duración igual al periodo máximo previsto legalmente. Si alguna de las partes afectadas promoviera la intervención de la Comisión Paritaria, la empresa no implantará las medidas indicadas hasta agotar un plazo adicional de 25 días naturales desde la finalización del plazo anterior.
- d. Aquellas otras funciones previstas en el Acuerdo.

17

### **6.3 Funciones específicas.**

La CPSE tiene encomendadas las siguientes funciones específicas:

- a. La interpretación del Acuerdo. Las interpretaciones de la CPSE serán trasladadas a los ámbitos inferiores.
- b. Vigilar y velar por el cumplimiento y ejecución de lo dispuesto en el Acuerdo. A tal efecto las Comisiones Negociadoras:
  - 1) Deberán remitir a la CPSE, con carácter previo a su remisión a la Autoridad Laboral competente, el preacuerdo del texto de los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior, a fin de comprobar su adaptación a las disposiciones del presente acuerdo.

La CPSE se pronunciará sobre la conformidad o no del acuerdo o convenio colectivo de ámbito inferior a las estipulaciones del presente acuerdo y remitirá el informe a la comisión negociadora con las observaciones o modificacio-

nes propuestas en el plazo de 10 días hábiles contados desde el día siguiente al de su recepción, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 25 días.

2) Deberán adoptar las resoluciones pertinentes para cumplir con el pronunciamiento de la CPSE.

3) Remitirán el acuerdo o convenio colectivo definitivo a la CPSE antes de su remisión para registro, depósito y publicación en el boletín oficial.

- c. Resolver, mediar, arbitrar y conocer, con carácter previo a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de conflictos colectivos e individuales que surjan por la aplicación o interpretación del Acuerdo.
- d. Conocer la contratación del personal incluido en el ámbito personal del presente Acuerdo. A estos efectos, los CPE y las empresas estibadoras informarán a la CPSE de los nuevos trabajadores que hayan incorporado a sus plantillas. Esta información se remitirá semestralmente y de forma agregada, para salvaguardar la información comercialmente sensible de estas empresas. Asimismo, las Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo informarán a la CPSE de las demandas individuales o colectivas que se pudieran interponer contra ellas en reclamación de la condición de personal indefinido conforme a lo previsto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores mediante la remisión de una copia de la correspondiente demanda, eliminando los datos personales que figuren en ella, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación.
- e. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el sector, de acuerdo con el procedimiento previsto en el V ASAC y proceder al nombramiento del tercero independiente en los supuestos previstos en el Acuerdo.
- f. Conocer la convocatoria de huelga con carácter previo a su inicio y mediar para procurar un arreglo no conflictivo. Para ello, la organización sindical convocante de una huelga deberá comunicarlo preceptivamente a la CPSE en el plazo de diez días anteriores a la fecha de la convocatoria. La CPSE convocará a las partes afectadas al objeto de intentar un arreglo del conflicto.
- g. Conocer, en caso de desacuerdo durante el período de consultas previsto en el art. 82.3 del ET para la inaplicación en una empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente acuerdo, de la discrepancia planteada por cualquiera de las partes.

Asimismo, en caso de que hubiera habido acuerdo en el seno de la empresa, la

CPSE será notificada del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas para la inaplicación del presente acuerdo.

- h. Solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del ET.
- i. Mediar, cuando sea solicitado por una parte afectada, en la resolución de las discrepancias sobre la interpretación o aplicación a un supuesto concreto de las disposiciones de este Acuerdo. Cuando la mediación precise el acceso a información comercialmente sensible de las empresas, la intervención de la CPSE se limitará al nombramiento de los integrantes del órgano de mediación conforme al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE, núm. 46, de 23 de febrero de 2012). Las partes intervinientes no tendrán acceso a la información comercialmente sensible salvo la facilitada por el órgano de mediación conforme a la legislación de protección de datos y de competencia. La propuesta de mediación no incluirá información comercialmente sensible.
- j. Encomendar a un tercero independiente la elaboración de estadísticas en relación con los recursos humanos y las relaciones laborales en el sector.

19

Los CPE y las Empresas Estibadoras remitirán al tercero independiente designado por la CPSE la información requerida para la elaboración de las estadísticas. La CPSE requerirá al tercero el cumplimiento de la legislación vigente, particularmente en materia de defensa de la competencia y protección de datos personales.

#### **6.4 Régimen de funcionamiento.**

Los asuntos sometidos a la CPSE revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del presente acuerdo. En el primer supuesto, la CPSE deberá resolver en el plazo de un mes y, en el segundo, en 7 días hábiles, sin perjuicio de los procedimientos y plazos pactados en el presente convenio para supuestos específicos.

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

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

Procederán a convocar la CPSE los secretarios de forma mancomunada.

La CPSE aprobará un Reglamento de Funcionamiento. Hasta la aprobación del nuevo reglamento se continuará aplicando, con la adaptación a las modificaciones pactadas, el vigente para la CPSE aprobado en el IV acuerdo sectorial.

### **6.5 Financiación: cuotas mensuales.**

Las Empresas Estibadoras financiarán a la CPSE mediante el pago de cuotas que serán determinadas en atención al número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo que sean empleados por ellas directamente o puestos a su disposición. A estos efectos, la CPSE fijará con la periodicidad que estime oportuna la cuota con cargo a las empresas estibadoras del ámbito personal del Acuerdo tomando como referencia el número de trabajadores a tiempo completo. La cuota del personal a tiempo parcial será proporcional al tiempo de servicios computándose como tiempo completo cada doscientos turnos trabajados.

La CPSE liquidará trimestralmente las cuotas de las Empresas Estibadoras y les comunicará la cantidad que deben ingresar en este concepto, así como la cuenta bancaria en la que deben hacerlo. Desde su notificación, las Empresas Estibadoras tendrán 60 días naturales para realizar el pago a la CPSE. El incumplimiento de esta obligación supondrá vulneración del presente acuerdo y podrá ser exigido judicialmente por la CPSE.

Las Empresas Estibadoras podrán delegar, total o parcialmente, el pago de sus cuotas en los CPE de los que sean socias o en aquellos con los que tengan suscrito un contrato de puesta a disposición de personal del ámbito del Acuerdo. Cuando una Empresa Estibadora delegue el pago en un CPE, lo comunicará previamente y a efectos informativos a la CPSE. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa Estibadora continuará siendo el sujeto obligado frente a la CPSE por el ingreso de sus cuotas.

### **6.6 Financiación: reparto.**

De la cantidad recaudada en concepto de cuotas se pagarán, en primer lugar, los gastos comunes aprobados por la CPSE. La cantidad restante se distribuirá entre los miembros de la CPSE, en concepto de indemnización por los gastos que se derivan de su participación en la misma, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. El 25% se abonará, en partes iguales, a cada una de las dos organizaciones que integran la secretaría mancomunada.
- b. El 37,5% se abonará a la organización empresarial firmante del Acuerdo que integra la CPSE en proporción a su representatividad.

c. El 37,5% se abonará a las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo que integren la CPSE en proporción a la representatividad en los porcentajes que se indican a continuación:

1) CETM: 86,734 %.

2) UGT: 8,674 %.

3) CC.OO.: 4,592 %.

### **6.7 Obligación de confidencialidad de los miembros de la CPSE.**

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

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

21

La información no agregada que remitan los CPE y las empresas estibadoras a la CPSE y referida en el apartado d) del Artículo 6.3 se marcará en cada página como «CONFIDENCIAL» y se remitirá por un medio de comunicación seguro (excluyendo en particular las cuentas de correo electrónico tipo «hotmail») a los miembros de la CPSE.

## CAPÍTULO II

### Ámbitos territorial, personal, funcional y temporal

#### Artículo 7. Ámbito territorial.

El Acuerdo se aplica en todo el territorio español.

#### 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 Acuerdo se aplica a las personas trabajadoras de la estiba portuaria que presten servicios para las Empresas Estibadoras y los CPE en las actividades del ámbito funcional y en las eventualmente encomendadas por sus empleadores conforme a lo previsto en los artículos 4.1 del Real Decretoley 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 Decretoley 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.

#### Artículo 10. Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Cualquiera de las partes podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas.

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

Si se hubiere formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio



de buena fe. Durante la negociación, se continuará aplicando el Acuerdo en su totalidad.

Suspendida o finalizada la negociación sin un nuevo acuerdo que sustituya total o parcialmente al presente Acuerdo, 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 17 del presente acuerdo.

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

#### 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 este Acuerdo.

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. Mediante los instrumentos de negociación de ámbito inferior se determinará el porcentaje, sin exceder de un máximo de un tercio, de contratación laboral de modalidad distinta a la indefinida a tiempo completo para atender las necesidades operativas en función de la causa legalmente establecida. Se computará en el citado tercio los contratos formativos y los contratos a tiempo parcial con jornada inferior al 70% a la jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que 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 contratos indefinidos a tiempo completo se tomarán, también, los turnos realizados mediante contrato indefinido a tiempo parcial divididos por 200.

25

### Artículo 13. Sistema de organización y distribución del trabajo.

1. Las empresas estibadoras reconocen y se obligan a respetar el derecho de las personas trabajadoras a la ocupación efectiva proclamado en el artículo 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores en los términos y condiciones indicados en los artículos 28 y 34.2 de este Acuerdo. A estos efectos, tendrá igual tratamiento el personal propio contratado directamente por las empresas y el del CPE del que sea socia la empresa estibadora, al que el CPE garantiza la retribución mínima establecida en el artículo 50. El referido derecho de los estibadores portuarios se cumplimentará mediante la aplicación de las reglas convenidas en el presente artículo y en los capítulos IV y VI.
2. El trabajo originado como consecuencia de la actividad de las empresas estibadoras se distribuirá diariamente mediante rotación del personal disponible por grupos profesionales y las especialidades establecidas en el artículo 17 y concordantes del presente acuerdo, con las particularidades establecidas en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

Los nombramientos se realizarán por rotación y, salvo pacto en contrario dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, conforme a los siguientes criterios:

- a) La empresa estibadora deberá dar ocupación efectiva a su personal. Al efecto, deberá ocupar al personal contratado directamente mediante su nombramiento en el primer turno de cada día en el que la empresa tenga actividad. Cumplida la obligación el citado personal no podrá realizar otro turno de trabajo en el mismo día.
- b) Asimismo, la empresa deberá dar ocupación efectiva al personal del Centro Portuario de Empleo del que sea socia en la realización de las actividades que precise para las que no haya sido nombrado el personal de la empresa estibadora. El nombramiento del citado personal deberá realizarse de forma que se garantice –siempre que exista actividad– la ocupación efectiva del personal del CPE en atención a la disponibilidad convenida en los artículos 39, 44 y concordantes.

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.

- c) Para cubrir las necesidades no atendidas por el personal indicado y nombrado conforme a la regulación contenida en el apartado anterior, la empresa estibadora podrá –a su elección– ocupar en un segundo turno al personal contratado directamente o, en su caso, al personal disponible del CPE del que sea socia en desarrollo de la obligación tenida en el artículo 18.4, a) de la ley 14/1994, al personal cualificado puesto a disposición por ETT o a través de otros modelos de prestación del servicio.
- d) El personal integrado o adscrito en la plantilla de la empresa estibadora será ocupado para el trabajo diario en el grupo profesional y especialidad adquirida conforme a lo previsto en los artículos 18 y 19. Se admite la polivalencia en tarea distinta del citado personal cuando el CPE del que, en su caso, sea socia la Empresa Estibadora o las ETT que operen en el puerto no dispongan de personal para atender las peticiones de la Empresa Estibadora.

Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán establecer reglas específicas para la asignación de turnos de trabajo al citado personal de las empresas estibadoras.

3. La promoción o reclasificación profesional del personal integrado en la plantilla de la empresa estibadora procedente de un CPE se realizará por los procedimientos estipulados en el presente Acuerdo.
4. Las empresas estibadoras, en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección, podrán distribuir la carga de trabajo entre el personal en función de sus

criterios operacionales, cumpliendo lo establecido en este acuerdo, en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior y, en su defecto, en la legislación laboral vigente.

5. Las empresas estibadoras podrán ocupar con trabajo efectivo a las personas trabajadoras durante toda la jornada de trabajo en la realización de actividades portuarias que integran el ámbito funcional del presente acuerdo, siempre que el inicio de la nueva operativa haya supuesto la finalización de la anterior, al menos, durante el indicado turno. 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 salvo pacto en convenio o acuerdo previsto en el artículo 4, será designado primeramente el que haya sido nombrado en primer lugar en esa jornada, según su número de lista, y así sucesivamente.
6. El sistema de organización y distribución del trabajo de este artículo, la movilidad funcional dentro y fuera del grupo profesional establecida en los artículos 20, 21 y 22; la jornada máxima anual y distribución irregular de la jornada del artículo 38; la jornada mínima mensual obligatoria y la disponibilidad del personal para realizarla conforme al artículo 39; la realización de horas extraordinarias y remates de buques del artículo 41; y los turnos de trabajo y jornadas especiales de 12 horas pactados en el artículo 44 del Acuerdo, y su integración en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, será de aplicación exclusiva a las Empresas Estibadoras que oferten ocupación efectiva para cubrir la totalidad de sus necesidades operativas conforme el sistema de nombramientos y condiciones convencionalmente acordado en el Acuerdo y en los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior. A efectos aclaratorios, la anterior oferta de ocupación efectiva podrá también materializarse mediante la puesta a disposición de personal estibador por más de un turno con arreglo a lo previsto en el párrafo b) del artículo 14 del Acuerdo.

27

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

## CAPÍTULO IV

### Modos y condiciones de puesta a disposición de las empresas estibadoras de personal procedente de CPE

#### 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 el artículo 17 y concordantes del presente Acuerdo, con las particularidades establecidas en los convenios o acuerdos colectivos indicados en el artículo 4.

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 los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior. (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.

#### Artículo 15. Contratación de personal del CPE por las Empresas Estibadoras y suspensión del contrato en los CPE.

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

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

La oferta, que será innominada, detallará las características del puesto de trabajo e identificará grupo profesional, especialidad y funciones; duración del contrato y tiempo de trabajo (completo o parcial); y las condiciones laborales y económicas que, como mínimo, serán iguales a las de las personas trabajadoras del CPE en

con diciones de trabajo homogéneas. En todo caso, el tiempo de servicio prestado en el CPE o en la empresa estibadora se computará a todos los efectos como antigüedad en el otro empleador, sin que puedan considerarse los mismos periodos de antigüedad más de una vez a los efectos del cálculo de indemnizaciones por despidos o extinción de contrato, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 63.

El CPE comunicará la oferta a las respectivas representaciones legal y sindicales de las personas trabajadoras y la publicará en sus tablonés de anuncios para general conocimiento de su personal por término de diez días hábiles.

Al objeto de analizar la incidencia que la nueva contratación de personal pueda tener en la calidad y garantía del empleo y nivel de ocupación del personal, la representación legal de las personas trabajadoras y los delegados y delegadas sindicales del CPE afectado y de la empresa estibadora serán consultados por el término de 15 días. Para garantizar la confidencialidad de la información y documentación que les sea facilitada y que no es comunicada a otros órganos ni utilizada para otros fines, se establece que aquella quedará sujeta a lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

29

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

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

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

## **15.2 Suspensión del contrato con el CPE.**

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

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

## **Artículo 16. Sistema de llamamientos y nombramientos para el personal de los CPE.**

### **16.1 Reglas generales.**

La ocupación efectiva del personal de los CPE por las empresas socias se realizará mediante los llamamientos de personal en las condiciones establecidas en el artículo 12 y conforme a las modalidades de llamamientos y nombramientos indicados en el presente Acuerdo o en los convenio o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

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

Cada CPE organizará diariamente la distribución y adscripción de su personal conforme a lo establecido en el artículo 14 mediante el sistema de rotación dispuesto convencionalmente, recurriendo, cuando fuera necesario, a la contratación de personal con carácter temporal con los límites establecidos en el artículo 12 del Acuerdo.

### **16.2 Llamamientos del personal de los CPE.**

El personal estibador portuario deberá acudir a los llamamientos del CPE que se hayan convenido en los convenios o acuerdo colectivo de ámbito inferior para su puesta a disposición de las Empresas Estibadoras.

En defecto de concreción en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, el CPE podrá realizar dos llamamientos diarios a las 07:00 y a las 18:00 horas de lunes a viernes. El nombramiento para los días festivos se realizará en el último llamamiento del día laborable anterior.

Asimismo, con el indicado carácter supletorio, se dispone que, para la atención a las necesidades de las empresas estibadoras durante los fines de semana, se podrá realizar un tercer nombramiento los viernes a las 19:00 horas o los sábados a las 07:00 horas. La determinación del día y hora se realizará de mutuo acuerdo con la representación legal del personal del CPE.



El personal tiene la obligación de asistir al llamamiento de forma presencial en las dependencias del CPE que deberá efectuarlo con una periodicidad mínima semanal, sin perjuicio de que se comunique a cada persona trabajadora su nombramiento por los medios usados habitualmente.

### **16.3 Peticiones de personal de las Empresas Estibadoras a los CPE.**

Las empresas estibadoras formularán la solicitud de personal por escrito o por cualquier sistema informático que se implante, con determinación del número de personas trabajadoras y especificación del grupo profesional y especialidad requeridos con indicación de los datos establecidos en convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, En su defecto, la solicitud deberá contener la siguiente información:

- a. Identificación de la terminal o del muelle, con indicación del lugar dónde la persona trabajadora habrá de prestar sus servicios.
- b. Identificación del buque o buques o línea marítima (atraque, explanada o lugar) para los que se realizarán los servicios.
- c. Naturaleza de los servicios a prestar.
- d. Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e. Tipo y características de la unidad de carga.
- f. Medios mecánicos que se utilizarán en la operativa.

Las especificaciones anteriores no obstan para que la empresa pueda utilizar los servicios de la persona trabajadora durante la totalidad de la jornada, de conformidad con lo previsto en el presente Acuerdo y en el desarrollo que, de este, pudiera preverse en los convenios locales de ámbito inferior.

Las empresas estibadoras presentarán los pedidos con la antelación que se estipule mediante convenio o acuerdo colectivo de aplicación en cada puerto y, al menos, con las formalidades, contenido y requisitos siguientes:

- a. Indicaciones contenidas en el apartado anterior.
- b. Personas trabajadoras solicitadas al CPE, con indicación del grupo profesional y especialidad.
- c. Personas trabajadoras de la plantilla de la empresa que se integrarán en el equi-

po de trabajo, con indicación del grupo profesional y especialidad que desempeñarán.

El CPE podrá denegar la puesta a disposición de personal cuando la empresa petionaria incumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

#### **16.4 Nombramiento de personal en los CPE.**

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 un representante que esté presente y supervise el cumplimiento de las normas y acuerdos aplicables en el puerto y, en su caso, contribuya a resolver de inmediato las dudas o conflictos interpretativos.

## CAPÍTULO V

### Grupos profesionales, promoción profesional y criterios de clasificación y resolución de discrepancias

#### Artículo 17. Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio se clasificarán profesionalmente, para la realización de las funciones que se detallan, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I Especialista.

Grupo II Oficial Manipulante.

Grupo III Controlador de Mercancía.

Grupo IV Capataz.

La descripción y enumeración de las tareas de cada Grupo, no presupone su realización en la actividad de todas las empresas.

Las 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.

#### 17.1 Grupo I. Especialista.

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

- a. Realización de funciones de señalización tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales u otros medios, cuando así lo determine el convenio colectivo para este Grupo.
- b. Manipulación de traspaletas, ya sean manuales o eléctricas, cuando así esté determinado en el convenio colectivo para esta función.
- c. El manejo de grúas de bordo y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en el presente Acuerdo, cuando así esté determinado en el convenio colectivo de ámbito inferior para esta función.

- d. Manipulación de ascensores de los buques que los utilicen en la carga y descarga de mercancías, cuando así lo atribuya el convenio colectivo de ámbito inferior.
- e. Cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 toneladas.
- f. Llenado y vaciado de contenedores.
- g. La puesta y retirada de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y cualquier otro utensilio empleado en las operaciones de buques de carga rodada.
- h. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 Tn.
- i. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
- j. Sujeción, trinca y suelta a bordo de los buques.

34

### **17.2 Grupo II. Oficial manipulante.**

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

Asimismo, y con conocimientos sobre señalización de operaciones, cuando así lo determine el convenio o acuerdo colectivo de ámbito interior para este grupo, puede realizar funciones de señalización, tanto en cubierta como en tierra mediante la emisión de señales manuales o mediante la utilización de emisoras u otros medios.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

- a. Manipulación de máquinas elevadoras de todo tipo.
- 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.
- 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.

35

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.

### **17.3 Grupo III. Controlador de mercancía.**

Es el profesional portuario que siguiendo las instrucciones del empresario, del capataz o capataz general, coordina y controla física y administrativamente la entrada y salida de mercancías, los movimientos de mercancías y sus continentes, número

y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias mediante la aplicación de procedimientos técnicoadministrativos 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.

#### **17.4 Grupo IV. Capataz.**

36

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.
- 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 18. Promoción profesional.

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

37

Para el ascenso o promoción profesional de las personas trabajadoras se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la acreditación obtenida por la superación de los cursos de formación realizados con maquinaria o en sistemas de gestión u organización utilizados en el puesto a ocupar.

Las empresas estibadoras comunicarán a sus representantes legales y sindicales la implantación de nueva tecnología o maquinaria para permitir el desarrollo de los procesos formativos del personal por cualquiera de las modalidades de impartición previstas legalmente. La información comunicada a los representantes legales y sindicales al amparo de este artículo queda sometida al deber de sigilo, resultando de aplicación lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, los representantes deberán garantizar la confidencialidad de la información y su uso exclusivo en el ámbito y para los fines que motivaron su entrega.

Los CPE organizarán los cursos de formación profesional necesarios para mantener un alto nivel de profesionalidad de las personas trabajadoras que permita la promoción profesional y la adaptación constante a las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo.

De conformidad con el artículo 18.4.b) de la Ley 14/1994, de 1 de julio, la empresa estibadora, en régimen de no exclusividad, colaborará con el CPE del que sea socia para posibilitar la formación, perfeccionamiento y la promoción profesional del personal conforme lo dispuesto legalmente. A los indicados efectos, pondrá a disposición de aquellos los nuevos medios o sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el CPE.

Esta obligación de colaboración no será obstáculo para que las empresas estibadoras, por sí mismas o en colaboración con tercero habilitado para ello, puedan organizar cursos de formación profesional para las personas trabajadoras de la estiba portuaria, en condiciones equivalentes a las indicadas en el párrafo anterior.

La representación legal y sindical del personal en las empresas estibadoras o Centros Portuarios de Empleo afectados tendrá derecho a emitir un informe en los términos previstos en el artículo 64. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo las empresas estibadoras podrán organizar por sí mismas o mediante la contratación de servicios externos, incluidos los CPE, los cursos de formación profesional del personal directamente contratado por aquellas. El personal estibador integrado o adscrito a una empresa estibadora tendrá derecho al acceso de la formación impartida por el CPE con que tenga el contrato suspendido.

En el supuesto de que una persona trabajadora integrada o adscrita en la plantilla de una empresa esté acreditada para acceder a un grupo profesional superior o especialidad dentro del mismo grupo y no exista puesto de trabajo de ese grupo en la empresa donde viniera prestando sus servicios, podrá solicitar y, tendrá derecho a obtener, la reincorporación al CPE con el que tenga el contrato suspendido.

Con antelación a la nueva contratación de personal en las plantillas de los CPE o de las empresas estibadoras conforme a lo previsto en el artículo 15, el empleador deberá realizar un proceso de promoción profesional al que tendrá derecho de acceso el personal del ámbito de este Acuerdo de la empresa afectada y el del CPE del que sea socio.

### **Artículo 19. Criterios para la promoción profesional y resolución de discrepancias sobre clasificación y promoción profesional.**

La promoción o reclasificación de las personas trabajadoras del ámbito personal del Acuerdo se regirá por los siguientes criterios:

- a) El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en su respectivo ámbito entre las



personas trabajadoras de las propias empresas y las de los CPE de los que sean socias

- b) En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17 del ET.
- c) Las ofertas de promoción serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa y del CPE del que, en su caso, sea socia. Además, serán comunicadas a la representación legal y sindical de la empresa que oferte la promoción profesional y tendrán acceso, previa la selección correspondiente, todas las personas trabajadoras independientemente del grupo profesional y especialidades que tengan reconocidas, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.
- d) En cada CPE o Empresa estibadora, el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único en su respectivo ámbito y contará con la participación de los representantes legales y sindicales de las personas trabajadoras del CPE o de la empresa afectada, respectivamente.
- e) La resolución de las discrepancias en materia de promoción y clasificación profesional se resolverán en el seno de la comisión paritaria del convenio sectorial de aplicación y, en su defecto, o por iniciativa de las partes, ante la CPSE.

## CAPÍTULO VI

### Movilidad funcional, modo de nombramientos, límites a la movilidad funcional y organización de la plantilla de los CPE

#### Artículo 20. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

El personal portuario realizará las funciones correspondientes a su grupo profesional y especialidades reconocidas y el nombramiento se efectuará según la especialidad requerida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que se establezca en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

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

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 21. Nombramiento de personal para la realización de funciones de otros grupos profesionales.

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.

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

La movilidad funcional entre grupos profesionales del personal integrado o adscrito

a una empresa estibadora precisará que el citado personal tenga la acreditación profesional para la especialidad requerida y que el CPE del que la empresa sea socia no tenga disponibilidad de personal del grupo profesional y especialidad correspondientes en el turno requerido.

## **Artículo 22. Límite a la movilidad funcional.**

La polivalencia y movilidad funcional previstas en el presente capítulo solo serán aplicables en el ámbito de una empresa estibadora cuando la formación en todas las especialidades haya sido ofertada por la misma en condiciones de igualdad para el personal del CPE del que, en su caso, sea socia y para el personal integrado o adscrito en la plantilla de la empresa y cuando se cumpla la garantía de ocupación y calidad en el empleo mediante el porcentaje mínimo de contratación indefinida, retribución mínima garantizada y la ocupación mínima convenidos en los artículos 12, 28 y 51.

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.) y al cumplimiento de los periodos mínimos de empleo o ingresos mínimos pactados en este Acuerdo 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.

41

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

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

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

La convocatoria, pruebas, puntuación y prelación, se hará con criterios objetivos según las normas pactadas en convenio o acuerdo sectorial de ámbito inferior disponiendo los medios formativos necesarios (formadores, material y maquinaria) permitiendo el acceso al personal de los CPE conforme a lo dispuesto en este capítulo.

## CAPÍTULO VII

### Selección y contratación de personal

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

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

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

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

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

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

La modalidad de contratación a tiempo parcial deberá realizarse por un mínimo del 50% de la jornada ordinaria equivalente en el mismo periodo de referencia cuya duración, en todo caso, deberá ajustarse a turnos completos. El porcentaje pactado podrá ser modificado a instancia de una empresa cuando acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos del artículo 82.3 del ET siempre que impidan la contratación mínima establecida. La aprobación de la solicitud y, en su caso, de la minoración del porcentaje mínimo deberá acordarse por los sujetos legitimados como inaplicación de convenio, previo informe de la CPSE. En caso de discrepancia entre las partes, se podrá promover la intervención mediadora o arbitral de la CPSE que resolverá conforme al procedimiento establecido en el artículo 6.2. c) del Acuerdo.

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

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

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

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

### **Artículo 26. Periodo de prueba.**

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

43

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

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

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

### **Artículo 27. Contratos Formativos.**

Se acuerda aplicar a los contratos formativos, en aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y con la finalidad de posibilitar y favorecer la capacitación profesional plena como estibadores portuarios del

personal de los CPE y de las empresas estibadoras, con los límites establecidos en el artículo 12 el Acuerdo, y en atención a las características del sector, las condiciones y reglas que se indican a continuación:

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

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

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

**Contrato de formación en alternancia:**

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

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

**Reglas comunes a los contratos formativos:**

- a. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal podrá concretar el número y características del personal con contrato formativo que pueda integrarse en cada equipo de trabajo en atención a razones justificadas de prevención de riesgos laborales, organización del trabajo y cumplimiento de los objetivos formativos propios de estos contratos previstos en el presente Acuerdo.
- b. Dadas las características del sector, el personal contratado por los CPE mediante las modalidades formativas se articulará mediante la puesta a disposición de las empresas estibadoras por el sistema de llamamiento y nombramiento establecido en el Acuerdo, convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior. Se asignará al citado personal un tutor formador en cada operativa.
- c. En cada empresa estibadora o CPE y para cada operativa se determinará el número máximo de contratos formativos que sean adecuados para no afectar los niveles de rendimiento y productividad de estas, con garantía de la seguridad laboral para el alumnado y el personal interviniente en las operativas.

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

## **Artículo 28. Principios, obligaciones y procedimiento para la contratación de personal por las Empresas Estibadoras y por los Centros Portuarios de Empleo.**

### **28.1 Principios generales.**

Los ingresos de nuevas personas trabajadoras a las plantillas de las Empresas Estibadoras o de los CPE será libre de conformidad a la legislación vigente y se realizará conforme a los principios, obligaciones y procedimiento de este Acuerdo.

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

El cómputo del porcentaje mínimo de ocupación efectiva se realizará, de forma individualizada, por Empresa Estibadora y por Centro portuario de empleo (CPE). Los contratos de puesta a disposición no computarán, a estos efectos, para la empresa usuaria no socia si el CPE no cumple con el porcentaje mínimo de ocupación.

45

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

### **28.2 Inicio del procedimiento de nueva contratación de personal.**

La contratación de nuevo personal será libre y compete en exclusiva a dichas entidades. Los empleadores lo comunicarán a su representación legal y sindical a los efectos de que se emita informe previo y no vinculante. Para la contratación de personal del CPE por las Empresas Estibadoras socias se estará, asimismo, a lo establecido en el artículo 15.

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

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

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

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

#### **a. Nivel óptimo de empleo:**

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

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

#### **b. Nivel de ocupación:**

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

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



c. Nivel de ingresos:

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

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

La representación legal y sindical del CPE o de la empresa estibadora contratante podrán emitir, asimismo, informe sobre el ingreso de personas trabajadora, previa audiencia con el empresario, aun cuando no se alcance el nivel de ingreso establecido, cuando se aleguen circunstancias que afecten a las condiciones de trabajo, formación profesional de la plantilla, medidas de adecuación de la plantilla en previsión de jubilaciones o bajas, introducción de nuevas tecnologías, tráfico del puerto u otra circunstancia que la justifique.

47

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

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

#### **28.4 Resolución de ingresos.**

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

En todo caso, antes de iniciar un proceso de nuevos ingresos se estará a la promoción profesional establecida en el artículo 18 y el nivel óptimo de empleo.

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

### 29.1 Contrato de ingreso.

El ingreso de nuevo personal se producirá una vez se hayan agotado las posibilidades de promoción profesional de todas las personas trabajadoras.

### 29.2 Calidad en el empleo.

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

El personal de nueva contratación deberá reunir los requisitos de capacitación profesional previstos en la legislación aplicable y superar las pruebas mínimas de ingreso establecidas en el presente Acuerdo y, en su caso, las convenidas mediante convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior.

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

Las acciones formativas teórico prácticas serán determinadas mediante acuerdo de las partes en el seno de la comisión paritaria sectorial del ámbito del convenio de cada puerto y, en su defecto, mediante acuerdo con los sindicatos representados en la CPSE.

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

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

## Artículo 30. Forma del contrato.

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

El contrato indefinido a tiempo completo se realizará conforme al modelo del anexo II.

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

### **31.1 Criterios y medidas para la adecuación de la plantilla.**

Cuando en un CPE o empresa estibadora descienda la actividad del año natural anterior y produzca un nivel de ocupación inferior al 75% del nivel óptimo de empleo, la entidad empleadora y su representación legal y sindical analizarán y, en su caso, adoptarán los acuerdos que estimen pertinentes (amortización de puestos de trabajo, despido colectivo, suspensión temporal de los contratos, disminución de retribución, etc.), para la adecuación de las plantillas a las necesidades operativas.

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

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

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

### **31.2 Criterios y medidas para la adecuación temporal de la plantilla a la actividad.**

Cuando por una empresa estibadora o centro portuario de empleo incluidos en el ámbito personal del convenio se prevea un descenso de la actividad anual que pueda generar un nivel de ocupación inferior al 85% del nivel óptimo de

empleo, un tercero independiente designado al efecto por la propia empresa o centro portuario de empleo analizará, previa consulta con la representación legal y sindical de la empresa, las necesidades de empleo de otras empresas o centros portuarios de empleo en el ámbito funcional del convenio en el mismo puerto al objeto de ofrecerles la incorporación del personal excedente. Para la elaboración y realización de la oferta, el tercero independiente contratado al efecto guardará la más estricta confidencialidad sobre la información facilitada por las empresas, en especial sobre sus perspectivas de carga de trabajo y actividad futura, que se abstendrá de comunicar a las demás. El referido tercero deberá garantizar en todo momento su independencia y, en particular, la ausencia de vínculos profesionales, societarios o familiares con las partes firmantes del Acuerdo Marco o cualquiera de los sujetos afectados por el mismo. Las conclusiones y propuestas que se realicen al tercero sobre recolocación del personal a cualesquiera de las empresas afectadas serán notificadas separadamente a la representación legal y sindical de cada una de las empresas destinatarias de dichas propuestas y no identificará a la empresa de procedencia del personal, que tampoco podrá conocer la identidad de dichas empresas destinatarias. La RLT del personal afectado tendrá derecho a que el tercero independiente les informe sobre el número de vacantes potenciales en el puerto sin identificar a las posibles destinatarias. En el supuesto de inexistencia de acuerdo para la recolocación del personal excedente, se procederá a implantar un Plan Social de acompañamiento que podrá incorporar medidas de suspensión temporal de los contratos, aplicando preferentemente los periodos de suspensión a la realización de los pertinentes cursos y labores de formación de los estibadores afectados por las mismas.

50  
50

## Artículo 32. Procedimiento de selección de personal.

### 32.1 Selección de personal:

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

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

### 32.2 Convocatoria:

La oferta de puestos de trabajo se publicará en los tabloneros de anuncios de los CPE o de las Empresas Estibadoras contratantes con un plazo mínimo de 15 días hábiles para la presentación de las solicitudes.

En dicha oferta deberá constar los requisitos de admisión de candidatos al proceso selectivo, el número de plazas a cubrir y el formulario que deberá presentarse ante el CPE o la Empresa Estibadora ofertante de empleo.

### **32.3 Admisión al proceso de selección:**

Todos los aspirantes deberán acreditar documentalmente:

- a. La mayoría de edad.
- b. La capacitación profesional prevista legalmente o cumplir los requisitos para la suscripción de un contrato formativo habilitante.
- c. La posesión del permiso de conducir C1.

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

### **32.4 Pruebas de selección:**

51

Las pruebas de selección para la contratación de personal serán eliminatorias. Es decir, el aspirante deberá superar todas las pruebas para que su candidatura sea considerada apta. Las pruebas serán elaboradas por la Empresa Estibadora o CPE convocante y, deberán incluir, al menos:

- a. Pruebas físicas.

Estas pruebas permitirán la apreciación de las habilidades y destrezas de tipo motriz (agilidad, rapidez, coordinación) que se consideran indispensables para el desempeño de los puestos de trabajo que se deben cubrir.

- b. Pruebas psicotécnicas.

La realización de estas pruebas permitirá la apreciación de los rasgos de aptitud y de carácter considerados básicos para el desempeño de los puestos de trabajo que se desea cubrir.

Para la realización de esta prueba se aplicarán test de:

- 1) Inteligencia general.
- 2) Aptitudes especializadas.

3) Personalidad.

c. Pruebas médicas.

De realización imprescindible, se llevará a cabo un examen médico completo de los candidatos que hayan realizado las fases anteriores, de forma que se constate el estado de salud de los aspirantes y su adecuación al puesto de trabajo que se desea cubrir.

Estas pruebas consistirán como mínimo en:

- 1) Análisis de sangre y orina.
- 2) Visual.
- 3) Auditivo.
- 4) Cardiovascular.
- 5) Sustancias psicotrópicas y alcohol.

El CPE o la Empresa Estibadora podrá establecer requisitos o pruebas adicionales a los anteriores para la selección de los candidatos.

### **32.5 Lista Selección de candidaturas:**

Concluido el proceso, se publicará el orden de candidatos con la puntuación obtenida debiendo la empresa estibadora o Centro portuario de empleo contratar por el orden de mayor a menor puntuación, salvo que la empresa acredite causa justificada y no discriminatoria para alterar el orden.

En el supuesto de que las pruebas hayan sido superadas por un número de candidatos superior al de plazas ofertadas, los aspirantes que hayan obtenido menor valoración serán considerados como «no aptos», no generando derechos para futuras convocatorias.

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

### **Artículo 33. Participación de la representación del personal.**

La representación legal de las personas trabajadoras (RLT) del contratante podrá nombrar un representante y los sindicatos con presencia en la CPSE podrán nombrar un máximo de dos, que participarán en todo el proceso de selección, incluida la elaboración de las pruebas.

## CAPÍTULO VIII

### Garantía y estabilidad en el empleo

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

##### 34.1 Garantía y estabilidad en el empleo.

Se conviene el reconocimiento de los derechos y obligaciones contenidos en el Acuerdo en virtud de los mandatos contenidos, para la garantía y estabilidad en el empleo, en el Convenio Internacional n.º 137 de la OIT sobre trabajo portuario, en la Carta Social Europea y en su normativa social, por las previsiones de protección de las personas trabajadoras contenidas en el Real Decretoley 8/2017 y en el Real Decretoley 9/2019 y, singularmente, como consecuencia del carácter mutualista, libre y voluntario, en la contratación, formación y uso compartido de personal por medio de los Centros portuarios de empleo (CPE).

54

Para atender con eficiencia la demanda de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación profesional de aquellos (art. 18.1 de la Ley 14/1994) el legislador habilitó la constitución de Centros portua-

rios de empleo (CPE) cuyo personal estibador es compartido, mancomunadamente, por las empresas estibadoras mediante la puesta a disposición de estas. Este mecanismo permite a las empresas estibadoras generar eficiencias derivadas de la mutualización de los riesgos e inversiones vinculados con, al menos, parte del personal necesario para la prestación de los servicios portuarios. La participación libre de las empresas en el CPE implica la asunción de determinados compromisos imprescindibles y necesarios para asegurar la viabilidad de este mecanismo de colaboración, sin los cuales no resultaría posible la generación de las eficiencias derivadas de la mutualización.

La garantía y estabilidad en el empleo se encuadra en un amplio marco convencional de medidas de flexibilidad internas y externas que se articulan a partir de los siguientes criterios:

- Regulación convencional de medidas de fomento del empleo estable (art. 13).
- Regulación en el convenio de medidas de flexibilidad interna (art. 31) que amplían los márgenes empresariales legales de flexibilidad y que se relacionan con disminuciones de los niveles de empleo y ocupación.



- Articulación entre las medidas convencionales de flexibilidad interna y las eventuales medidas de flexibilidad externa en los supuestos de concurrencia de las causas legales previstas para poner en práctica este último tipo de medidas.
- Consideración de la posible existencia de supuestos de transmisión de empresa en el caso de las empresas, como los CPE, cuya actividad consiste básicamente en la actividad laboral de sus trabajadores.
- Consideración específica de los supuestos de extinción de la personalidad jurídica del contratante, que puede determinar la aplicación de medidas de flexibilidad externa y, en su caso, de las reglas legales y convencionales sobre transmisión de empresa.
- Consideración específica de los supuestos de cambios en la composición societaria de los CPE que puedan tener efectos en el mantenimiento de los niveles de empleo y ocupación del CPE y puedan dar lugar a la aplicación de Planes Sociales.

### **34.2 Garantía de ocupación efectiva.**

55

Los agentes económicos y sociales reconocidos constitucional y legalmente como sujetos legitimados para la negociación colectiva, en cumplimiento de la obligación de dar ocupación efectiva conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consideran que –dadas las características de la irregularidad de los tráficós portuarios, la concentración temporal de la demanda de mano de obra cuando se produce la actividad portuaria, la demanda intensiva de la mano de obra en jornadas sucesivas y la variabilidad en el volumen de personal preciso para atender con eficiencia las necesidades propias de las operativas portuarias– no es posible una garantía de ocupación del 100% de los días en que el personal del ámbito del Acuerdo debe estar disponible para el trabajo.

Mediante el presente Acuerdo, y como medida de estabilidad en el empleo, se conviene que el nivel mínimo de ocupación efectiva garantizado será del 85% del nivel óptimo de empleo, en cómputo anual, para las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal (artículo 8) de este Acuerdo.

### **34.3 Incidencia de las decisiones empresariales en los Centros portuarios de empleo y Planes Sociales de los CPE.**

La libre decisión de cada empresa estibadora de participar, por cualquier modo, en un Centro portuario de empleo afecta al dimensionamiento de la plantilla del CPE y, en consecuencia, sobre el mantenimiento y estabilidad del empleo, el nivel de ocupación y la garantía de retribución mínima del personal contratado.

En consecuencia, la decisión mercantil de separación, total o parcial, del CPE produce consecuencias laborales respecto al personal mutualizado que deberá ser objeto de negociación específica en cada CPE. Sin embargo, con carácter general, se conviene la elaboración de un Plan Social en el CPE afectado para los supuestos regulados en este capítulo con la finalidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación y acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, conforme a lo previsto en el artículo 51.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en cumplimiento del Convenio n.º 137 de la OIT para especificar medidas que impidan y atenúen los efectos perjudiciales de la reducción de las personas trabajadoras en los registros portuarios.

Así, las medidas convencionales se aplicarán de manera diversificada en función de la diversidad de situaciones empresariales y laborales y de forma gradual, según los criterios generales de prioridad de la flexibilidad interna sobre la externa y de protección del empleo.

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

56

Se producirá la recolocación convencional del personal de los Centros portuarios de empleo (CPE), de acuerdo con lo previsto en el Artículo 37, cuando concurren los siguientes supuestos:

1. Cuando los socios acuerden, por cualquier causa, voluntaria o forzosa, la disolución total o extinción del CPE, cesando en su actividad y los antiguos socios titulares del servicio portuario de manipulación de mercancías continúen desarrollando tal actividad.
2. Cuando se acuerde la disolución parcial o separación de una empresa estibadora del CPE, y el socio separado continúe en la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías en régimen de autoprestación y para ello requiera contar con personal adicional al que tuviera contratado en su plantilla.

A los efectos de esta obligación de recolocación, se asimila a la separación el hecho de que una empresa estibadora socia del CPE, de forma continuada, realice una demanda de empleo de trabajadores portuarios del CPE sustancialmente inferior a la que venía realizando que afecte negativamente al nivel de ocupación del personal del CPE, debido a que continúa la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías en régimen de autoprestación mediante el empleo directo de otro personal o como usuaria de otro CPE u otro medio previsto en derecho.

## Artículo 36. Subrogación convencional por sucesión de empresas.

Se entiende que existe sucesión de empresas a los efectos previstos en el artículo 44 ET y en el Acuerdo, cuando por cualquier modo válido en derecho se transmite toda o parte de la actividad realizada por un titular del servicio portuario de manipulación de mercancías integrado en un CPE a otro que opera en el mismo puerto y que realizará la actividad sin solicitar al mismo CPE la puesta a disposición de personal con el nivel de ocupación garantizado. A estos efectos, se entiende como transmisión de la actividad económica la cesión por cualquier modo de la empresa, terminales portuarias, transmisión de cartera de clientes o de operativas específicas o cualquier otro modo de suceder a una empresa estibadora en la realización de los servicios portuarios realizados por la misma.

La subrogación se producirá a través de los procedimientos de incorporación a la empresa subrogada y con las condiciones de trabajo previstas para la recolocación.

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

57

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

### 37.1 Obligación convencional de recolocación.

En los supuestos indicados en los artículos 35 y 36, las empresas estibadoras salientes que continúen o reciban la actividad deberán ofertar al personal del CPE afectado la continuidad en el empleo mediante la contratación directa e integración en su plantilla con los derechos y condiciones que se indicarán a continuación.

A los efectos de determinar el personal del CPE afectado, la empresa estibadora saliente y la dirección del CPE realizarán la autoevaluación de las eficiencias de la recolocación de personal y las necesidades de personal vinculadas directamente a tal actividad, de manera que la contratación directa e integración en su plantilla se limite al personal que resulte necesario a los efectos de la prestación de los servicios portuarios y, al mismo tiempo, se garantice la viabilidad del sistema de mutualización del CPE.

La elaboración y acceso a la autoevaluación preservará la necesaria confidencialidad respecto a los datos individuales de las empresas estibadoras y, en particular, los relativos al volumen de actividad económica estimada en el futuro.

En caso de discrepancia entre la empresa saliente y el CPE afectado, se encargará a un tercero independiente la realización de un Informe sobre las eficiencias de la recolocación y subrogación de personal.

En los casos en los que la autoevaluación o, el Informe del tercero independiente, no acreditaran las eficiencias de la recolocación o subrogación convencional de todo o parte del personal, la empresa saliente no estará obligada a la recolocación del personal afectado.

La obligación de recolocación estará condicionada a que los Informes de autoevaluación (tanto de la empresa estibadora saliente como del CPE o, en su caso, del tercero independiente) acrediten suficientemente el cumplimiento de las cuatro condiciones acumulativas establecidas en el artículo 1.3 de la Ley 15/2007, de Defensa de la Competencia.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pudieran fundamentar la extinción de contratos de trabajo o incida negativamente en los niveles de empleo y ocupación del personal del CPE, la empresa saliente deberá efectuar una aportación al CPE por importe equivalente a la indemnización que procediera en caso de despido colectivo por cada persona afectada no subrogada o recolocada.

58

### **37.2 Condiciones de la recolocación.**

- a) El citado personal tendrá derecho a su incorporación voluntaria en la empresa estibadora.
- b) El sistema de asignación de las personas trabajadoras a los que se ofrecerá la incorporación voluntaria a la empresa estibadora se regirá por el principio de neutralidad competitiva. A tal fin, con el objeto de que la posición competitiva de todas las empresas estibadoras implicada no resulte alterada en relación con su situación anterior se regirá por las siguientes medidas:
  - El número de trabajadores con derecho a la recolocación se determinará en función de las necesidades de personal vinculadas directamente a la actividad que reciba o continúe la empresa estibadora. A estos efectos, se entenderá como empleo necesario el utilizado durante el año anterior al hecho causante previsto en los supuestos convencionales de subrogación y recolocación y vinculado específicamente a esa actividad, salvo que la empresa afectada, acredite la disminución o incremento de la actividad futura, lo que deberá realizar ante un tercero nombrado por la CPSE de entre los mediadores o árbitros inscritos en el SIMA. El número de personas recolocadas disminuirá en igual proporción que la que resulte de las medidas que la empresa obliga-

da adopte respecto de fórmulas de contratación que permitan garantizar los niveles de empleo indefinido establecidos convencionalmente y no afecten a los niveles de empleo y ocupación.

- En el supuesto de que concurra y se acredite la disminución de la actividad, se iniciará en el CPE afectado un proceso de adecuación de la plantilla a la actividad resultante, lo que se realizará con la participación de la empresa saliente (o el nuevo socio que la sustituya) que deberá proponer alternativas para la garantía del empleo y, en su caso, dotar al Plan Social de acompañamiento de una cuantía económica equivalente a 40 días de salario por año por cada persona afectada, tomando como referencia la retribución anual y antigüedad media de la plantilla del CPE. El destino de las aportaciones económicas será asignado a la finalidad que se convenga en el procedimiento de negociación colectiva de adecuación de plantilla.
- Una vez determinado el número total de trabajadores objeto de recolocación, se concretará su distribución por grupos y especialidades en proporción al personal ocupado por la empresa estibadora en el año de referencia para la actividad que reciba o continúe, de forma que la combinación de trabajadores a los que se les ofrecerá la incorporación se corresponderá con las necesidades operativas objetivas de la empresa estibadora.

59

La información sobre los grupos y especialidades de trabajadores empleados por la empresa estibadora será confidencial y solo será conocida por los gestores del CPE, con exclusión expresa de los socios, y por los representantes legales y sindicales obligados por el sigilo profesional.

Cualquier discrepancia entre la empresa estibadora, la representación legal y sindical del personal afectado y el CPE respecto del número, grupo profesional y especialidades de trabajadores del CPE que deben ser objeto de subrogación o recolocación, datos estadísticos de retribución y antigüedad media será resuelta por un tercero nombrado por la CPSE de entre los mediadores o árbitros adscritos en el SIMA.

- Cumplidos los anteriores trámites, el CPE hará pública la oferta de recolocación de la empresa estibadora. La aceptación de la oferta será voluntaria para las personas trabajadoras.

En el caso de que el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir, tendrá preferencia, alternativamente, el de mayor y menor antigüedad en el CPE.

- c) El derecho a la recolocación se producirá en los términos establecidos en el ar

título 44 ET y será efectiva en el momento en el que se produzca alguno de los supuestos regulados en los artículos 35 y 36. La empresa estibadora no tendrá que respetar las mejoras en las condiciones laborales que, no estando previstas en los convenios colectivos de aplicación, se hayan otorgado a las personas trabajadoras en los 120 días naturales anteriores a la recolocación.

d) Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las personas trabajadoras procedentes del CPE cedente, tanto en los supuestos de recolocación total como parcial, les será de aplicación el presente convenio colectivo y el convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior. No obstante, cuando concorra con convenio colectivo de ámbito empresarial, la empresa cesionaria deberá respetar a las personas trabajadoras subrogadas como garantías «ad personam», los siguientes derechos:

1. La percepción económica bruta anual en condiciones homogéneas de actividad. En cuanto a la retribución variable vinculada a productividad o incentivos, la empresa cesionaria abonará al trabajador el volumen de variables realmente realizado, garantizando el precio unitario que los conceptos variables tenían en la cedente, siempre y cuando éste sea superior al de la empresa cesionaria, hasta el volumen realizado en aquélla. El resto, si lo hubiere, se abonarán al precio unitario vigente en la cesionaria. A tal efecto, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En cuanto al complemento «ad personam» que se determine en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en las empresas cesionarias, será objeto de negociación colectiva la determinación del reparto de los incrementos salariales que en su caso pudieran acordarse.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador sea subrogado a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones.

2. Antigüedad del trabajador a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al trabajador, así como a efectos de su participación con derecho al sufragio activo y pasivo en los procesos de elecciones a representantes de las personas trabajadoras. Asimismo, las personas trabajadoras recolocadas que ostenten la condición de RLT mantendrán

tal condición con los derechos, garantías y obligaciones establecidas legal y convencionalmente. En todo caso, se respetará el derecho de opción a favor de la persona trabajadora en caso de despido y la constitución de un tercer colegio electoral exclusivo para las estibadoras y estibadores portuarios establecido en este acuerdo.

Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad a los efectos previstos en la oferta de empleo y recolocación regulada en el presente convenio colectivo.

La empresa cesionaria acreditará a cada trabajador la antigüedad a la que se refiere este artículo

3. Derechos económicos en trance de adquisición hasta que se perfeccionen.
  4. Modalidad contractual, grupo profesional y especialidad/es.
  5. La jornada anual de cada trabajador, entendiéndose por tal y únicamente a estos efectos, la compuesta por la jornada anual ordinaria, realizada bien en virtud de contrato, bien de acuerdos novatorios posteriores, añadidas las horas complementarias efectivamente realizadas en los 12 meses anteriores a la recolocación. Se exceptúan expresamente las horas extraordinarias, así como las perentorias. Igualmente, se mantendrá el derecho al número de días de vacaciones.
  6. Derechos derivados de seguros colectivos y compromisos sobre planes de pensiones u otros sistemas de previsión social siempre que estuvieran regulados en convenio o acuerdo colectivo sectorial estatal o en convenio o acuerdos colectivo de ámbito inferior.
- e) El CPE deberá facilitar a la empresa estibadora la siguiente documentación antes de que surta efectos la recolocación:
- Certificado de estar al corriente en las obligaciones con la Seguridad Social.
  - Relación nominal de trabajadores afectados indicando: número de afiliación a la Seguridad Social; fecha de ingreso y antigüedad; retribución total anual desglosada por conceptos; grupo y especialidades; jornada, modalidad de contratación; y fecha del disfrute de vacaciones. Si la persona trabajadora es RLT se especificará tal condición y el mandato de esta.
  - Expediente personal de cada trabajador afectado incluyendo: el contrato de trabajo y copia de los recibos de salario de los doce meses anteriores a la recolocación; información de los seguros y planes de previsión social comple-

mentaria de los que, en su caso, sea parte; información sobre los cursos de formación recibidos; y cualquier otro documento relevante a los efectos de la recolocación.

- Justificante de pago de las percepciones de vencimiento superior al mes a la fecha de recolocación.
- Detalle pormenorizado de los derechos «ad personam» a que hace referencia este artículo.
- Documentos debidamente diligenciados por cada trabajador en el que se haga constar que no se le adeudan cantidades.

Esta comunicación de datos personales es necesaria para los fines indicados sin perjuicio de que los titulares de los datos podrán ejercitar sus derechos conforme a la normativa de protección de datos.



## CAPÍTULO IX

Jornada anual; descansos; horas extraordinarias; tipos de jornadas; vacaciones anuales

### **Artículo 38. Jornada máxima anual, distribución irregular de la jornada y calendario laboral.**

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 Acuerdo o en los convenios de ámbito inferior (v. gr. en materia de abono o la compensación de las horas extraordinarias 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 por 11 mensualidades).

La jornada anual se distribuirá de manera irregular mediante el sistema de llamamientos, nombramientos y turnos establecidos en este acuerdo y en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

63

Las empresas estibadoras 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. A tal efecto, se cumplirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales y convencionales complementarias.

### **Artículo 39. Jornada mínima mensual obligatoria.**

El cumplimiento de la jornada anual y el cómputo de la jornada mínima mensual obligatoria se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalente a los días laborables del mes más dos, respetando los 14 días festivos anuales, los de descanso semanal, los de licencias o permisos y demás causas de suspensión del contrato de trabajo legal o convencionalmente establecidas.

Como consecuencia del sistema de cómputo de turnos indicado en el párrafo anterior, la jornada mínima mensual obligatoria no será superior de 24 turnos, sin perjuicio de lo cual, las personas trabajadoras podrán realizar –voluntariamente o en las condiciones que se establezcan en los convenios o acuerdos colectivos ámbito

inferior– un número superior de turnos mensuales con el límite de la jornada máxima anual de 1.826 horas pactadas.

La citada obligación tendrá vencimiento trimestral (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre y octubre-diciembre). Se considerará cumplimentada la jornada correspondiente a dicho periodo y, por tanto, no exigible el tiempo de trabajo en el que no se hubiera producido ocupación efectiva a pesar de la disponibilidad del trabajador.

En los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior se podrá detallar, complementar y ampliar las licencias o permisos; asimismo se podrá modificar, reducir o ampliar los periodos de referencia y regular la obligación de disponibilidad siempre que articule un sistema que amplíe, individual o colectivamente, la atención de los servicios portuarios demandados con respeto de los límites legales.

#### **Artículo 40. 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 un máximo de cinco días al año, que serán determinados como días inhábiles a efectos laborales por el convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior.

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

#### **Artículo 41. Horas extraordinarias y remate de buques.**

El exceso sobre la jornada anual pactada tendrá la consideración de horas extraordinarias y deberá compensarse mediante el sistema que se determine en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

El exceso del tiempo de trabajo sobre los turnos establecidos en cada puerto se abonará, sin perjuicio de su consideración como hora ordinaria, con el importe y recargos establecidos en los convenios de ámbito inferior.

A petición de las empresas estibadoras, se podrá realizar un máximo de dos horas de remate de buques, según la regulación que se establezca en convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior.

## Artículo 42. Cómputo de la disponibilidad del personal de los CPE.

A los efectos del artículo 39, la disponibilidad del personal de los CPE se acredita mediante la asistencia a los nombramientos o en la forma establecida en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior. Sin perjuicio de lo indicado y con objeto de alcanzar el máximo nivel de ocupación posible, cuando como consecuencia de la irregularidad de la arribada de los buques a puertos, la discontinuidad de la actividad en tierra (preparación y organización de cargas, entrega y recepción de mercancías) u otras circunstancias se prevea que todos o determinados grupos de trabajadores no alcanzarán en el mes un nivel de empleo de 22 turnos, las personas trabajadoras afectados estarán obligados a realizar en promedio mensual un máximo de cuatro reenganches o jornadas de 12 horas en los términos indicados en el artículo 44 y concordantes del Acuerdo. La obligación de los citados reenganches se computará trimestralmente en la forma y con el alcance previsto para la obligación de disponibilidad establecida en este acuerdo.

## Artículo 43. Descansos y festivos.

En la ordenación de la jornada se respetará la legislación vigente, con especial atención en la organización del trabajo para garantizar el mínimo de descanso de 12 horas entre jornadas y el descanso semanal.

65

Dada la modalidad de adscripción y la diferente manera de organización, previsibilidad de ocupación y atención al servicio, el descanso semanal para las personas trabajadoras de los CPE será el establecido en los convenios colectivos de ámbito inferior y de dos días para todo el personal, integrado o adscrito, de las plantillas de las empresas estibadoras. La determinación de los días de descanso semanal para todo el personal afectado por este convenio será la establecida en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, en atención a compatibilizar la disponibilidad y demanda en la prestación del servicio con el derecho a la previa determinación del descanso con una antelación de siete días o, en su caso, la antelación pactada en los convenios o acuerdos colectivos sectoriales inferiores. El disfrute del descanso semanal podrá realizarse cada dos semanas.

Las empresas estibadoras procederán a señalar para las personas trabajadoras integradas o adscritas a sus plantillas el descanso de dos días semanales consecutivos quedando fijado el número máximo de turnos mensuales en 22. Cuando la empresa no lo comunique en el calendario anual o con una antelación de un mes, se entenderá que los días de descanso semanal serán sábado y domingo. A estos efectos, el personal puesto a disposición por más de un turno procedentes del CPE conforme al artículo 14.b) estará sujeto a la regulación contenida en el párrafo anterior.

Los días festivos anuales, excluidos los inhábiles previstos en el artículo 40 se disfrutarán en la forma que se convenga en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

El personal afectado por el Acuerdo disfrutará de licencia no retribuida de hasta 12 días anuales de asuntos propios. El plazo de solicitud ante el CPE o empresa estibadora finalizará en la hora en la que esté previsto el nombramiento que precede al que corresponda al periodo de la licencia. El CPE o la Empresa estibadora podrá denegar las solicitudes que excedan del 20% del personal disponible en cada grupo profesional o/y especialidad, siempre que fuera necesario para atender los pedidos. En tal caso, se denegarán las solicitudes por el orden inverso de presentación o, en su caso, por sorteo. Esta licencia no disminuirá la jornada mínima mensual obligatoria establecida en el Acuerdo.

#### **Artículo 44. Turnos de trabajo y jornadas especiales.**

Como regla general, el tiempo de trabajo en el sector se organizará en turnos de trabajo de seis (6) horas de trabajo efectivo en las condiciones establecidas en el artículo 45. El turno de seis horas será continuo. Sin embargo, los convenios o acuerdos de ámbito inferior podrán establecer los sistemas de trabajo, tipos y distribuciones de la jornada, horarios y duración de los turnos, dentro de los límites establecidos legalmente sin contradecir las condiciones establecidas en este acuerdo.

Las personas trabajadoras podrán realizar una jornada de hasta 12 horas consecutivas o dos turnos de seis horas el mismo día, siempre que se cumpla el descanso obligatorio entre jornadas y que no se superen los límites de jornada mínima obligatoria indicados en el artículo 39.

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

Cuando fuera precisa la realización de jornadas de 12 horas o dos turnos en el mismo día, el personal afectado tendrá derecho a la interrupción mínima de media hora o la dispuesta por convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior, que se realizará a la mitad de la jornada y será considerada y retribuida como de trabajo efectivo. En tal caso, el personal deberá ser informado en el momento del nombramiento o, si no hubiera sido posible por causa imprevista, tan pronto se tenga conocimiento de ello.

El personal de los CPE asume colectivamente un compromiso de disponibilidad para atender las demandas de servicio en cada puerto. A tal efecto, en los conve

nios colectivos de ámbito inferior se regulará el sistema de nombramiento y rotación de las jornadas de 12 horas o reenganches y se establecerá el importe de la manutención correspondiente, sin perjuicio de la retribución que corresponda al tiempo trabajado.

Las jornadas de trabajo realizadas en las autopistas del mar y en aquellos otros tráficos que se consideren oportunos en cada puerto, se adecuarán de forma que pueda adaptarse el inicio del turno a la llegada del buque al puerto, pudiendo convenirse el fraccionamiento del turno y la determinación de la cuantía de la retribución en atención a la operativa de trabajo que desempeñe en el buque. A estos efectos, tanto la posibilidad de fraccionar el turno como la retribución se determinarán en los convenios o acuerdos de ámbito inferior.

Los sujetos legitimados en ámbitos inferiores y, en caso de discrepancia entre sus componentes, la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, con audiencia de las representaciones empresariales y de las personas trabajadoras afectadas podrán arbitrar el establecimiento de jornadas especiales a fin de poder atender los servicios portuarios correspondientes a buques de tráfico regular rodante.

#### **Artículo 45. Inicio y finalización del turno de trabajo.**

67

El turno de trabajo se iniciará desde el momento en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y finalizará en el mismo. El CPE o la empresa estibadora deberá poner a disposición del personal los medios de transporte necesarios para facilitar el desplazamiento del personal dentro del puerto desde el punto de acceso hasta el lugar de trabajo. El horario de los turnos de trabajo será el establecido en los convenios o acuerdos de ámbito inferior.

Se considerará cumplido el turno de trabajo en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a. Una vez transcurrido el tiempo estipulado en función del tipo de turno.
- b. Cuando el trabajador, una vez nombrado, finalice la operación para la que fue nombrado y no sea empleado en otras tareas.
- c. Cuando, una vez iniciado, finalice la operación u ocupación alternativa por causa ajena a la voluntad del personal y no sea empleado en otras tareas.
- d. Cuando en el transcurso del turno para el que fue nombrado no se iniciase el trabajo por causas ajenas a la voluntad del personal y no sea empleado en otras tareas.

## Artículo 46. Sistema de cómputo de turnos.

Los CPE efectuarán el control del número de turnos de trabajo realizado por el personal puesto a disposición de las empresas estibadoras, incluyendo los doblajes (turnos de 12 horas o reenganches).

La empresa estibadora notificará mensualmente a su representación legal y sindical, que quedará sometida al deber de sigilo en los términos previstos en el artículo 6.7, los datos indicados en el artículo 16 con indicación de la identificación, grupo profesional, especialidad, labor a desempeñar y composición del equipo de trabajo en que se integre su personal.

En todo caso, se contabilizarán los turnos realizados por las personas trabajadoras afectadas por el ámbito personal del Acuerdo en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.1 del Real Decretoley 8/2017 y en 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 Decretoley 9/2019.

## Artículo 47. Vacaciones anuales.

Las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de un mínimo de 30 días naturales, salvo que el convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior establezca un régimen más favorable.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario en convenio o acuerdo de ámbito inferior, se abonarán conforme al promedio de la retribución media individual en jornada ordinaria, durante los últimos once meses anteriores al mes de inicio del primer turno de vacaciones.

En los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, se regularán las modalidades o sistemas para el disfrute de las vacaciones, adecuándose, en todo caso, a las características de cada puerto, pudiéndose excluir determinados períodos del año como período de vacaciones con base a la actividad previsible.

En todo caso, durante el mes de septiembre del año, cada empresa estibadora y CPE y confeccionará y presentará a los representantes de los trabajadores un plan de disfrute de vacaciones, que una vez aprobado se publicará antes del día 15 de octubre de cada año, con los diversos turnos por grupos profesionales, a los que optarán todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito personal del presente acuerdo.

Cuando así lo disponga el convenio o acuerdo colectivo sectorial inferior, se podrá acumular a las vacaciones anuales los 14 días festivos anuales.

Los CPE recibirán las propuestas de las empresas estibadoras socias sobre la organización de las vacaciones de las personas trabajadoras integradas o adscritas en sus plantillas con la finalidad de adecuar el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios a las necesidades de las empresas.

Salvo pacto en contrario en convenio o acuerdo de ámbito inferior, el disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente de una sola vez o en dos periodos, procurando que se inicien los días 1 y 15 del mes correspondiente.

La distribución vacacional de las personas trabajadoras deberá permitir la atención a las necesidades operativas. Mediante convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior se determinará el periodo o periodos de vacaciones de tal forma que se mantenga durante todo el año la disponibilidad de trabajadores de cada especialidad de la plantilla.

El conflicto entre los planes de vacaciones será resuelto por las partes afectadas en el puerto o, en su defecto, arbitrariamente por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, oídas las partes, sin perjuicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción social.

## CAPÍTULO X

### Condiciones económicas

#### Artículo 48. Forma de pago.

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

#### Artículo 49. Estructura retributiva.

En los convenios o acuerdos de ámbito inferior, se establecerá la estructura salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Se establecerá un salario base por grupo profesional que podrá variar por el tipo de jornada.
- b. Los estibadores percibirán, como mínimo, dos pagas extraordinarias anuales, una en el mes de diciembre y otra en el que se convenga por convenio o acuerdo de ámbito inferior. Su cuantía se determinará en los citados convenios colectivos.
- c. Podrán establecerse para el cálculo del salario de cada trabajador sistemas de primas o incentivos en función de la cantidad o calidad de trabajo efectivamente realizado, así como otros complementos o primas mínimas garantizadas.

#### Artículo 50. Retribución mínima garantizada.

Las partes convienen en establecer una garantía de percepción salarial de treinta turnos mensuales para el personal indefinido a tiempo completo. Los turnos no trabajados hasta completar los treinta o, en su caso, el número de turnos contratados a tiempo parcial, se percibirán al valor del salario de asistencia o disponibilidad fijado en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior. En el cómputo de los turnos se tendrán en cuenta los doblajes (jornadas de 12 horas o reenganches) y las ausencias justificadas por las causas legales y convencionales de suspensión del contrato, así como los permisos retribuidos.

Esta garantía sustituye al denominado salario de inactividad y no se aplicará en aquellos Centros portuarios de empleo y empresas estibadoras que tengan establecido un salario fijo por unidad de tiempo en cómputo mensual o un salario mínimo garantizado mensual.



La concreción del sistema de garantía de percepción salarial se realizará en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior, con los mínimos establecidos en los criterios indicados en los párrafos anteriores. En el supuesto de inexistencia de regulación en el ámbito inferior, se establece como retribución mínima garantizada la correspondiente para cada grupo profesional del CPE con mayor número de personal que opere en el puerto de la misma Comunidad Autónoma.

### **Artículo 51. Salario base y complementos salariales.**

Los convenios sectoriales de ámbito inferior podrán establecer la retribución aplicable en su respectivo ámbito, que tendrá prioridad sobre la establecida en los convenios de empresa o en los convenios de pluralidad de empresas que estén vinculadas en razón de su adscripción a un mismo puerto.

### **Artículo 52. Retribución según tipos de jornadas.**

En los convenios o acuerdos de ámbito inferior se acordará la adecuación de los pluses de jornada, en orden al establecimiento de una estructura de estos que fije las cuantías remuneratorias de acuerdo con los siguientes tipos de jornadas:

- a. Jornadas ordinarias: Las comprendidas entre las 08:00 horas y las 20:00 horas
- b. Jornadas nocturnas: Las comprendidas entre las 20:00 horas y las 08:00 horas
- c. Jornadas de sábado: Las comprendidas entre las 08:00 horas y las 14:00 horas de los sábados y las comprendidas entre las 14:00 horas del sábado y las 08:00 horas del domingo.
- d. Jornadas de domingos y festivos: Las comprendidas entre las 08:00 horas del domingo o festivo y las 08:00 horas del día siguiente.

Dentro de cada tipo de jornada los convenios o acuerdos de ámbito inferior podrán fijar horarios diferentes a los anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Formación y prácticas no laborales

#### Artículo 53. Formación Profesional.

Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los estibadores portuarios, asumiendo el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006 y el acuerdo de prórroga suscrito el 27 de diciembre de 2010 (BOE de 2 de febrero de 2012) y el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estiba.

#### Artículo 54. Comisión sectorial estatal de Formación.

##### 54.1 Constitución de la Comisión Sectorial Estatal de Formación.

Se acuerda mantener la Comisión de Formación Sectorial de ámbito estatal prevista en el artículo 13.2 del IVASE que actuará como subcomisión especializada de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal aprobará en su ámbito competencial criterios para la distribución, aplicación y gestión con criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios de los recursos recaudados como consecuencia de la dotación económica mínima ordenada en la ley y adoptará los acuerdos que procedan sobre las propuestas formuladas por la subcomisión.

##### 54.2 Competencias de la Comisión de Formación Sectorial.

La Comisión de Formación Sectorial tendrá la función preparatoria de los acuerdos de la CPSE sobre las siguientes competencias:

- a. Elaborar un plan sectorial de formación plurianual y articular los instrumentos jurídicos precisos para su encuadramiento en la fórmula jurídica adecuada (contratos programas, convenios, etc.). El plan plurianual procurará la coordinación de los planes, programas y acciones formativas anuales de los CPE y de las empresas estibadoras para promover la profesionalidad, igualdad y actualización continua de los profesionales portuarios. En particular, se incorporarán las acciones necesarias para garantizar la adecuación profesional del personal a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo producidos como consecuencia de la implantación en el sector de las nuevas tecnologías.

- b. Impulsar la ejecución de los referidos planes de formación sectorial en cada puerto.
- c. Supervisar y evaluar la ejecución de los planes de formación profesional para los estibadores portuarios.
- d. Informar sobre los criterios, prioridades, contenidos mínimos y programas de los cursos de formación profesional de los estibadores portuarios.
- e. Participar en el diseño y proponer a las autoridades competentes el contenido de los certificados de profesionalidad de la ocupación de estibador portuario para los grupos profesionales aprobados en el presente acuerdo, de conformidad a lo dispuesto en la Ley orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo.
- f. Desarrollar la investigación e innovación, por sí misma, por medio de entes sin fin de lucro y, en su caso, por los empleadores del sector, de la formación profesional en el sector.
- g. Obtener y apoyar a los empleadores del sector en la obtención de financiación de las acciones formativas profesionales, de apoyo y orientación en el sector.
- h. Establecer los criterios de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas al sector de la Estiba Portuaria.
- i. Velar por el cumplimiento de los acuerdos en materia de formación en el sector de la Estiba Portuaria.
- j. Conocer la aplicación del sistema de bonificaciones por las empresas en el sector de la estiba portuaria, así como conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector y efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector.
- k. Emitir otros informes y resoluciones que se le soliciten, proponer la realización de estudios, así como plantear la participación en proyectos relacionados con el sector de la Estiba Portuaria.
- l. Participar y colaborar en estudios o investigaciones referentes a la Estiba Portuaria y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Comunicaciones o el Centro de Referencia Nacional correspondiente al sector de la Estiba Portuaria. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible en los órganos de las Administraciones públicas competentes y, especialmente, en los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

- m. Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- n. Elaborar una Memoria anual sobre la Formación realizada en el sector de la estiba portuaria.
- o. Establecer criterios orientativos en relación con el nivel de la formación: básica, media o superior.
- p. Establecer los criterios orientativos para el acceso de las personas trabajadoras a la formación.

Se acuerda expresamente que la Comisión de Formación Sectorial desempeñará sus funciones y competencias con plena objetividad e independencia, con el único objetivo de mantener y mejorar el nivel profesional de los estibadores portuarios. A tal efecto, remitirá a la Comisión Paritaria Sectorial los informes y documentos que elabore para su aprobación definitiva y, en su caso, su publicación, incluyendo el plan sectorial de formación plurianual, su Reglamento de funcionamiento interno y su Memoria anual.

74

### **54.3 Financiación de la formación.**

La financiación de los planes de formación será con cargo a los recursos que se acuerden por las partes. En tal caso, se podrá disponer, en los términos y cuantías que procedan de los siguientes:

- a. Los fondos provenientes del Acuerdo Estatal para el Empleo tanto de las empresas como de la CPE respectiva. A este efecto, los afectados por el presente acuerdo suscribirán los oportunos conciertos con el organismo tripartito administrador de tales recursos.
- b. Los fondos procedentes de otros medios o instituciones públicas o privadas destinados a la formación: Comunidades Autónomas, Unión Europea, Ayuntamientos, etc.
- c. Las cuotas obligatorias aportadas por los empleadores de conformidad a lo dispuesto en la ley.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal adoptará los acuerdos precisos sobre el procedimiento, sistema de control y seguimiento del gasto, evolución de la formación impartida y sobre todas aquellas cuestiones convenidas.

## Artículo 55. Acuerdo para las prácticas no laborales y adquisición de práctica profesional del personal con contrato formativo. Colaboración con centros formativos y tutorización.

### 55.1 Colaboración con centros formativos.

Para facilitar la realización de prácticas no laborales del alumnado que curse estudios para la obtención del certificado de profesionalidad de la estiba portuaria, las empresas estibadoras pondrán a disposición de los CPE de los que sean socias las instalaciones y material necesarios para la formación en operativa real. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas estibadoras podrán colaborar libremente con cualesquiera entidades que organice o imparta formación, incluyendo mediante la puesta a disposición de las instalaciones y material necesarios para la formación en operativa real.

Como consecuencia de la incidencia en la prevención de riesgos laborales y en la productividad de la presencia de alumnado en prácticas no laborales en instalaciones portuarias, los delegados de prevención serán oídos y emitirán informe previo a la suscripción de los acuerdos que puedan formalizar los CPE y las empresas estibadoras con los centros formativos.

75

La empresa estibadora o el CPE, junto con el centro formativo, designará una persona trabajadora como tutora de cada alumno/a. Para la tutorización, el CPE pondrá a disposición de las empresas usuarias personal del ámbito del presente Acuerdo con más de 5 años de experiencia profesional. Asimismo, la empresa estibadora podrá, previo informe de su representación legal y sindical, nombrar tutores entre su personal estibador que cuente con más de 5 años de experiencia profesional. La tutorización será voluntaria para el trabajador/a propuesto, sin perjuicio de lo cual, se asume el compromiso colectivo de atender las necesidades formativas del puerto. En el caso de incumplimiento de dicho compromiso, la empresa estibadora o el CPE podrá designar tutores con carácter obligatorio entre el personal que tenga la aptitud y capacitación necesarias. La designación del tutor de forma obligatoria requerirá la previa audiencia a la Comisión de Formación, que podrá realizar una propuesta al respecto. En caso de inexistencia de acuerdo en la propuesta en el plazo de 30 días la empresa designará alternativamente al de mayor y menor antigüedad de entre las personas trabajadoras capacitadas.

Para cada operativa, y en atención a las características de las instalaciones y métodos de trabajo de cada empresa, se determinará el número máximo de alumnado en prácticas no profesionales que sean adecuados para no afectar los niveles de rendimiento y productividad de estas, con garantía de la seguridad laboral para el alumnado y el personal interviniente en las operativas.

La representación legal y sindical de los CPE y, en su caso, de las empresas estibadoras serán consultados y emitirán informe antes de la suscripción de los acuerdos de colaboración o la implantación de la formación.

### **55.2 Prácticas no laborales.**

El CPE o la empresa estibadora deberá formar al personal en prácticas no laborales sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en el puerto con antelación a su incorporación en operativas reales.

La realización de las prácticas no laborales se realizará distribuyendo al alumnado en los equipos de trabajo (manos) mediante un sistema de rotación similar o equivalente al establecido en cada empresa o CPE para la designación del personal estibador.

El alumnado en prácticas no laborales deberá estar identificado, de forma que sea fácilmente reconocible su condición. Asimismo, el CPE o la empresa estibadora deberá comunicar al capataz de la operativa –antes del inicio de esta– la identificación del citado alumnado. El personal en prácticas no laborales no sustituirá al personal profesionalizado necesario para la realización de la operativa.

76

### **55.3 Tutorización de las personas trabajadoras con contratos formativos y prácticas no laborales.**

El personal incluido en el ámbito del presente acuerdo se compromete, previa la habilitación correspondiente con cargo a su empleador, a colaborar como monitores-tutores en la realización de las actividades del contrato de formación en alternancia, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y de las prácticas no laborales indicadas en los apartados anteriores. A tal efecto, los Centros portuarios de empleo o las empresas estibadoras facilitarán la formación de los monitores-tutores para su plena capacitación como tales. El personal formado realizará la tutoría en los supuestos antes indicados y participará en su evaluación conforme a la ficha que se elaborará por la CPSE. La evaluación del monitor-tutor ponderará en la puntuación de la calificación que corresponde a la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos laborales y promoción de la igualdad

#### Artículo 56. Prevención de riesgos laborales.

El riesgo de las operaciones portuarias exige la adopción de las máximas garantías de profesionalidad en su realización. A este respecto y para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre riesgos laborales en el sector, así como su acomodación tanto a la misma como a las futuras modificaciones que se puedan ir sucediendo a futuro, las partes se comprometen a negociar y desarrollar el presente convenio mediante acuerdos complementarios sobre seguridad laboral.

En tal sentido, se constituirá una subcomisión de seguridad laboral en el seno de la Comisión Paritaria en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo para la revisión de los planes de prevención de cada puerto y la adaptación de las normas generales de prevención de riesgos laborales al sector de la estiba portuaria. Asimismo, la subcomisión realizará las funciones que se acuerden sobre la modificación y actualización periódica de las Bases para la Prevención. La Subcomisión elevará a la Comisión Paritaria sus propuestas para, en su caso, la adopción de los acuerdos pertinentes y su publicación.

77

#### Artículo 57. Constitución de Comités de Coordinación de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de la constitución de los órganos de prevención legalmente previstos en cada empresa y CPE, en el plazo de tres meses de vigencia del presente acuerdo, se creará en cada puerto afectado por el mismo, un Comité de Coordinación de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación de las personas trabajadoras portuarios, Empresas estibadoras socias o usuarias del CPE y el propio CPE.

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

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

Asimismo, podrán participar en las reuniones, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en las empresas estibadoras

y de los CPE que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

Sus competencias y facultades serán participar en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 24 de la Ley 31/1995, que serán desarrolladas por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal, y aprobadas por esta última y, en su caso, con la participación de las organizaciones legitimadas no integrantes de la CPSE.

### **Artículo 58. Promoción de la igualdad.**

De conformidad a la legislación vigente, los CPE y las empresas estibadoras se obligan a negociar en los convenios o acuerdos sectoriales de ámbito inferior medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres o, en función de su plantilla, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal realizará el seguimiento y vigilancia de la promoción de la igualdad en el sector.



## CAPÍTULO XIII

### Representatividad en el sector y derechos sindicales

#### **Artículo 59. Representación de las personas trabajadoras del sector Colegio electoral específico.**

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

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

79

#### **Artículo 60. Derechos sindicales.**

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

- a. La RLT podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo, en los locales de la CPE o de las empresas. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la CPE o local dispuesto por la empresa, o de cualquier otro que éstas pongan a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.
- b. A recibir información a través de sus representantes.
- c. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.

- d. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua oficial del Estado Español y de las Comunidades Autónomas.
- e. A la protección frente al acoso sexual o laboral con ocasión o como consecuencia del trabajo.
- f. A autorizar expresamente a las empresas la cesión de datos informatizados de su dirección, teléfono y correo electrónico a los sindicatos de su elección.

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

80

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

### **Artículo 61. Derechos de las secciones sindicales.**

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

- a. Derecho a que en aquellos CPE y empresas estibadoras cuya plantilla exceda de 50 trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.
- b. Los sindicatos que, cuenten o no con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la CPE de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical que, en su caso, será adicional al que les correspondiera conforme a las previsiones indicadas en el párrafo anterior.
- c. A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.

- d. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.
- e. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.
- f. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.
- g. Al objeto de atender las funciones asignadas a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal y la correspondiente actividad de análisis, contacto y solución de la problemática originada en cada puerto, se acuerda constituir una bolsa anual de horas adicionales no retribuidas equivalentes a 1.320 turnos de trabajo para la gestión sindical que serán distribuidas entre los sindicatos firmantes en proporción a la representatividad indicada en el artículo 6.6 Los sindicatos podrán asignar las horas para la gestión sindical a las personas trabajadoras que estimen convenientes, sean o no representantes legales o sindicales y de forma puntual o periódica. Los CPE y las empresas estibadoras concederán a las personas trabajadoras designadas licencia no retribuida.

81

La utilización concreta por estibador será comunicada por los sindicatos a ANESCO, CPE y empresa estibadora afectada con tres días hábiles de anticipación a su utilización salvo situaciones excepcionales. La designación de trabajadores que no tengan la condición de representantes no conlleva el otorgamiento a los mismos de garantía sindical alguna o de las propias de los representantes legales.

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

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

## Artículo 62. Derechos adicionales de los delegados sindicales y de los representantes legales de los trabajadores (RLT).

### 62.1 Derechos adicionales de los delegados sindicales.

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

- a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados de este en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud con voz y sin voto, comunicando su asistencia a dichos órganos, con carácter previo a la celebración de la reunión.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que los CPE y empresas estibadoras deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos y obligaciones será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- d) Serán oídos por los CPE y empresas estibadoras en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las afiliadas al sindicato.
- e) Serán asimismo informados y oídos por los CPE y empresas estibadoras con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de las personas trabajadoras.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
  - Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

## 62.2 Derechos adicionales de los representantes legales.

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

- a. Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivo sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les hubiera correspondido trabajar efectivamente.
- b. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.
- c. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a sus representados, para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
- d. Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el ET.

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

## CAPÍTULO XIV

### Régimen disciplinario

#### Artículo 63. Opción a favor de la readmisión.

En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral entre las empresas o centro portuario de empleo y las personas trabajadoras del presente convenio colectivo por despido declarado improcedente la opción para decidir entre la percepción de la indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá a la persona trabajadora, salvo que el despido fuere motivado por la condena al trabajador/a por un delito de tráfico de drogas o de contrabando, cometido con ocasión del desempeño de su puesto de trabajo, en el caso de que el despido no fuera declarado procedente.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con una empresa estibadora, y la persona trabajadora mantenga suspendida su relación laboral con un CPE, el trabajador/a podrá optar por reingresar en este último. En este caso, no tendrá derecho a percibir la indemnización legal por la extinción del contrato de trabajo producido en la empresa.

#### Artículo 64. 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.

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 motivan 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) El trabajador 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 RLT al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador.

85

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.

## Artículo 65. Clasificación de las faltas.

### 65.1 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.
- 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.

### 65.2 Faltas graves:

- .a Faltar a la lista de llamamiento de dos a cuatro días sin justificación. Se considerará 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 extraordinarias o 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 convivencia 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.
- 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

### **65.3 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, destrozarse 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.
- 88 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.
- 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.

## Artículo 66. Sanciones.

### 66.1 Por faltas leves:

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

**66.2 Por faltas graves:**

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

**66.3 Por faltas muy graves:**

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

**66.4 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.

## CAPÍTULO XV

### Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

#### **Artículo 67. Procedimientos de solución de conflictos.**

Se acuerda la adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (VI ASAC), publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

## Disposición adicional primera. Aplicación de las condiciones de trabajo al personal estibador de las SAGEP.

Las condiciones laborales establecidas en el Acuerdo y, en su caso, las pactadas en los instrumentos convencionales establecidos en el artículo 4, serán de aplicación al personal incluido en el ámbito personal cuando sea puesto a disposición de las empresas estibadoras por medio de las SAGEP de conformidad con lo previsto en la citada Disposición transitoria primera del Real Decretoley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

A los anteriores efectos, las estipulaciones que se refieran a los CPE se entenderán igualmente referidas a las SAGEP mientras subsistan de conformidad con lo previsto en la citada Disposición transitoria primera.

92

## Disposición adicional segunda. Pacto sectorial por la profesionalidad y garantía de empleo.

### 1. Elementos estructurantes del Acuerdo y la profesionalidad.

Las partes convienen que la consideración de los estibadores portuarios como profesionales al servicio de las empresas estibadoras (directamente por integración en sus plantillas o por medio de los CPE); la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios; el sistema de distribución de trabajo por rotación de los estibadores; el derecho a la ocupación efectiva conforme al sistema establecido convencionalmente; el desempeño de las actividades del ámbito funcional; el sistema de recolocación convencional; el modo de adscripción a las tareas portuarias; la participación sindical en el sistema formativo profesional y las competencias de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal configuran los principios básicos del marco de relaciones laborales del sector.

### 2. Garantía de empleo y cambios tecnológicos.

Conscientes de que el sector está inmerso en procesos de transformación y automatización las partes firmantes consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para evitar, minimizar o solidarizar los efectos negativos sobre la calidad y garantía del empleo. En este sentido, las empresas estibadoras comunicarán a sus representantes legales y sindicales los proyectos de inversión que puedan incidir en la estabilidad en el empleo y en los niveles de ocupación con la obligación de estos

de mantener el sigilo profesional legalmente establecido para la representación legal de las personas trabajadoras.

A partir de la información facilitada, se iniciará entre la empresa afectada y la referida representación legal y sindical un proceso de diálogo tendente a analizar las consecuencias en el empleo del proyecto empresarial y las medidas que estimen necesarias para alcanzar los objetivos de evitar, minimizar o solidarizar las consecuencias sobre el empleo y las condiciones laborales del personal afectado.

Así, con carácter previo a cualquier medida que pueda afectar al empleo de los estibadores portuarios, tanto por un incremento injustificado del mismo como por su minoración, se conviene agotar, en primer lugar, todas las medidas posibles de flexibilización de los tiempos de trabajo, de movilidad funcional, de supresión de intrusismo profesional para garantizar el nivel óptimo de empleo efectivo de los mismos y, en su caso, de suspensión temporal de los contratos. También se analizarán, por la representación legal y sindical, las consecuencias de la nueva tecnología y/o automatización, modos de gestión u organización del trabajo en la retribución del personal, especialmente, en los complementos variables por productividad para acordar, en su caso, la modificación de los establecidos bajo el principio de un reparto equitativo de las mejoras obtenidas.

93

Si persiste la situación de desequilibrio en los términos del Acuerdo a pesar de la aplicación de las medidas anteriores, los empleadores podrán proponer en su ámbito otras alternativas al amparo de lo dispuesto en el artículo 51 del ET.

Las discrepancias que se produzcan tras el preceptivo período de consultas en estos procedimientos colectivos serán resueltas por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de este Acuerdo, con sujeción al procedimiento previsto en el mismo.

En todo caso, las partes se comprometen a no presentar expedientes de regulación de empleo o amortizaciones de puestos de trabajo durante la vigencia de este Acuerdo, salvo que concurran los supuestos previstos en el artículo 31.1 del Acuerdo.

### **3. 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. 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 (hombre o mujer) o una mujer, según proceda con arreglo a la citada disposición adicional décima, por cada persona jubilada.

### **Disposición adicional tercera. Defensa de la profesionalidad.**

94

Los representantes legales de las personas trabajadoras o las empresas cuando aprecien la realización de actividades encuadradas en el ámbito funcional del presente Acuerdo o de los convenios o acuerdos sectoriales de ámbito inferior por trabajadores excluidos de su ámbito personal, se dirigirán a la CPSE para que ésta adopte las medidas de comprobación que considere conveniente y, en su caso, advierta a quien proceda del incumplimiento del Acuerdo y requiera la plena aplicación del mismo.

Asimismo, se procederá a realizar la identificación de los nuevos puestos de trabajo propios de la estiba portuaria creados como consecuencia de los procesos de automatización de las operaciones a cuyo efecto, tendrán en consideración que las funciones asignadas a los grupos profesionales deben ser realizadas, también, cuando se empleen sistemas de gestión informatizada de las terminales.

### **Disposición adicional cuarta. Compromiso de adaptación de los convenios de ámbito inferior.**

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

A los efectos indicados, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo en cuanto ostenten legitimación para negociar en ámbitos inferiores impulsarán la adecuación de los referidos convenios respetando la condición de condicio



nes mínimas contenidas en el Acuerdo garantizando los elementos estructurantes contenidos en la DA2.<sup>a1</sup>

Las partes remitirán a la CPSE los convenios colectivos de ámbito inferior para el desempeño de las funciones y procedimientos establecidos en el artículo 6 y capítulo XV del presente Acuerdo estatal.

Asimismo, las partes podrán acordar el reenvío a la CPSE para su intervención en los conflictos originados o competencia del ámbito respectivo en los supuestos en los que la comisión paritaria competente no alcanzara una solución a los mismos.

### **Disposición adicional quinta. Servicios mancomunados de prevención y plan coordinado de prevención.**

Se promoverá la constitución de servicios mancomunados de prevención en cada puerto por considerarse que es el modo más eficiente de prestación integral del servicio para el conjunto de colectivos de trabajadores que interactúan profesionalmente en los puertos.

95

### **Disposición adicional sexta. Mejora de la competitividad y Derecho de la competencia.**

Se mantiene en vigor, para los puertos que no hayan alcanzado acuerdo de ejecución específico, las obligaciones establecidas en el punto séptimo del número 1 del «Principio de Acuerdo en el sector de la estiba» de 29 de marzo de 2017.

Las partes firmantes manifiestan que, tal como se indica en el Preámbulo, 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 adicional séptima. Protocolo de prevención de alcohol y drogas.**

Se aprueba el protocolo que se adjunta como Anexo III que será de obligada aplicación en todos los puertos.

### **Disposición final primera. Supresión del complemento retributivo de antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo, sin que se devengue cantidad alguna nueva por tal concepto. Se respetan los importes que se vinieran percibiendo que tendrán la consideración de complemento personal no absorbible.

Asimismo, se respetarán los acuerdos adoptados en los puertos con anterioridad al presente convenio siempre que hayan tenido por objeto la supresión del concepto de antigüedad y así lo hayan hecho efectivamente.

96

### **Disposición transitoria.**

Para asegurar el carácter voluntario de la asunción del mecanismo de subrogación o recolocación por las empresas estibadoras socias de los Centros Portuarios de Empleo constituidos con antelación a la firma del presente convenio colectivo, se conviene que los artículos 35 y 37 de este convenio no serán de aplicación a la empresa estibadora que adopte la decisión de salirse del CPE en el plazo de dos meses desde su publicación en el BOE, en cuyo caso será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18.5 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

La decisión deberá ser comunicada fehacientemente al CPE y a la representación legal y sindical del personal del citado Centro.

No obstante, a solicitud de la empresa estibadora saliente comunicada en el plazo inicial de dos meses y siempre que se motiven con claridad las circunstancias objetivas concurrentes, un tercero independiente podrá ampliar el plazo de materialización de la salida hasta un máximo de 6 meses.

La designación del tercero independiente se realizará por la CPSE de entre los mediadores o árbitros adscritos en el SIMA y tendrá lugar dentro del plazo máximo e improrrogable de 2 semanas desde que la empresa saliente comunique la solicitud referida en el párrafo anterior.

### **Disposición derogatoria.**

El presente Acuerdo deroga el IV acuerdo sectorial para la regulación de las relaciones de trabajo en el sector de la estiba portuaria.

## ANEXO I

### Actividades propias del ámbito del V Acuerdo

Son actividades propias del ámbito del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, las siguientes:

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

En los supuestos de modificación del ámbito legal del servicio portuario de manipulación de mercancías o del Capítulo V. Centros portuarios de empleo, de la Ley 14/1994, modificada por el Real Decretoley 9/2019, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria, se estará a lo previsto en el artículo 3 del Acuerdo.

98

a) Las actividades de carga y estiba comprenden:

- 1.º La recogida de la mercancía en la zona de almacenamiento o depósito del puerto y el transporte horizontal de la misma hasta el costado del buque en operaciones relacionadas con la carga del mismo.
- 2.º La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía directamente desde un medio de transporte terrestre, o desde el muelle, o pantalán, al costado del buque.
- 3.º El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque.
- 4.º La estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque, de acuerdo con los planes de estiba e indicaciones del capitán del buque o de los oficiales en quienes delegue esta responsabilidad.
- 5.º El embarque de la mercancía por medios rodantes en el buque.
- 6.º El trincaje o sujeción de la carga a bordo del buque para evitar su desplazamiento durante la navegación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.

b) Las actividades de desestiba y descarga comprenden:

- 1.º El destrincaje o suelta de las sujeciones de la carga a bordo para permitir su manipulación, siempre que estas operaciones no se realicen por la tripulación del buque.
- 2.º La desestiba de mercancías en la bodega o a bordo del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para su colocación al alcance de los medios de izada o transferencia.
- 3.º La aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar o transferir la mercancía.
- 4.º El izado o transferencia de la mercancía y su colocación en un medio de transporte o en el muelle o pantalán al costado del buque.
- 5.º La descarga de la mercancía, bien sobre vehículos de transporte terrestre, bien sobre muelle o pantalán para su posterior recogida por vehículos o medios de transporte horizontal, y, en su caso, su traslado a la zona de almacenamiento o depósito dentro del puerto, y el depósito y apilado de la mercancía en dicha zona.
- 6.º El desembarque de la mercancía del buque por medios rodantes.

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

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

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

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

- a) El manejo de medios mecánicos propiedad de la Autoridad Portuaria y la manipulación de mercancías del Ministerio de Defensa, salvo que en este último caso el servicio se realice por una empresa titular de una licencia para la prestación del servicio de manipulación de mercancías.
- b) El manejo de cabezas tractoras o grúas automóbiles que no estén permanentemente adscritas a operaciones portuarias y sean conducidas por su personal habitual.
- c) El embarque y desembarque de camiones, automóbiles y cualquier clase de vehículos a motor, con sus remolques o semirremolques, cuando se realicen por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquellos.
- d) La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques o semirremolques, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto hasta su embarque, o desde el barco hasta fuera de la mencionada zona.
- e) La conducción de vehículos de todo tipo que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga, o de rampa de embarque, en operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque, si el transporte se produce sin solución de continuidad desde fuera de la zona de servicio del puerto. Asimismo, la conducción de vehículos de todo tipo que reciban mercancías a pie de grúa o de instalación de descarga, o de rampa de desembarque, en operaciones directas de buque a cualquier medio de transporte terrestre, si el transporte se produce sin depósito intermedio hasta fuera de la zona de servicio del puerto. En ambos casos, las operaciones de conexión de los medios de carga y descarga. En este supuesto, se consideran incluidas las operaciones directas de cualquier medio de transporte terrestre a buque y las de buque a cualquier medio de transporte terrestre.
- f) Las labores de sujeción y suelta de la carga a bordo del buque, cuando sean realizadas por las tripulaciones de los buques.
- g) Las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el avituallamiento. Asimismo, las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el aprovisionamiento de buques cuando no se precise emplear medios de carga adscritos permanentemente al servicio de manipulación de mercancías, así como la carga o descarga de las piezas y repuestos para la reparación del buque y la maquinaria y herramientas precisas para dichos trabajos. A estos efectos, se considerarán

operaciones de avituallamiento las que se refieren a los siguientes productos: agua, combustibles, carburantes, lubricantes y demás aceites de uso técnico. A su vez, se consideran operaciones de aprovisionamiento las que se refieren a los siguientes productos: los destinados exclusivamente al consumo de la tripulación y de los pasajeros, productos de consumo para uso doméstico, los destinados a la alimentación de los animales transportados y los consumibles utilizados para la conservación, tratamiento y preparación a bordo de las mercancías transportadas.

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

## ANEXO II

## Modelo de contrato de trabajo

## Contrato de trabajo indefinido a tiempo completo

DATOS DE LA EMPRESA O CENTRO PORTUARIO  
DE EMPLEO

CIF/NIF/NIE			
D./DNA		NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	<input type="text"/>	MUNICIPIO	C. POSTAL <input type="text"/>

## DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	<input type="text"/>	MUNICIPIO	<input type="text"/>
------	----------------------	-----------	----------------------

## DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA		NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	<input type="text"/>
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	<input type="text"/>	PAIS DOMICILIO	<input type="text"/>

102

## DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

## CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como ....., incluido en el grupo profesional de ....., para la realización de las funciones o especialidad de ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en el Acuerdo Sectorial Estatal vigente en el sector de la estiba portuaria.

La actividad se realizará en el puerto o puertos de ....., con adscripción al centro de trabajo con domicilio en ..... ( calle, nº y localidad).....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será a tiempo completo y de acuerdo con lo establecido convencionalmente y determinado por los llamamientos previstos en el convenio colectivo o acuerdo sectorial estatal de la estiba portuaria, con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

La distribución del tiempo de trabajo será de la prevista en el convenio colectivo o acuerdo sectorial de la estiba, pudiéndose realizar horas complementarias conforme el citado acuerdo estatal.



1

TERCERA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha .....  
y se  
establece un período de prueba de .....

CUARTA: El/la trabajador/aperibirá la retribución establecida en el convenio colectivo con la garantía retributiva prevista en el acuerdo sectorial estatal de la estiba portuaria

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será la establecida en el convenio colectivo de aplicación.

SEXTA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de .....  
, en el  
plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

SEPTIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

---

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

103

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas. En

..... a ..... de .....  
..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante de la Empresa

## ANEXO III

### Protocolo de prevención de alcohol y drogas

#### I. Antecedentes

El consumo habitual de alcohol y drogas representa en la actualidad un factor, vinculado a la salud pública de los países industrializados que, lejos de disminuir, se ha ido incrementando en los últimos años.

El alcohol y otras drogas constituyen un fenómeno complejo, multicausal y pluridimensional, por lo que se requiere para su tratamiento un talante abierto, un enfoque interdisciplinario y un abordaje multimetodológico.

En este sentido, son muchos los enfoques que se pueden tomar a la hora de afrontar esta problemática. Sin embargo, ante todo no debemos olvidar que nos encontramos ante una enfermedad que hay que tratar con una óptica preventiva y con los requerimientos y consenso de todos, siempre desde la responsabilidad y la sensibilidad por el tema.

El consumo habitual de drogas y alcohol representará, en algún momento de la vida profesional de una persona, un riesgo personal para sí misma y para terceras personas, sobre todo en situaciones adversas de mayor estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde hace ya casi dos décadas, ha reconocido los problemas que suponen el consumo de drogas y alcohol en la seguridad laboral, ya que suelen tener como consecuencia absentismo, enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

En el sector de la estiba portuaria, el IV V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, en adelante IV V Acuerdo, asume la importancia que esta problemática suscita, al convenir en su Disposición Adicional Sexta, la obligación de desarrollar un protocolo para la prevención de adicciones.

El trabajo que se desarrolla en la estiba portuaria requiere que todo el personal que participa en el conjunto de operativas, además de poseer una alta cualificación profesional, se encuentre en condiciones físicas y psíquicas óptimas para garantizar la seguridad y salud de todos los agentes que intervienen en las mismas.

Por ello es importante la prevención y el control del consumo de alcohol y drogas en todas aquellas personas que intervienen de alguna manera en las actividades

vinculadas al ámbito portuario, como acción directa de las mismas, en la toma de decisiones y/o en acciones que pueden afectar al desarrollo del trabajo.

Asimismo, desde la responsabilidad de la vigilancia de la salud, se deben incluir medidas para observar los efectos que el consumo de drogas puede tener sobre la salud de las personas trabajadoras.

## II. Objeto y ámbitos

### Artículo 1. Objeto.

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las disposiciones de aplicación en los procedimientos de detección, prevención, tratamiento y control de la drogadicción y el alcoholismo en el puesto de trabajo en la rehabilitación del personal del ámbito personal. Asimismo, regula las bases para el desarrollo de procedimientos y criterios específicos que podrán acordar los sujetos legitimados en los respectivos ámbitos de negociación conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del V Acuerdo.

En base a ello, se definen como objetivos los siguientes aspectos:

- a. Concienciar sobre los perjuicios que el consumo de alcohol y drogas tienen en la salud y en el desempeño de los servicios portuarios, así como sobre el daño potencial que se puede causar a terceros.
- a. Reducir o eliminar el consumo de alcohol y drogas.
- b. Detectar el consumo de alcohol y drogas en los espacios de trabajo.
- c. Promover la rehabilitación de las personas con problemas alcohol y/o drogas.
- d. Disminuir el número de incidencias derivadas del consumo de alcohol y/o drogas.

### Artículo 2. Naturaleza y ámbitos.

El presente Protocolo tiene la naturaleza y ámbitos de aplicación del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria al que se Anexa.

### III. Programa de actuaciones preventivas

#### Artículo 3. Definición.

En cada Puerto, los sujetos legitimados para la negociación colectiva deberán iniciar el proceso de negociación para aprobar e implantar un Programa de Actuaciones Preventivas del alcoholismo y la drogadicción, en adelante Programa, de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo estatal sectorial.

Cada Programa deberá definir con detalle y para su ámbito de aplicación correspondiente, las campañas previas que se realicen, las normas para realizar los controles, los niveles y sustancias incompatibles con el trabajo, las consecuencias de los resultados de dichas pruebas y los Planes especiales de integración y rehabilitación que se establezcan, todo ello siguiendo los criterios definidos en el presente Protocolo.

Dicho Programa deberá incluir, al menos, las siguientes fases de implantación:

- a) Fase de concienciación, sensibilización, información y divulgación.
- b) Fase permanente de establecimiento de controles para detectar el consumo y aplicación de medidas que se deriven.

El Programa se implantará en las empresas y CPE que operen en cada puerto, previo la suscripción de un acuerdo específico que deberá ser aprobado en el plazo máximo de seis meses desde la publicación en el BOE del Protocolo. El referido acuerdo deberá respetar las disposiciones de este Protocolo como norma mínima que, en todo caso, será de aplicación directa.

#### Artículo 4. Fase de concienciación, sensibilización, información y divulgación.

Se desarrollará una fase que garantice desde una perspectiva preventiva, lo siguiente:

- La información de las consecuencias de los hábitos de consumo y las repercusiones que en el ámbito laboral puedan derivarse.
- La divulgación del método de control y seguimiento, así como de los procesos de integración de acuerdo con la aplicación de este.

Por ello se establece la necesidad de realizar anualmente actividades con los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a las personas trabajadoras sobre las consecuencias derivadas del consumo de alcohol y drogas.
- Mejorar la situación de las personas trabajadoras en relación con los hábitos de consumo de alcohol y drogas, centrados en el entorno laboral y promoviendo cambios de estilo de vida.
- Preparar a todas las personas implicadas para la aplicación de las rutinas de aplicación del sistema de control y seguimiento.

Las acciones que se planifiquen y desarrollen deberán estar encuadradas en alguna de las actividades desarrolladas en los puntos 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4.

#### **4.1 Campaña de información.**

Dirigida con carácter general a aquellas personas involucradas en el desarrollo del Protocolo de actuación y del Programa definido en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.

A los efectos, se deberá disponer de información especializada, basada en el criterio de profesionales y expertos en la materia, y vinculada al ámbito laboral y a las repercusiones de orden social que pudieran originarse.

107

El proceso de información podrá basarse en aquellos métodos o prácticas que a criterio de los sujetos legitimados para la negociación se consideren adecuados para un correcto traslado de la información necesaria a todos los implicados.

#### **4.2 Campaña divulgativa.**

Alineada con la información relativa a las consecuencias del consumo, se articularán acciones cuyo objetivo central será el conocimiento de forma detallada del funcionamiento del Protocolo de prevención de adicciones y del Programa definido en cada ámbito territorial.

Se dirigirá a todas las personas involucradas en el ámbito de actuación del Protocolo regulador, y garantizará la máxima difusión y conocimiento, evitando en la aplicación conflictos derivados de su interpretación.

#### **4.3 Acciones formativas.**

El objetivo será la mejora de los conocimientos y habilidades específicos sobre estos temas de las personas con mayor participación en los mismos (representación legal de las personas trabajadoras, servicio de prevención, mandos intermedios,

etc.). Para ello se contará con la colaboración de las entidades públicas y expertos profesionales. En cada ámbito territorial se concretará la duración y alcance de esta formación, de acuerdo con lo descrito en relación con los plazos vinculados a esta fase previa.

#### **4.4 Asesoramiento de personas afectadas por el consumo de alcohol y drogas.**

En aquellos casos en los que como consecuencia de la puesta en marcha de esta fase, y en general, durante el desarrollo del Protocolo, cualquier trabajador o trabajadora susceptible de someterse a control que reconozca un problema de adicción y manifieste de manera explícita su voluntad de rehabilitarse, se deberán articular las acciones necesarias para asesorar de manera personalizada y previa a la generación de situaciones de riesgo, y, en general, a facilitar su ingreso en el programa de integración y seguimiento que se desarrolla en apartados específicos del presente Protocolo regulador.

#### **4.5 Contenido mínimo, financiación y plazo de ejecución.**

108

Los sujetos legitimados para la negociación en los ámbitos inferiores definirán las actuaciones que cubran, al menos, aspectos relativos a la información, al asesoramiento de personas afectadas por el consumo de sustancias adictivas y a la divulgación del Protocolo y del Programa, de tal manera que se garantice la máxima difusión entre los afectados.

La subcomisión de seguridad laboral de ámbito estatal indicada en el artículo 56 del V Acuerdo elaborará una guía sobre el contenido mínimo y recomendaciones orientadoras para el desarrollo de los Programas de ámbito inferior.

El desarrollo de contenidos mínimos encomendado a la Subcomisión estatal de seguridad laboral no exime a los sujetos legitimados en cada ámbito de su obligación de desarrollar las acciones correspondientes que permitan alcanzar los objetivos indicados en este Protocolo, y que deberán ser definidas en el correspondiente Programa de actuaciones preventivas.

Las actividades marcadas en esta fase constituyen la base para la correcta aplicación y desarrollo del Programa definido en cada ámbito, por lo que, una vez aprobado el contenido del mismo, esta fase se deberá poner en práctica en un plazo máximo de dos meses, no pudiendo desarrollarse otras acciones del Programa hasta que se finalicen las vinculadas con esta fase.

Dado su carácter permanente y su importancia a la hora de fomentar buenos hábitos en el colectivo afectado, e independientemente de lo indicado en el párrafo anterior,

se definirá un calendario de ejecución de acciones de carácter anual que será definido y aprobado por los sujetos legitimados en el ámbito inferior.

Los Programas de actuación de ámbito inferior se financiará, al menos, con cargo al 1% de la masa salarial establecido legalmente para la formación.

## **Artículo 5. Fase permanente de establecimiento de controles para detectar el consumo y aplicación de medidas que se deriven.**

### **5.1 Establecimiento de controles.**

Trascurrido el plazo previsto para la fase descrita en el artículo 4, se implantarán todas las medidas previstas en el Programa en relación con los procedimientos de detección y medidas a adoptar en cada caso.

Con objeto de tratar de evitar el desarrollo de la actividad laboral bajo los efectos de alcohol y/o drogas, se llevarán a cabo en cada ámbito territorial, siguiendo lo establecido en el Programa que se apruebe, una serie de controles para identificar estas situaciones y reducir la probabilidad de daños personales y a terceros durante la operativa, aplicándose los criterios establecidos en el capítulo siguiente de este Protocolo.

La ejecución de estas medidas de control no tendrá coste económico para el trabajador/a afectado.

El Programa preventivo implantado en cada ámbito también definirá las consecuencias que deben derivarse en función de los resultados que se obtengan en los controles realizados, especificando las acciones previstas, que deben desarrollar los criterios estipulados en el capítulo V de este Protocolo.

Estas medidas irán encaminadas a la recuperación y reinserción del personal afectado, así como a mantener las máximas condiciones de seguridad en el trabajo, sin perjuicio de que se puedan adoptar las medidas disciplinarias contempladas en el V Acuerdo.

### **5.2 Duración.**

Iniciados los controles para detectar el consumo y para la aplicación de las medidas que se deriven, esta segunda fase tendrá vocación de permanencia durante todo el plazo de aplicación del Protocolo.

## IV. Criterios para el establecimiento de controles para la detección del consumo

### Artículo 6. Realización de controles.

Los controles serán realizados durante el transcurso de la jornada de trabajo, o bien, al inicio o previos al inicio de esta, y dentro del recinto portuario o en las dependencias de la empresa estibadora o Centro Portuario de Empleo.

A fin de garantizar los derechos del personal y de las empresas, estará presente un delegado de prevención o miembro de la representación unitaria, así como un representante del empleador del trabajador/a.

La toma de muestras será realizada por el personal sanitario que se determine en cada Programa, y haciendo uso de los equipos previstos para tal fin, pudiendo ser los controles:

- De aire expirado para la detección de alcohol mediante un aparato etilómetro homologado.
- De saliva para la detección de drogas.
- De cualquier otro tipo que, atendiendo al avance de la tecnología, ofrezca contrastadas garantías de precisión y fiabilidad.

### Artículo 7. Forma de practicar los controles.

El Programa que se implantará en cada ámbito preverá el régimen mediante el que se establece la realización de controles, recogándose al menos los siguientes métodos:

#### 7.1 Controles aleatorios, por sorteo.

Se establecerá un procedimiento en cada ámbito en función de sus características concretas, mediante un sistema que garantice la absoluta aleatoriedad de las jornadas a controlar, así como de las personas trabajadoras afectadas.

Asimismo, se garantizará que el número de afectados sea, al menos, proporcional al número de personas que realicen actividades en la empresa con independencia del tipo de contrato que les una a ella.



## **7.2 Controles en caso de accidente con daños personales o materiales.**

Se realizarán controles de alcohol y drogas a las personas trabajadoras implicadas en accidentes con daños personales o materiales.

Las partes legitimadas para negociar determinarán, en el seno del Comité de Coordinación de Seguridad y Salud Laboral constituido conforme a lo dispuesto en el artículo 57 del V Acuerdo, la necesidad o no de realizar los controles correspondientes en el supuesto de accidentes con daños personales.

## **7.3 A petición del capataz o del representante de la empresa.**

Excepcionalmente, cuando existan causas suficientes para ello, el capataz o un representante de la empresa podrá solicitar que se le realice un control a un trabajador/a determinado que presente síntomas de poder estar trabajando bajo la influencia de sustancias no permitidas.

Dicha solicitud deberá dirigirse al Comité de Coordinación y será autorizada por el representante de la empresa y el delegado/a de prevención que se haya designado en el Programa aprobado mediante convenio o acuerdo de ámbito inferior.

111

## **7.4 Antes de una nueva contratación laboral.**

También se podrán realizar controles de alcohol y drogas, tanto en el preceptivo reconocimiento médico, como durante la fase de selección y hasta la firma del contrato.

## **Artículo 8. Niveles permitidos.**

En el caso de consumo de alcohol y drogas, el nivel máximo permitido será, por analogía, el que marque en cada caso la normativa de tráfico que se encuentre vigente para conductores con el carné tipo B.

Dichos valores podrán ser modificados en cada puerto por el Comité de Coordinación, siempre y cuando queden garantizados los niveles de máximos indicados en el párrafo anterior.

Del mismo modo, podrán diferenciarse los niveles de positivo entre medios mecánicos y el personal que preste servicios en funciones de otros grupos profesionales.

## V. Criterios para la adopción de medidas según el resultado de los controles

### Artículo 9. Consecuencias de los resultados de los controles.

Aunque el objeto de este protocolo no es la criminalización de la conducta de las personas trabajadoras, se hace necesario definir una serie de consecuencias que ayuden a la consecución de los objetivos planteados.

En este sentido, se impondrán las siguientes medidas con carácter general, a desarrollar específicamente en cada ámbito:

a) Si el resultado del control fuese negativo.

El trabajador/a se incorporará a su jornada de trabajo, en el caso de que el control se realice antes de la misma, o continuará con su actividad, en el caso que el control se desarrolle durante su jornada.

b) Si el resultado del control fuese positivo.

El personal sobre el que se haya detectado un resultado positivo por alguna de las sustancias, o bien no saldrá a trabajar si se trata de un control previo, o bien deberá abandonar la operativa inmediatamente.

Para mayor garantía y a efecto de contraste, se le practicará una segunda prueba, mediante un procedimiento similar al que sirvió para efectuar la primera prueba, con un intervalo mínimo acordado por el Comité de Coordinación.

En cualquier caso, entre la realización de la primera prueba y la de contraste no habrán podido transcurrir más de dos horas. En el supuesto de producirse, si la demora se ha debido a la conducta del propio trabajador/a se entenderá como una negativa a la realización de las pruebas, con los efectos inherentes.

En el caso concreto de la prueba de saliva para la detección de drogas, y en el supuesto de que la prueba de contraste hubiera resultado positiva, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda prueba de contraste inmediatamente posterior, que será enviada a un laboratorio de reconocido prestigio que emitirá un dictamen en el que se especifique el tipo de droga detectada y su concentración.

Si en este segundo control de contraste el resultado es negativo, se tratará como un resultado negativo de inicio.

En el caso de que el segundo control de contraste hubiese resultado positivo se activará las medidas previstas en el Programa establecido en el ámbito inferior.

A efectos económicos, se contará como no asistencia al trabajo a partir del momento del control positivo.

Este positivo confirmado se comunicará a la empresa, a fin de que ésta adopte las medidas establecidas en el V Acuerdo o, en su caso, convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior.

Al mismo tiempo, se pondrá en marcha un grupo de apoyo permanente cuya misión será dar los pasos oportunos para detectar la gravedad del caso y si fuese necesario, ofrecer los servicios para ayudar a la correcta rehabilitación del trabajador/a.

En el caso de que el resultado positivo se produzca durante un control del tipo indicado en el punto 7.4, implicará que el candidato no ha superado las pruebas médicas.

### **Artículo 10. Contraanálisis.**

113

El trabajador/a que haya dado un positivo confirmado tendrá derecho a solicitar un contraanálisis mediante el procedimiento que en cada ámbito se haya acordado.

Si se obtiene un resultado negativo en el contraanálisis, se le deberá abonar al trabajador/a el turno o turnos completos que hubiera perdido como consecuencia de la aplicación de las medidas cautelares.

Si se obtiene un resultado positivo en el contraanálisis, se confirmará el positivo en firme.

### **Artículo 11. Sometimiento a controles.**

Los controles serán obligatorios y la negativa o no comparecencia a someterse a los mismos supondrá la baja inmediata de disponibilidad durante la jornada laboral, todo ello sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario.

La negativa conlleva como medida precautoria, no poder iniciar el turno de trabajo y se considerará, a efectos económicos, como una falta de asistencia no justificada.

A todos los efectos se considerará la negativa a ser analizado como un positivo confirmado.

Con independencia de la aplicación del régimen disciplinario, se establecerá el dispositivo de control necesario a fin y efecto de que, aleatoriamente, antes o durante las posteriores jornadas laborales del personal afectado que se haya negado al análisis, sea sometido a los controles que se estimen pertinentes.

### **Artículo 12. Rehabilitación y reinserción.**

El Programa que se apruebe en cada ámbito inferior deberá contener una serie de medidas encaminadas a prestar apoyo a las personas trabajadoras que así lo requieran en su rehabilitación y reinserción.

Estas actuaciones se desarrollarán sin coste para el trabajador/a, bajo la premisa principal de mantener la confidencialidad y la discreción en todo el procedimiento, así como la dignidad del trabajador/a objeto de la misma.

Además, se articulará un mecanismo para que el despido disciplinario con causa en positivos sea sustituido por un derecho de reingreso siempre que se demuestre la ausencia de consumo de drogas o alcohol.

114

### **Artículo 13. Grupo de apoyo.**

Se constituirá en cada ámbito territorial inferior un grupo de ayuda cuya misión será dar los pasos oportunos para la correcta rehabilitación del trabajador/a afectado.

Este grupo estará compuesto por un equipo multidisciplinar formado por RLT y los profesionales necesarios para garantizar la reinserción, según se determine por el Comité de Coordinación.

Si en algún puerto no fuese posible crear un grupo de ayuda permanente, se suscribirán acuerdos con entidades o personal externo que suplan sus funciones.

Se considerarán labores del Grupo de Ayuda, entre otras, el apoyo psicológico durante todo el proceso, el control de drogas para determinar la evolución del trabajador/a y, si fuera necesario, la gestión del acceso a centros y terapeutas especializados en el tratamiento de adicciones.

Mientras el trabajador/a esté bajo la tutela del Grupo de Ayuda, y según criterio médico o del terapeuta, se adecuará su puesto de trabajo a las características personales del afectado/a.

En este sentido, se tomarán, a nivel organizativo, todas las acciones necesarias para compatibilizar la actividad profesional con la terapia.

El Grupo de Ayuda podrá recomendar, en función de la evolución del paciente, su ingreso en un centro cerrado, siempre y cuando el paciente esté de acuerdo.

El Grupo de Ayuda, si el personal afectado lo requiere, podrá informar de las circunstancias concurrente, al médico del sistema público sanitario para solicitar la baja laboral en aras a la recuperación del trabajador.

Los costes asociados a la rehabilitación del trabajador/a serán cubiertos por las empresas afectadas por este Protocolo, siendo objeto de negociación en cada puerto la determinación de la forma y condiciones en que se realice.

Dada la importancia que esta fase tiene en la consecución de los objetivos planteados, en cada ámbito inferior se deberá determinar, a través del Comité de Coordinación y en función de sus necesidades y posibilidades, cuál será el reglamento de funcionamiento y actuación del Grupo de Ayuda

## VI. Disposiciones adicionales

### Disposición adicional primera. Fase previa de implantación.

115

Como apoyo y complemento de la fase permanente definida en el artículo 4 de este Protocolo, y de cara a generar una actuación inicial homogénea en todos los puertos, se desarrollará a nivel estatal una fase previa encaminada a dar cobertura a los objetivos marcados en el artículo 4.

Esta fase previa será preparada, en cuanto a su contenido mínimo se refiere, por la Subcomisión de Seguridad Laboral.

El desarrollo de contenidos mínimos encomendado a la Subcomisión de Seguridad Laboral no exime que, en cada ámbito inferior, deban desarrollar las acciones correspondientes que permitan alcanzar los objetivos indicados en el artículo 4 de este Protocolo, y que deberán ser definidas en el correspondiente Programa de actuaciones preventivas de correspondiente.

Esta primera fase previa se deberá poner en práctica en un plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación del presente Protocolo en el BOE.

### Disposición adicional segunda. Confidencialidad.

En todos los casos, se deberá garantizar la absoluta confidencialidad de los resultados de los controles y de las analíticas, pudiendo solo tener acceso el personal autorizado.

### **Disposición adicional tercera. Remisión y registro de los Programas de los ámbitos inferiores.**

Una vez se apruebe el Programa en los ámbitos inferiores conforme a lo previsto en este Protocolo, se remitirá copia a la secretaría de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE) constituida según el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, para que realice las funciones encomendadas.

Asimismo, se dará cuenta a la CPSE de las modificaciones que se realicen.

## Glosario de términos

### A

Actividad mutualizada: pág. 12

Actividades portuarias: págs. 24, 27

Acuerdo sectorial: págs. 20, 41, 97

Alcohol: págs. 52, 96, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114

Antigüedad: págs. 28, 29, 59, 61, 75, 96

### C

Capataz: pág. 76

Centro portuario de empleo (CPE): pág. 45

Comisión negociadora: págs. 17, 22

Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE): págs. 16, 21, 116

Comisión sectorial estatal de Formación: pág. 72

Concurrencia de convenios: págs. 14, 92

Contratación: págs. 11, 12, 13, 18, 24, 25, 29, 30, 38, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 50, 51, 54, 57, 59, 61, 94, 111

Contratos formativos: págs. 25, 43, 44, 45, 76

Contratos indefinidos: pág. 25

Contratos temporales: pág. 45

Controlador de Mercancía: pág. 33

Convenio colectivo: págs. 12, 13, 14, 17, 18, 33, 34, 44, 60, 61, 64, 84, 86, 87, 88, 95

Convenio colectivo sectorial: págs. 13, 14

Convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior: págs. 44, 48, 60, 64, 66, 68, 69, 113

## D

Delegados y delegadas sindicales: pág. 29

Derechos sindicales: págs. 79, 80

Descansos: pág. 63

Descarga: págs. 34, 36, 98, 99, 100, 101

Desestiba: págs. 36, 44, 98, 99

Despidos: págs. 29, 56, 82

Destrincaje: pág. 99

118 Disolución: págs. 12, 56, 57

Drogas: págs. 84, 87, 96, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114

## E

Empleo: págs. 3, 11, 14, 22, 26, 38, 45, 74, 96, 110

Empresas de trabajo temporal: págs. 11, 24, 96

Empresas estibadoras: págs. 12, 13, 14, 18, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 37, 38, 41, 43, 44, 46, 47, 50, 54, 57, 58, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 72, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 92, 96

Especialista: pág. 33

Estabilidad: págs. 3, 11, 12, 13, 24, 54, 55, 92

Estiba: págs. 3, 11, 12, 13, 22, 36, 38, 44, 73, 74, 75, 77, 94, 95, 97, 98, 99, 104, 105,

Estibadores portuarios: págs. 11, 13, 25, 43, 61, 69, 72, 73, 74, 81, 92, 93

ETT: pág. 26



Extinción: págs. 11, 17, 25, 29, 30, 45, 48, 49, 55, 56, 58, 84

## F

Faltas: págs. 84, 85, 86, 87, 89, 90

Festivos: págs. 19, 30, 63, 65, 66, 68, 71, 85

Flexibilidad de la jornada: pág. 46

Formación: págs. 12, 19, 35, 37, 38, 41, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 54, 56, 62, 72, 73, 74, 75, 76, 83, 87, 108, 109

## G

Grupo profesional: pág. 26

## H

Horas extraordinarias: págs. 27, 61, 63, 64, 86

119

## I

Igualdad: págs. 38, 41, 72, 77, 78

Indemnizaciones: pág. 29

## J

Jornada: págs. 25, 27, 31, 36, 40, 42, 44, 46, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 71, 86, 87, 110, 112, 113

Jornada máxima anual: págs. 27, 63, 64

Jornada mínima mensual obligatoria: págs. 27, 46, 63, 66

Jubilación: págs. 93, 94

## L

Llamamientos: págs. 30, 63, 79, 87

**M**

Manipulación: pág. 33

Materias remitidas para su desarrollo a los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior: pág. 15

Mercancía: págs. 34, 35, 36, 88, 98, 99

Movilidad: págs. 27, 35, 40, 41, 46, 87, 93

Mutualismo: pág. 12

Mutualista: págs. 12, 54

**N**

Negociación colectiva: págs. 11, 12, 13, 15, 55, 59, 60, 92, 95, 106

120 Nivel de ingresos: pág. 47

Nivel de ocupación: págs. 29, 46, 49, 55, 56, 57, 65

Nivel óptimo de empleo: págs. 46, 47, 49, 55, 93

Nombramientos: págs. 25, 27, 30, 40, 63, 65

**O**

Ocupación: págs. 15, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 41, 45, 46, 48, 49, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 64, 65, 66, 67, 73, 92

Oferta de empleo: págs. 28, 61

Oficial manipulante: págs. 33, 34

**P**

Pagas: pág. 70

Periodo de prueba: pág. 43

Personal: págs. 14, 17, 18, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38,

40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 75, 76, 79, 80, 81, 83, 86, 88, 92, 93, 94, 95, 96, 100, 104, 105, 109, 110, 111, 112, 114, 115

Plantilla: págs. 24, 25, 26, 28, 29, 31, 38, 40, 41, 46, 47, 49, 55, 56, 57, 59, 69, 78, 79, 80, 82

Prácticas: págs. 44, 48, 72, 75, 76, 107

Prevención: pág. 75

Promoción: págs. 26, 33, 37, 38, 39, 41, 47, 48, 77, 78

Promoción profesional: pág. 37

Prórroga: págs. 23, 72

## R

Readmisión: pág. 84

Reclasificación profesional: pág. 26

Recolocación: págs. 49, 50, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 92, 96

Reincorporación: págs. 29, 30, 38

Representación legal y sindical: págs. 38, 39, 43, 45, 47, 49, 50, 59, 63, 68, 75, 76, 80, 81, 93, 96

Resolución de discrepancias: págs. 33, 38

Retribución: págs. 25, 41, 44, 46, 49, 55, 59, 60, 61, 63, 67, 68, 71, 90, 93

Riesgos laborales: págs. 44, 46, 75, 77

Rotación: págs. 25, 27, 28, 30, 46, 67, 76, 89, 92

## S

SAGEP: págs. 11, 92

Salario: págs. 59, 61, 70

Salud: págs. 77, 78, 82, 111

Sanciones: págs. 82, 84

Seguridad: págs. 61, 77, 78, 82, 85, 87, 111, 115

Selección (de personal): págs. 24, 29, 39, 42, 50, 51, 52, 53, 111

Sindical: págs. 13, 16, 18, 38, 39, 43

Subrogación: pág. 57

Suspensión del contrato: págs. 28, 46, 63, 70

## T

Tiempo de trabajo: págs. 28, 44, 49, 63, 64, 66

Trabajos portuarios: pág. 12

Transporte: págs. 67, 98, 99, 100

Trasbordo: págs. 98, 99, 100, 101

Turno de trabajo: págs. 26, 28, 67, 113

## V

Vacaciones: págs. 61, 63, 68, 69

## Materias remitidas a la negociación de los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior

Véase Concurrencia de Convenios. Artículo 5, *pág. 15*

Véase Comisión paritaria sectorial estatal. Artículos 6.2-6.3, *pág. 16*

Véase Potestad de dirección y organización del trabajo. Artículo 11, *pág. 24*

Véase Estructura de la plantilla y modalidades de contratación del personal. Artículo 12, *pág. 24*

Véase Sistema de organización y distribución del trabajo. Artículo 13, *pág. 25*

Véase Adscripción del personal de los CPE a las tareas portuarias. Artículo 14, *pág. 28*

Véase Reglas aplicables a la oferta de empleo de las empresas estibadoras al personal de los CPE. Artículo 15.2, *pág. 29*

123

Véase Sistema de llamamientos y nombramientos para el personal de los CPE. Artículos 16.1-16.2-16.3, *págs. 30 y 31*

Véase Grupos profesionales. Artículo 17.1, *pág. 33*

Véase Movilidad funcional dentro del grupo profesional. Artículo 20, *pág. 40*

Véase Organización de la plantilla de los CPE y promoción profesional. Artículo 23, *pág. 41*

Véase Contratos Formativos. Artículo 27, *pág. 43*

Véase Condiciones de la contratación y calidad en el empleo. Artículo 29.2, *pág. 48*

Véase Condiciones de la recolocación. Artículo 37.2, *pág. 58*

Véase Jornada máxima anual, distribución irregular de la jornada y calendario laboral. Artículo 38, *pág. 63*

Véase Jornada mínima mensual obligatoria. Artículo 39, *pág. 63*

Véase Ordenación de la jornada anual y días inhábiles. Artículo 40, *pág. 64*

Véase Horas extraordinarias y remate de buques. Artículo 41, *pág. 64*

Véase Cómputo de la disponibilidad del personal de los CPE. Artículo 42, *pág. 65*

Véase Descansos y festivos. Artículo 43, *pág. 65*

Véase Turnos de trabajo y jornadas especiales. Artículo 44, *pág. 66*

Véase Inicio y finalización del turno de trabajo. Artículo 45, *pág. 67*

Véase Vacaciones anuales. Artículo 47, *pág. 68*

Véase Estructura retributiva. Artículo 49, *pág. 70*

Véase Retribución mínima garantizada. Artículo 50, *pág. 70*

Véase Salario base y complementos salariales. Artículo 51, *pág. 71*

Véase Retribución según tipos de jornadas. Artículo 52, *pág. 71*

Véase Promoción de la igualdad. Artículo 58, *pág. 78*

Véase Representación de las personas trabajadoras del sector. Colegio electoral específico. Artículo 59, *pág. 79*

Véase Clasificación de las faltas. Artículo 65.2, *pág. 86*

Véase Disposición adicional tercera. Defensa de la profesionalidad. *Pág. 94*

Véase Disposición adicional cuarta. Compromiso de adaptación de los convenios de ámbito inferior. *Pág. 94*

### **Anexo III Protocolo de prevención de alcohol y drogas**

Véase Campaña de información. Artículo 4.1, *pág. 107*

Véase Contenido mínimo, financiación y plazo de ejecución. Artículo 4.5, *pág. 108*

Véase Forma de practicar los controles. Artículo 7.3, *pág. 111*

Véase Consecuencias de los resultados de los controles. Artículo 9, *pág. 112*

Véase Rehabilitación y reinserción. Artículo 12, *pág. 114*

Véase Grupos de apoyo. Artículo 13, *pág. 114*

Véase Disposición adicional primera. Fase previa de implantación. *Pág. 115*





**Legislación consolidada  
en el sector de la  
estiba portuaria**

127

**Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).**

**Enlace al documento descargable en Internet:**

*<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-5270>*

Publicado en BOE núm. 114, de 13/05/2017

128

### **Artículo 1. Objeto.**

El objeto del presente real decreto-ley es establecer el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, que dé cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C-576/13.

### **Artículo 2. Libertad de contratación de trabajadores portuarios para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.**

1. La contratación de trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías es libre, previo cumplimiento de los requisitos establecidos que garanticen la profesionalidad de los trabajadores portuarios.
2. Para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías no es necesario que los titulares de la correspondiente licencia participen en ninguna empresa cuyo objeto social sea la puesta a disposición de trabajadores portuarios.

### **Artículo 3. Requisitos de capacitación de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.**

1. Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías deberán ser realizadas por trabajadores que hayan obtenido el certificado de profesiona-

lidad establecido en el anejo VIII (Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo) del Real Decreto 988/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen nueve certificados de profesionalidad de la familia profesional marítimopesquera.

También podrán realizar actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales 0 (Auxiliar) y I (Especialista) del IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, o los que en el futuro los sustituyan, que, bajo un contrato para la formación y el aprendizaje, se encuentren cursando el certificado de profesionalidad definido anteriormente, en alternancia de la formación teórica con la actividad laboral retribuida. A través de la actividad realizada con este contrato de formación y aprendizaje quedarán acreditadas las horas correspondientes al Módulo de Prácticas Profesionales no laborales necesario para obtener el Certificado de Profesionalidad «Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo Nivel 2».

2. No serán exigibles los requisitos del certificado de profesionalidad a los que se refiere el apartado anterior a los trabajadores que se encuentren en los siguientes supuestos a la entrada en vigor de este real decreto-ley:
  - a) Los que acrediten haber realizado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley más de 100 jornadas de trabajo en el servicio portuario de manipulación de mercancías en cualquier Estado miembro de la Unión Europea, así como en tareas de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías que hubieran estado excluidas del servicio al amparo del artículo 2.g) del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo. Dicha acreditación deberá ser homologada por Puertos del Estado.
  - b) El personal del buque que realice a bordo dichas actividades en las situaciones y condiciones permitidas en el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

129

#### **Artículo 4. Centros portuarios de empleo.**

1. Con el objeto de permitir una rápida adaptación al carácter irregular de la prestación de los trabajos portuarios, y sin perjuicio de las empresas de trabajo temporal u otras que estén constituidas o puedan constituirse a estos efectos con arreglo a la legislación vigente, podrán crearse centros portuarios de empleo por personas naturales o jurídicas o uniones y entidades sin personalidad jurídica cuyo objeto sea el empleo de los trabajadores portuarios en el servicio portuario de manipulación de mercancías, así como su cesión temporal a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercan-

cías o de autorización de servicios comerciales portuarios. Su ámbito geográfico de actuación podrá extenderse a todo el territorio nacional, pudiendo coexistir más de un centro portuario por puerto.

2. La creación de centros portuarios de empleo requerirá la obtención de la autorización exigida en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, que les será de plena aplicación, así como la restante normativa aplicable a dicha clase de empresas.

### **Disposición adicional primera. Normativa convencional.**

(Derogada)

### **Disposición adicional segunda. Convenio colectivo para empresas vinculadas por razón de su adscripción a un puerto.**

Los convenios colectivos que se negocien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores por una pluralidad de empresas que estén vinculadas en razón de su adscripción a un mismo puerto y nominativamente identificadas tendrán igual prioridad aplicativa que los convenios a que se refiere el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. La legitimación para negociar en representación de las empresas vinculadas en razón de su adscripción a un puerto corresponderá a las mismas y a las asociaciones empresariales que las representen.

### **Disposición transitoria primera. Sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios.**

1. Se establece un periodo transitorio de adaptación de tres años a contar desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, durante el cual las actuales SAGEP subsistirán, salvo que se extingan con anterioridad, manteniendo su objeto social de puesta a disposición de trabajadores portuarios a los titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorizaciones para la prestación de servicios comerciales, independientemente de que sean o no accionistas de la sociedad.

Téngase en cuenta que queda prorrogado por un periodo de dos meses desde el 25 de junio de 2020 el plazo del periodo transitorio de adaptación de las Sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios estable-

cido en esta disposición, según establece la disposición adicional 5 del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio. Ref. BOE-A-2020-6621

Esta prórroga tendrá efectos exclusivamente en cuanto a la adaptación de las Sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios, sin afectar al régimen de concesión de ayudas especiales para la adaptación del sector de la estiba portuaria.

Hasta su finalización, se regularán por lo previsto en este real decreto-ley y supletoriamente por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Expirado el periodo transitorio, las SAGEP que permanezcan podrán extinguirse o continuar su actividad, obteniendo la autorización exigida en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, que les será de plena aplicación, así como la restante normativa de dicha clase de empresas.

Hasta su regulación como empresas de trabajo temporal o hasta su extinción, los accionistas de la SAGEP responderán de la totalidad de los pasivos y obligaciones de la sociedad, personal y mancomunadamente entre sí, en proporción a su participación en el capital social.

Aquellas SAGEP que subsistan después del periodo transitorio lo harán en régimen de libre concurrencia, en su caso, con los centros portuarios de empleo y las demás empresas de trabajo temporal.

2. Los trabajadores que tengan un contrato vigente con las SAGEP a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en el caso de que su contrato se extinga por cualquier causa durante el periodo transitorio, no podrán volver a ser contratados por las SAGEP hasta su regulación como Empresas de Trabajo Temporal.
3. En el plazo máximo de los primeros seis meses del periodo transitorio, los accionistas de la SAGEP deberán decidir, de manera individual, si desean continuar en la SAGEP o separarse de la misma. Los accionistas que deseen separarse podrán hacerlo antes de la finalización de dicho periodo, procediendo a la venta de sus acciones a los que deseen continuar, a prorrata de la participación de cada uno de ellos; y los accionistas que decidan continuar deberán adquirirlas por su valor neto contable. Si la venta no pudiese efectuarse en todo o en parte en el plazo máximo de seis meses desde la comunicación de separación, las

correspondientes acciones serán amortizadas con cargo a la SAGEP, con la consiguiente reducción del capital.

Una vez finalizado este proceso, los accionistas que permanezcan en la SAGEP podrán acordar una nueva distribución del capital social y admitir nuevos accionistas que voluntariamente decidan adherirse con la participación libremente acordada.

Si no hubiera ningún accionista que desee continuar con la SAGEP, ésta se disolverá de acuerdo con las reglas generales establecidas en la Ley de Sociedades de Capital.

4. Con el objeto de igualar la posición competitiva entre los actuales titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con aquellos nuevos que accedan a la prestación, en el caso de que en cualquier momento posterior a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se produjera la extinción de contratos laborales de los trabajadores de las SAGEP vigentes antes del 11 de diciembre de 2014, o de los suscritos en régimen laboral común por las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con trabajadores procedentes de las SAGEP por imperativo legal con anterioridad a dicha fecha, por cualquiera de las causas contempladas en los artículos 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los términos previstos en los mismos, la Autoridad Portuaria correspondiente al ámbito geográfico de la SAGEP donde dichos trabajadores estuvieron contratados asumirá obligatoriamente el 100 por ciento de las indemnizaciones procedentes por esta causa en la cuantía prevista en el artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, generadas desde la celebración de los contratos hasta su extinción o hasta la finalización del periodo transitorio si fuera anterior.

Esta medida no será de aplicación si el trabajador no hubiera mantenido sin solución de continuidad su trabajo como estibador portuario, ni para los trabajadores que alcancen la edad de jubilación, de acuerdo con el régimen especial de los trabajadores del mar, durante los tres años siguientes a la extinción contractual.

Dichos importes serán necesariamente satisfechos por la Autoridad Portuaria correspondiente previa su solicitud, que deberá estar acompañada de documentación justificativa y acreditativa. Serán desembolsados por la Autoridad Portuaria para cada uno de dichos trabajadores al empleador de los mismos en el momento de la extinción contractual, distribuidos en un periodo de tres años a partir de la solicitud una vez examinada la documentación presentada y determinada su adecuación a lo previsto en este real decreto-ley. En el caso de empleadores que sean sujetos pasivos de las tasas portuarias, la Autoridad Portuaria acordará que

las indemnizaciones asumidas por la misma minoren los importes de las cuotas de dichos tributos.

El coste asumido no tendrá efectos para el cálculo de rentabilidades para el establecimiento de los coeficientes correctores de las tasas portuarias según lo dispuesto en el artículo 166 del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

### **Disposición transitoria segunda. Utilización del personal de la SAGEP durante el periodo transitorio de adaptación.**

1. Durante el periodo transitorio de adaptación previsto en la disposición transitoria primera, todas las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, excepto aquellas que se les haya autorizado el régimen de autoprestación, deberán cubrir en cómputo interanual con trabajadores de la SAGEP del puerto correspondiente existentes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, durante el primer año como mínimo el 75 por ciento de las actividades de la empresa integradas en el servicio portuario de manipulación de mercancías y las actividades comerciales que no tengan la consideración de servicio portuario de manipulación de mercancías de acuerdo con lo previsto en el inciso final del artículo 130.3.c) del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en este último caso siempre y cuando su oferta sea igual o más ventajosa en términos de calidad y coste en el sector de la estiba.

133

Dicho porcentaje será del 50 por ciento durante el segundo año del referido periodo transitorio y del 25 por ciento durante el tercer año. La asignación de trabajadores y su coste se hará en igualdad de condiciones para todas las empresas, sean o no accionistas de la SAGEP.

2. Estos porcentajes se podrán alcanzar por cualquiera de las siguientes modalidades o la suma de ambas:
  - a) Mediante utilización de dicho personal puesto a disposición por la SAGEP o, proveniente de la SAGEP, por un centro portuario de empleo o empresa de trabajo temporal de los que no sea partícipe la empresa obligada.
  - b) Mediante contratación de trabajadores provenientes de las SAGEP.

En este último caso, se computarán los contratos de trabajo suscritos con trabajadores de las SAGEP, realizados por las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, o por centros portuarios de empleo o empresas de trabajo temporal de los que formen parte, en estos dos últimos casos en proporción a su participación.

A los efectos de la letra b), se computarán como válidas las ofertas nominativas o innominadas realizadas que, siendo adecuadas, hayan sido rechazadas por los trabajadores que se mantengan en la SAGEP y a los efectos de la letra a) aquéllas que no se hayan cubierto por insuficiencia de dichos trabajadores puestos a disposición por la SAGEP.

3. Durante el periodo transitorio de adaptación se considerará infracción grave, a los efectos sancionadores del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, el incumplimiento de lo previsto en esta disposición transitoria.

### **Disposición transitoria tercera. Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena.**

En el plazo máximo de seis meses desde la finalización del periodo transitorio la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena podrá extinguirse o continuar su actividad, debiendo obtener en este caso la autorización exigida en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, que le será de plena aplicación, así como la restante normativa aplicable a dicha clase de empresas.

Lo dispuesto en la disposición transitoria primera respecto de las SAGEP y en la disposición transitoria segunda a propósito del mantenimiento durante el periodo transitorio de la obligación de seguir contratando trabajadores procedentes de las SAGEP será asimismo de aplicación a la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena, con excepción de lo que se dispone en el párrafo siguiente.

La Autoridad Portuaria dejará de formar parte del capital de la sociedad en el plazo máximo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, mediante la enajenación de sus acciones o, en su defecto, por reducción del capital social, teniendo derecho al reembolso de su valor neto contable.

### **Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.**

Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

- a) Los artículos 82.2.d), 98.1.l), 117.1.n), 130.3.c), inciso final, 130.5, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 245.6, disposición adicional octava, disposición adicional novena, disposición adicional decimonovena, disposición adicional trigésima primera, el apartado 2.b) de la disposición transitoria segunda y disposición transitoria quinta del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.



- b) El artículo 2.1.h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- c) Quedan, asimismo, derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongán a lo establecido en este real decreto-ley.

### **Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.**

Uno. Se modifica el párrafo n) del apartado 4 del artículo 113, que tendrá la siguiente redacción:

«Causas de extinción de la licencia, entre las que deberán figurar, además de las previstas en el artículo 119 de esta ley, las relativas al incumplimiento de las obligaciones de servicio público, de los requerimientos de seguridad para la prestación del servicio y de las obligaciones de protección del medio ambiente que procedan.»

Dos. El párrafo i) del apartado 3 del artículo 130 quedará como sigue:

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

Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías que sean realizadas en las instalaciones otorgadas en concesión o autorización citadas en el párrafo anterior deberán ser realizadas con trabajadores que cumplan las condiciones establecidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).»

Tres. El apartado 1 del artículo 133 tendrá la siguiente redacción:

«A los efectos de esta ley se considera autoprestación cuando el concesionario o el titular de una terminal de pasajeros o de mercancías dedicada al uso particular se presta a sí mismo los servicios al pasaje o de manipulación de mercancías, respectivamente.

También se considerará autoprestación cuando una compañía naviera se presta a sí misma uno o varios servicios portuarios con personal propio embarcado para los servicios a bordo y material propio, sin que se celebre ningún tipo de contrato con terceros a efectos de tal prestación. En el caso de servicios de transporte marítimo de corta distancia regulares y de las autopistas del mar realizados con buques roro puros, ropax, conro y ferries se podrán prestar a sí mismo los servicios al pasaje y de manipulación de mercancías utilizando también personal propio en tierra. En ningún caso se podrá autorizar para aquellos buques que enarboles el pabellón de un Estado incluido en la lista negra que se publica en el informe anual del Memorándum de París o, independientemente de su pabellón, que estén considerados como de alto o muy alto riesgo por el nuevo régimen de inspección.»

Cuatro. El párrafo c) del apartado 1 del artículo 307 quedará como sigue:

«El incumplimiento de la normativa establecida para las operaciones de estiba o desestiba.»

### **Disposición final segunda. Fundamento constitucional.**

136

Este real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que corresponden al Estado en materia de legislación laboral, Hacienda del Estado, puertos de interés general y Marina Mercante, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 149.1.7.<sup>a</sup>, 149.1.14.<sup>a</sup> y 149.1.20.<sup>a</sup> de la Constitución.

### **Disposición final tercera. Desarrollo reglamentario.**

El Gobierno podrá dictar las normas reglamentarias que requiera el desarrollo y aplicación de este real decreto-ley, sin perjuicio del ejercicio por el Ministro de Fomento y por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de sus respectivas potestades reglamentarias, en los términos legalmente establecidos.

(Derogado).

### **Disposición final cuarta. Incorporación del Derecho Europeo.**

El real decreto-ley da cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el asunto C576/13.

### **Disposición final quinta. Entrada en vigor.**

1. Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No obstante, el apartado 4 de la disposición transitoria primera no entrará en vigor hasta la expresa declaración por la Comisión Europea de su compatibilidad con el régimen de ayudas de Estado.

Dado en Madrid, el 12 de mayo de 2017.

FELIPE R. El Presidente del Gobierno,

MARIANO RAJOY BREY

## ANEXO I

Propuesta de mediación sobre efectos laborales de la nueva ordenación laboral del servicio portuario de manipulación de mercancías

(Derogado).

## **Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.**

**Enlace al documento descargable en Internet:**

*<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOEA20194668>*

Publicado en BOE núm. 77, de 30/03/2019

138

### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

El objeto del presente real decreto-ley es consolidar el marco de liberalización del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías iniciado con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

### **Artículo 2. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.**

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo párrafo al final del artículo 1 con la siguiente redacción:

«Los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo.»

Dos. Se añade un nuevo capítulo V con la siguiente redacción:

## «CAPÍTULO V

### Centros portuarios de empleo

#### *Artículo 18. Centros portuarios de empleo.*

1. Los centros portuarios de empleo tienen por exclusivo objeto el empleo de trabajadores de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación profesional de aquellos, la cual también podrá realizarse mediante el resto de alternativas previstas legalmente.
2. Las empresas que formen parte de un centro portuario de empleo deberán ser titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías y obtener una autorización administrativa previa, según lo previsto en el artículo 2, con las siguientes especialidades:
  - a) En su denominación incluirán los términos «centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».
  - b) A efectos de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2, el número mínimo de trabajadores con contrato de duración indefinida con que deberá contar el centro portuario de empleo para prestar servicios como personal de estructura bajo la dirección del mismo, se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior. En todo caso, al inicio de su actividad deberá contar al menos con dos trabajadores de estructura con contrato de duración indefinida, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad del centro portuario de empleo.
3. La garantía financiera que los centros portuarios de empleo deberán constituir y mantener actualizada, en los términos y a los fines previstos en el artículo 3 de esta ley y en sus normas de desarrollo, deberá alcanzar el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior correspondiente al personal de estiba portuaria que haya sido empleado bajo una modalidad de contratación temporal para ser puesto a disposición de las empresas a que se refiere el apartado 1, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, vigente en cada momento.
4. La obligación de remitir a la autoridad laboral la relación de contratos de puesta a

disposición celebrados a que se refiere el artículo 5.1, así como la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 9, se entenderán referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.

*Artículo 19. Contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios.*

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados por los centros portuarios de empleo con empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales, para poner a disposición de estas últimas trabajadores portuarios contratados por los primeros, se regirán por lo dispuesto en el capítulo II de esta ley con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.
2. Los contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios podrán celebrarse para cubrir necesidades de personal de estiba propias del servicio de manipulación de mercancías de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de mercancías o de autorización de servicios comerciales.
3. Se entenderán como necesidades del servicio portuario de manipulación de mercancías y de los servicios comerciales portuarios las que demande la atención, de modo estable o de forma temporal, de las actividades definidas dentro de dichos servicios en la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

140

*Artículo 20. Relaciones laborales en los centros portuarios de empleo.*

1. Los contratos de trabajo celebrados por los centros portuarios de empleo con trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de las empresas a que se refiere el artículo anterior, podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.
2. Los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva.

En estos casos, las correspondientes órdenes de servicio podrán ser remitidas a los trabajadores portuarios a través de medios electrónicos en los términos que se acuerden en la negociación colectiva. Del mismo modo se podrá hacer llegar la comunicación de las órdenes de servicio a las empresas usuarias.

3. Los contratos de trabajo de duración determinada que se suscriban por los cen-

tros portuarios de empleo se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de esta ley con las particularidades siguientes:

- a) Los contratos temporales de estibadores portuarios se formalizarán por escrito, de acuerdo con lo establecido para la modalidad de contratación de que se trate.
  - b) Mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos.
4. Las menciones a la negociación colectiva contenidas en este artículo deben entenderse exclusivamente referidas a la realizada en el sector de estiba, siguiendo en todo caso la prioridad aplicativa de los convenios prevista en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

*Artículo 21. Relación del trabajador portuario con las empresas usuarias.*

1. Las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios contratados por los centros portuarios de empleo corresponderán a la empresa titular de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios durante el período de puesta a disposición.
2. Las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios a cuya disposición sean puestos trabajadores portuarios ocuparán el mismo lugar que las demás usuarias respecto de las empresas de trabajo temporal, y deberán cumplir las obligaciones que establece el capítulo IV de esta ley y las restantes normas que les resulten de aplicación.
3. Los trabajadores portuarios cedidos por centros portuarios de empleo ostentarán frente a las empresas usuarias todos los derechos que les reconoce esta ley, así como los que se puedan establecer mediante la negociación colectiva.
4. Lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.»

141

Tres. Se añade una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional séptima. Normas específicas para el sector de la estiba portuaria.

A las empresas de trabajo temporal que realicen la actividad de puesta a disposición de personal de estiba portuaria les serán de aplicación las normas previstas para los centros portuarios de empleo en los apartados 2.b) y 3 del artículo 18, respecto de esos trabajadores.»

### Artículo 3. Facultades de organización y dirección.

1. Corresponde a la empresa titular de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías, en su condición de empleadora, el ejercicio de las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios, en los términos previstos en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. 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.
2. Entre las facultades de dirección y organización a que se refiere el apartado anterior, se entiende incluida la de designar al personal necesario para realizar cada una de las actividades portuarias.

El establecimiento de medidas orientadas a lograr una mayor flexibilidad y que permitan garantizar la mejora de la productividad y de la calidad del empleo en el sector, se llevará a cabo en los términos que se determinen en la negociación colectiva. La negociación se llevará a cabo por los sujetos legitimados para negociar conforme a las reglas sobre estructura de la negociación colectiva y al régimen de prioridad de aplicación de los convenios colectivos establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3. De acuerdo con los principios de regulación eficiente y favorecedora de la competencia, y siempre cumpliendo las normas de prioridad aplicativa de los convenios que establezca el Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales podrán acordar, entre las medidas complementarias para la mejora de la competitividad de los puertos, reglas sobre la adscripción del personal a las tareas portuarias, estabilidad y calidad en el empleo, regulación del tiempo de trabajo, movilidad funcional y polivalencia, o sobre clasificación y formación profesional, entre otras.
4. Las medidas de flexibilidad que se pacten se podrán incorporar a los acuerdos laborales o a la negociación colectiva en la forma y condiciones que las partes acuerden.



## Artículo 4. Estabilidad y calidad en el empleo.

1. Con el fin de garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales podrán establecer, mediante un acuerdo o un convenio colectivo, las medidas de subrogación necesarias para el mantenimiento del empleo de los trabajadores que, a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, estuvieran prestando servicios portuarios de manipulación de mercancías y sigan prestándolo a la entrada en vigor del presente, en los supuestos previstos en los siguientes apartados.
2. Cuando las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías opten por dejar de ser accionistas de la SAGEP, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, produciéndose el decrecimiento de la actividad de esta última, procederá la aplicación del mecanismo subrogatorio cuando así se acuerde conforme a lo dispuesto en el apartado 1. Igual facultad negociadora dispondrán las citadas organizaciones cuando los socios de las SAGEP opten por su disolución. El mecanismo subrogatorio que, en su caso, pueda acordarse deberá ser transparente, objetivo y equitativo, de acuerdo con los principios y garantías que informan el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
3. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, en los casos en que conforme a la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, las SAGEP opten por transformarse en centros portuarios de empleo, el nuevo centro portuario se subrogará en la posición de empleador de los trabajadores de las SAGEP una vez consumada la sucesión de la actividad relativa al empleo de trabajadores de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, entre empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Las facultades conferidas por el presente artículo a los agentes sociales, podrán ejercerse exclusivamente durante el periodo transitorio establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

143

## **Artículo 5. Modificación del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C576/13.**

El artículo 3.1 del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipula

ción de mercancías, dando cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C576/13, queda modificado en los siguientes términos:

«1. Las actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías deberán ser realizadas por trabajadores que hayan obtenido el certificado de profesionalidad establecido en el anejo VIII (Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo) del Real Decreto 988/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen nueve certificados de profesionalidad de la familia profesional marítimo-pesquera.

También podrán realizar actividades incluidas en el servicio de manipulación de mercancías los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales 0 (Auxiliar) y I (Especialista) del IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, o los que en el futuro los sustituyan, que, bajo un contrato para la formación y el aprendizaje, se encuentren cursando el certificado de profesionalidad definido anteriormente, en alternancia de la formación teórica con la actividad laboral retribuida. A través de la actividad realizada con este contrato de formación y aprendizaje quedarán acreditadas las horas correspondientes al Módulo de Prácticas Profesionales no laborales necesario para obtener el Certificado de Profesionalidad «Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo Nivel 2.»

144

### **Disposición adicional primera. Informe de evolución.**

Con periodicidad anual, comenzando un año después de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el Ministerio de Fomento remitirá a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos un informe que recoja la evolución de la liberalización del sector de la estiba. En particular, dicho informe deberá reflejar la evolución del empleo y los flujos de entrada y salida de trabajadores a la estiba, la contratación dentro y fuera de los centros portuarios de empleo, las condiciones laborales, las magnitudes básicas del sector de formación de estibadores, y el impacto de todo ello sobre la competitividad portuaria española.

### **Disposición adicional segunda. Normativa convencional.**

1. En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, las normas convencionales vigentes deberán adaptarse a lo dispuesto en el mismo, en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, y en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
2. Transcurrido dicho plazo, las disposiciones de los convenios colectivos que incumplan lo previsto en el párrafo precedente serán nulas de pleno derecho.

## Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogados:

- 1.º El apartado 2 de la disposición final tercera, y el anexo I del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, dando cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).
- 2.º La disposición final cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

## Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que corresponden al Estado en materia de legislación laboral, hacienda general y deuda del Estado, y puertos de interés general, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.ª, 14.ª y 20.ª de la Constitución.

145

## Disposición final segunda. Modificación de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea.

Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, se añade un nuevo párrafo al apartado 4 del artículo 75 de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea, con la siguiente redacción:

«Tampoco será de aplicación el mínimo por operación en concepto de aterrizaje y servicios de tránsito de aeródromo en los aeropuertos españoles de la red Aena SME, S.A., en el caso de las operaciones regulares comerciales de helicópteros con origen en los helipuertos de Ceuta y Algeciras.»

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

## Disposición final tercera. Modificación de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y vigencia indefinida se modifica el apartado uno del artículo 67 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Uno. Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica SME MP, S.A. (SENASA), tendrá la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General del Estado, y de aquellos entes, organismos y entidades vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, ya se rijan por el derecho público o privado, siempre que tengan la condición de poderes adjudicadores, de conformidad con el artículo 3.3 de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre, de contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y estará obligada a realizar los trabajos que le encomienden en las siguientes materias:

- a) Actuaciones, trabajos y estudios necesarios para la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el ejercicio de sus funciones por el personal aeronáutico civil.
- b) Trabajos necesarios para la verificación del cumplimiento de los requisitos para la realización de las operaciones aéreas. Estudios y proyectos técnicos relativos a la operación de aeronaves.
- c) Trabajos y estudios necesarios para la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para la certificación de productos y piezas aeronáuticos.
- d) Trabajos y estudios necesarios para constatar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la concesión y mantenimiento de las licencias y autorizaciones de explotación de las compañías aéreas y de las autorizaciones necesarias para la realización de trabajos aéreos, transporte privado, vuelos locales y otras actividades de tráfico aéreo.
- e) Trabajos, estudios y proyectos técnicos para la gestión de las subvenciones al transporte aéreo y quejas de usuarios.
- f) Trabajos, estudios y proyectos técnicos para implantar y mantener los requisitos de seguridad, mantenimiento, operación, gestión y supervisión de los sistemas de navegación aérea y de las instalaciones aeroportuarias.
- g) Trabajos de colaboración técnica con la Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil y con la Comisión de Estudio y Análisis de Notificaciones de Incidentes de Tránsito Aéreo.
- h) Trabajos, estudios y proyectos de colaboración y cooperación con las Autoridades y organismos aeronáuticos de otros Estados y con organismos aeronáuticos internacionales.

- i) Trabajos de colaboración técnica en materia de formación aeronáutica, incluido el desarrollo de programas y herramientas de formación asistidos por ordenador, así como las demás actividades complementarias o accesorias de estas.
- j) Trabajos, estudios y proyectos de colaboración técnica en materia de procedimientos y simulaciones operativas relacionados con el sector aéreo, así como las demás actividades complementarias o accesorias de estas.
- k) Operación de aeronaves, trabajos aéreos, y las actuaciones y trabajos necesarios para llevar a cabo los mismos, la gestión de la aeronavegabilidad y el mantenimiento, diseño y producción de componentes o equipos, y aeronaves, así como las demás actividades complementarias o accesorias de estas.
- l) Prestación de servicios de consultoría, realización de estudios, asistencias técnicas, redacción, ejecución y supervisión de proyectos, incluidos los de seguridad, medioambientales, de investigación e innovación, relacionados con la ingeniería aeronáutica y sus aplicaciones.
- m) Cualesquiera otras actividades diferentes de las anteriores, que así se establezcan en sus Estatutos y estén incluidas en el objeto social de SENASA, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.2.d) de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre.

147

La actuación de SENASA como medio propio se ajustará a los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre.»

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

#### **Disposición final cuarta. Entrada en vigor.**

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 29 de marzo de 2019.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,

PEDRO SÁNCHEZ PÉREZCASTEJÓN

## Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Enlace al documento descargable en Internet:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOEA199412554consolidado.pdf>

Texto consolidado. Última modificación: 1 de marzo de 2022

### TÍTULO I

#### Empresas de trabajo temporal

##### Artículo 1. Concepto.

148

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas.

Los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo establecido en el Real Decretoley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo.

## Artículo 2. Autorización administrativa.

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa.

La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

2. Para obtener la autorización, la empresa deberá justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

- b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.

- c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

- d) Garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.

- e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

- f) Incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura “ETT”.

3. A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la estructura organizativa, se valorará la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales. Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión y equipamiento de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.

La empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores, o el que corresponda proporcionalmente, contratados para pres-

tar servicios bajo su dirección con contratos de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco; o, cuando el número de trabajadores cedidos, computados conforme a la regla anterior, fuera superior a cinco mil, al menos sesenta trabajadores.

Este requisito mínimo deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad de la empresa de trabajo temporal, adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con tres trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.

4. (Anulado).

5. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de un mes desde su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

6. La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

7. La empresa de trabajo temporal estará obligada a mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada así como a actualizar anualmente la garantía financiera.

Si, como consecuencia de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, la autoridad laboral que concedió la autorización apreciase el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, procederá a iniciar de oficio el oportuno procedimiento de extinción de la autorización.

La apertura de este procedimiento se notificará a la empresa de trabajo temporal, a fin de que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas, recabándose informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e informe de los representantes de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.



Si en el expediente quedase acreditado el incumplimiento, la resolución declarará la extinción de la autorización, especificando las carencias o deficiencias que la justifican. La reanudación de la actividad de la empresa requerirá una nueva autorización.

### Artículo 3. Garantía financiera.

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:
  - a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.
  - b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.
2. Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.

151

En los ejercicios subsiguientes, esta garantía deberá alcanzar un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior al indicado en el párrafo anterior tomando en consideración la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. Mientras desarrolle su actividad, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el apartado anterior.
4. La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.
5. La garantía constituida será devuelta cuando la empresa de trabajo temporal haya cesado en su actividad y no tenga obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, extremos que deberán acreditarse ante la autoridad laboral competente.

### Artículo 4. Registro.

1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Em-

presas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación.

Asimismo será objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

2. Reglamentariamente se determinarán los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes que deban incorporarse a una base de datos cuya gestión, en soporte electrónico, corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
3. La empresa de trabajo temporal deberá hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad y ofertas de empleo que efectúe.

152

### **Artículo 5. Obligaciones de información a la autoridad laboral.**

1. La empresa de trabajo temporal deberá remitir a la autoridad laboral que haya concedido la autorización administrativa una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, así como los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La relación de contratos de puesta a disposición será remitida por la autoridad laboral a los órganos de participación institucional a los que se refiere el artículo 8.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, resultando igualmente de aplicación lo dispuesto en el mismo en materia de sigilo profesional.

2. Igualmente, la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha autoridad laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y cese de la actividad.
3. La autoridad laboral que reciba cualquiera de las informaciones referidas en el apartado anterior deberá a su vez comunicarla a la autoridad laboral de las Comunidades Autónomas afectadas, así como, en su caso, a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A efectos de transmitir la información, las autoridades laborales podrán utilizar la base de datos a que se refiere el artículo 4.2.

## CAPÍTULO II

### Contrato de puesta a disposición

#### Artículo 6. Supuestos de utilización.

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.
2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### Artículo 7. Duración.

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.
2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

### Artículo 8. Exclusiones.

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.
- c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

154

### Artículo 9. Información a los representantes de los trabajadores en la empresa.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

## CAPÍTULO III

### Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal

### Artículo 10. Forma y duración.

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.
3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

155

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

## Artículo 11. Derechos de los trabajadores.

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

156

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

## Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.
2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.
3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experien-

cia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

- 3bis. Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

### **Artículo 13. Negociación colectiva.**

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones.

### **Artículo 14. Aplicación de la normativa laboral común.**

Lo previsto en el presente capítulo, excepto en el artículo 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control.

## CAPÍTULO IV

### Relación del trabajador con la empresa usuaria

#### Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.

1. Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.
2. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

158

#### Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria.

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.
2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.
3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.



## Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.

1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

## CAPÍTULO V

### Centros portuarios de empleo

#### Artículo 18. Centros portuarios de empleo.

1. Los centros portuarios de empleo son empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente, con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías.

A tal efecto, tendrán por objeto social el empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación de aquellos, sin perjuicio de la que pueda desarrollarse en otros ámbitos. A través de los estatutos o de un contrato marco de prestación de servicios se determinará el régimen de la puesta a disposición de trabajadores.

2. Los centros portuarios de empleo también podrán contratar la puesta a disposición de su personal con terceras empresas no socias siempre que estas sean titulares de la licencia o de la autorización correspondiente.

Los socios de un centro portuario de empleo podrán contratar la prestación de los servicios de estiba y de formación de las trabajadoras y trabajadores portuarios con otros operadores.

3. Podrán ser socias de los centros portuarios de empleo las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Los centros portuarios de empleo deben obtener la autorización administrativa previa prevista en el artículo 2, con las siguientes peculiaridades:

- a) En su denominación incluirán los términos «centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».
- b) A efectos de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2, el número mínimo de personas con contrato de duración indefinida con que deberá contar el

centro portuario de empleo para prestar servicios como personal de estructura bajo la dirección del mismo, se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior. En todo caso, al inicio de su actividad deberá contar al menos con dos personas de estructura con contrato de duración indefinida, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad del centro portuario de empleo.

4. Para la consecución del objeto social de los centros portuarios de empleo y con el fin de favorecer la eficiencia en la gestión de la actividad portuaria y la calidad del empleo en la estiba portuaria, las empresas socias:
  - a) Contribuirán al mantenimiento del empleo y garantizarán la ocupación efectiva del personal del centro portuario de empleo, solicitando la cesión temporal de trabajadores portuarios para las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definidas en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, no realizadas por personal propio de la empresa socia, en los términos que se establezca en el contrato marco de prestación de servicios.

161

La negociación colectiva podrá establecer las especificaciones necesarias para el desarrollo de esta obligación, particularmente mediante orientaciones en el ámbito de la organización y distribución del trabajo, incluida la fijación nombramientos y turnos, sistemas de rotación y otros que contribuyan a la estabilidad y calidad en el empleo y a una mayor eficiencia en la prestación del servicio.

- b) En régimen de no exclusividad, colaborarán en la formación, perfeccionamiento y promoción profesional del personal del centro portuario de empleo. Para ello, las empresas pondrán a disposición de los centros portuarios de empleo de los que sean socias los nuevos medios y sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el centro portuario de empleo.
  - c) Participarán en la puesta en práctica de las medidas dirigidas a evitar o reducir los despidos colectivos y en las medidas sociales de acompañamiento, como las de recolocación que, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pudieran acordarse en el Centro Portuario de Empleo.
5. Los socios de un centro portuario de empleo podrán transmitir su participación en el capital social a otra empresa titular de licencia del servicio de manipulación

de mercancías o ejercitar el derecho de separación en los supuestos, formas y condiciones establecidas en la ley reguladora de la forma societaria bajo la cual se haya constituido el centro portuario de empleo y, en su caso, en sus estatutos, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la letra c) del apartado anterior y de aquellos mecanismos e instrumentos de estabilidad en el empleo que resulten de aplicación de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

- 6) La garantía financiera que los centros portuarios de empleo deberán constituir y mantener actualizada, en los términos y a los fines previstos en el artículo 3 de esta ley y en sus normas de desarrollo, deberá alcanzar el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior correspondiente al personal de estiba portuaria que haya sido empleado bajo una modalidad de contratación temporal para ser puesto a disposición de las empresas a que se refiere el apartado 1, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, vigente en cada momento.
- 7) La obligación de remitir a la autoridad laboral la relación de contratos de puesta a disposición celebrados a que se refiere el artículo 5.1, así como la obligación de en trega de documentación a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 9, se entenderán referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.
- 8) Las facultades de dirección y organización del personal puesto a disposición por un centro portuario de empleo se ejercerán en los términos y con el alcance previstos en las leyes y convenios de aplicación.

### **Artículo 19. Contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios.**

- 1) Los contratos de puesta a disposición celebrados por los centros portuarios de empleo con empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales, para poner a disposición de estas últimas trabajadores portuarios contratados por los primeros, se regirán por lo dispuesto en el capítulo II de esta ley con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.
- 2) Los contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios podrán celebrarse para cubrir necesidades de personal de estiba propias del servicio de manipulación de mercancías de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de mercancías o de autorización de servicios comerciales.

- 3) Se entenderán como necesidades del servicio portuario de manipulación de mercancías y de los servicios comerciales portuarios las que demande la atención, de modo estable o de forma temporal, de las actividades definidas dentro de dichos servicios en la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

### **Artículo 20. Relaciones laborales en los centros portuarios de empleo.**

1. Los contratos de trabajo celebrados por los centros portuarios de empleo con trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de las empresas a que se refiere el artículo anterior, podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.
2. Los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva.

En estos casos, las correspondientes órdenes de servicio podrán ser remitidas a los trabajadores portuarios a través de medios electrónicos en los términos que se acuerden en la negociación colectiva. Del mismo modo se podrá hacer llegar la comunicación de las órdenes de servicio a las empresas usuarias.

3. Los contratos de trabajo de duración determinada que se suscriban por los centros portuarios de empleo se registrarán por lo dispuesto en el capítulo III de esta ley con las particularidades siguientes:
  - a) Los contratos temporales de estibadores portuarios se formalizarán por escrito, de acuerdo con lo establecido para la modalidad de contratación de que se trate.
  - b) Mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos.
4. Las menciones a la negociación colectiva contenidas en este artículo deben entenderse exclusivamente referidas a la realizada en el sector de estiba, siguiendo en todo caso la prioridad aplicativa de los convenios prevista en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decretoley 8/2017, de 12 de mayo.

### **Artículo 21. Relación del trabajador portuario con las empresas usuarias.**

1. Las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los

trabajadores portuarios contratados por los centros portuarios de empleo corresponderán a la empresa titular de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios durante el período de puesta a disposición.

- 2) Las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios a cuya disposición sean puestos trabajadores portuarios ocuparán el mismo lugar que las demás usuarias respecto de las empresas de trabajo temporal, y deberán cumplir las obligaciones que establece el capítulo IV de esta ley y las restantes normas que les resulten de aplicación.
- 3) Los trabajadores portuarios cedidos por centros portuarios de empleo ostentarán frente a las empresas usuarias todos los derechos que les reconoce esta ley, así como los que se puedan establecer mediante la negociación colectiva.
- 4) Lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.

164

## CAPÍTULO VI

Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal

*Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo*

### **Artículo 22. Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.**

1. Las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:
  - a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal,

trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

- b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.
  - c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.
2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

165

### **Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias.**

1. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando estas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre la persona trabajadora desplazada a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

2. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal españolas o por las referidas en el artículo 22 a otro Estado miembro de la Unión Europea u otro Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío, ya sea en el momento de su firma o a través de una adenda al mismo en caso de necesidad sobrevenida de efectuar el envío, así como informar sobre el inicio del envío a la

empresa de trabajo temporal con tiempo suficiente antes del mismo para que la empresa de trabajo temporal pueda comunicar el desplazamiento al otro Estado al que es enviada la persona trabajadora, dentro del plazo que ese otro Estado prevé a tal efecto.

3. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea o signatarias del Acuerdo del Espacio Económico Europeo que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.

Dichas empresas usuarias serán también responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento.

Asimismo, deberán cumplir con lo previsto en el artículo 3.7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

#### **Artículo 24. Infracciones.**

(Derogado).

#### **Artículo 25. Sanciones.**

(Derogado).

### *Sección 2.<sup>a</sup> Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas*

#### **Artículo 26. Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.**

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en los términos previstos en la



legislación de tales Estados y en la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8. c) y 9, que no serán de aplicación.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/ CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas de trabajo temporal cuyas personas trabajadoras sean enviadas temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional.

167

Las obligaciones de las empresas de trabajo temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los

trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE).

### **Artículo 27. Infracciones y sanciones.**

(Derogado).

### **Disposición adicional primera.**

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, y entre éste y la empresa usuaria, y la legislación civil y mercantil a las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

### **Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:
  - a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
  - b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.
  - c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.
2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de

la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
  - b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.
  - c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.
3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:
- a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.
  - b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.
4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### Disposición adicional tercera.

1. Las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.

A tal efecto, las cooperativas de trabajo asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.

170

### Disposición adicional cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.

A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.

### **Disposición adicional quinta. Autoridad laboral competente en determinados supuestos.**

1. En el caso de que la empresa dejara de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma cuya autoridad laboral hubiera concedido la autorización, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta ley, la de la Comunidad Autónoma en la que disponga de centro de trabajo o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si dispone de centros en dos o más Comunidades Autónomas.
2. En el supuesto de empresas de trabajo temporal que solo tengan centros de trabajo en las ciudades de Ceuta o Melilla, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta Ley, la respectiva Delegación del Gobierno.

### **Disposición adicional sexta. Ventanilla única.**

A los efectos de garantizar lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, se adoptarán las medidas necesarias para su cumplimiento y en particular para garantizar la interoperabilidad de los distintos sistemas que dependan del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

171

### **Disposición adicional séptima. Normas específicas para el sector de la estiba portuaria.**

A las empresas de trabajo temporal que realicen la actividad de puesta a disposición de personal de estiba portuaria les serán de aplicación las normas previstas para los centros portuarios de empleo en el artículo 18.3.b) y 7, respecto de esos trabajadores.

### **Disposición transitoria. Disposiciones aplicables a las empresas de trabajo temporal con autorización vigente a 5 de julio de 2014.**

1. Las empresas que tuvieran autorización, provisional o definitiva, vigente a 5 de julio de 2014 para el ejercicio de la actividad de empresa de trabajo temporal podrán desarrollar su actividad, por tiempo ilimitado, y en todo el territorio nacional, con sujeción a lo establecido en esta Ley, sin necesidad de nueva autorización.
2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, será autoridad laboral competente a los efectos establecidos en esta Ley la que hubiera concedido la autorización inicial o, en caso de que esta hubiera sido objeto de ampliación o reducción, la que hubiera concedido la última autorización.

### Disposición final única.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 1 de junio de 1994

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

## Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)

### Convenio Internacional de la OIT

Enlace al documento descargable en Internet:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C137](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C137)

#### Artículo 1

1. El Convenio se aplicará a las personas que se dedican al trabajo portuario de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales.
2. A los efectos del presente Convenio, las expresiones trabajadores portuarios y trabajo portuario designan a las personas y a las actividades que la legislación o la práctica nacionales definen como tales. Se deberá consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores en cuanto a tales definiciones o recabar su concurso en alguna otra forma para la elaboración o revisión de las mismas; se tendrán asimismo en cuenta los nuevos métodos de manipulación de cargas y sus efectos sobre las diversas tareas de los trabajadores portuarios.

173

#### Artículo 2

1. La política nacional deberá estimular a todas las partes interesadas a que, en la medida de lo posible, se asegure el empleo permanente o regular de los trabajadores portuarios.
2. En cualquier caso, deberán asegurarse a los trabajadores portuarios períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, cuya amplitud e índole dependerán de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate.

#### Artículo 3

1. Deberán establecerse y llevarse registros para todas las categorías de trabajadores portuarios, en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales.

2. Los trabajadores portuarios registrados deberán tener la prioridad para el trabajo portuario.
3. Los trabajadores portuarios registrados deberán manifestar que están disponibles para el trabajo en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales.

#### Artículo 4

1. El número de trabajadores inscritos en los registros deberá ser revisado periódicamente a fin de mantenerlo a un nivel que responda a las necesidades del puerto.
2. Cuando sea inevitable reducir el contingente total de trabajadores registrados, se deberán adoptar las medidas necesarias para impedir o atenuar los efectos perjudiciales de tal reducción sobre los trabajadores portuarios.

#### Artículo 5

A fin de que la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas se traduzca en los máximos beneficios sociales, la política nacional deberá fomentar la colaboración entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, para aumentar el rendimiento del trabajo portuario con la participación, cuando proceda, de las autoridades competentes.

#### Artículo 6

Los Miembros deberán asegurarse de que los trabajadores portuarios están cubiertos por disposiciones adecuadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional.

#### Artículo 7

Las disposiciones de este Convenio deberán ser aplicadas por la legislación nacional salvo en la medida en que se apliquen por contratos colectivos, laudos arbitrales o por cualquier otro medio que esté conforme con la práctica nacional.

#### Artículo 8

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.



## Artículo 9

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 10

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

175

## Artículo 11

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 12

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre

todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### Artículo 13

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 14

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 10, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 15

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.





# COORDINADORA CETM



Una edición de

  
**Funespor**  
Fundación Estudios Portuarios

Fundación de Estudios Portuarios  
Rambla de Santa Cruz, 19 · 38006 · Santa Cruz de Tenerife  
Tel. 922 28 95 21 · [secretaria@funespor.org](mailto:secretaria@funespor.org)