

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de València

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector portuario del Puerto de València. (Código: 46003012011989).

ANUNCIO

Vista la solicitud de inscripción y publicación del acta de fecha 22 de octubre de 2021, firmada por la comisión negociadora del convenio colectivo del Sector Portuario del Puerto de València formada, de una parte, por la Asociación naviera Valenciana, y, de la otra, por los sindicatos CTM, SEI, APTPPV, INDEPENDIENTES y CCOO, referida al acuerdo adoptado por las partes sobre el protocolo para la prevención de adicciones.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,

Resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

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

València, 3 de junio de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS
 RELACIONES LABORALES DEL SECTOR PORTUARIO DEL
 PUERTO DE VALENCIA**

Por las empresas:

Asociación Naviera Valenciana (100%):

D. Daniel Llera Fernández

D. Jose Fco Pardo Mateu

D. Gustavo Ferrer (CSP)

D. Miguel Ruíz (APMT)

D. Sven Valentin (MSCT)

Por la representación de los trabajadores:

CTM (47,82%):

D. Enrique Moratal

D. Óscar Martínez González-CTM

SEI (13,04%):

D. David Nacher Tomás-SEI

APTPPV (8,69%):

D. César Navarro Calatayud-

INDEPENDIENTES (8,69%):

D. Pedro Vicente Pérez

CCOO (21,73%):

D. Jorge García Faerna-CCOO

En València, a 22 de octubre de 2021, se reúnen los representantes que al margen se relacionan, en representación de cada una de las organizaciones también indicadas y reconocen legitimados para suscribir el presente acuerdo.

El objeto del presente Acuerdo es el siguiente:

1. Protocolo para la prevención de adicciones.

Se modificar el Convenio Colectivo mediante la incorporación de un ANEXO V, con el siguiente contenido:

ANEXO V

ACUERDOS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, TRATAMIENTO Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS DE ABUSO EN EL CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO DE VALENCIA

ÍNDICE

1. PREÁMBULO

2. INTRODUCCIÓN

3. JUSTIFICACIÓN

4. FUNDAMENTO

5. OBJETO

6. POLÍTICA

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

8. OBJETIVOS

9. ESTRATEGIAS DE APLICACIÓN PREVENTIVA

- Actuaciones

- Procedimiento de detección precoz

- Metodología y frecuencia de las pruebas

10. RECURSOS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ, TRATAMIENTO Y REINSERCIÓN LABORAL

11. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. PREÁMBULO:

Dentro del espacio común europeo en el que España se sitúa debemos hacer referencia al marco teórico que desprende la Directiva Marco 89/391/CE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Esta directiva europea establece el marco general en relación a la política de prevención en la Comunidad Europea en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales supuso un gran cambio en las pautas de actuación de las empresas a la hora de establecer mejoras en las condiciones de trabajo, incluyendo medidas de actuación dirigidas a prevenir accidentes laborales y a proteger y promocionar la salud de los trabajadores.

Por otro lado, la ley 31/97 de 16 de Junio de la Generalitat Valenciana sobre drogodependencias y otros trastornos adictivos, también alude en su preámbulo a las repercusiones que el uso y abuso de drogas genera en la esfera individual, familiar, social y en el empleo productivo.

Es por ello que organismos internacionales como la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), emprenden el desarrollo de estudios e investigaciones que subrayan las ventajas que la implantación de Planes de Prevención implica para las empresas y que se expresan en recomendaciones hacia el consenso entre empresarios y trabajadores para velar por la Salud de los trabajadores.

2. INTRODUCCIÓN:

Los problemas con las conductas adictivas son en la actualidad uno de los mayores problemas de Salud Pública con los que se encuentra la sociedad española actual.

Dichas conductas tienen un origen multicausal, imposible de jerarquizar en una escala de factores que intervienen por importancia en su aparición.

Estas conductas problemáticas se verán favorecidas si la persona carece de herramientas que le ayuden a controlar su respuesta ante elementos estresores, tanto internos como externos, o bien si desconoce los factores de protección de que dispone en su entorno.

Desde el Servicio de Drogodependencias de la Dirección General de Asistencia Sanitaria de la Generalitat Valenciana, se entiende la Prevención como “el conjunto de actuaciones encaminadas a eliminar o modificar los factores de riesgo y fomentar los de protección ante el consumo de drogas u otras conductas adictivas, con la finalidad de evitar que éstas se produzcan, se retrase su inicio, o bien, que no se conviertan en un problema para la persona o su entorno social, familiar y laboral.”

Desde una perspectiva de acompañamiento, ayuda, solidaridad y sensibilización informativa se trata de concienciar a la plantilla mediante la implementación de un plan preventivo al objeto de ayudar a las personas a buscar y conocer habilidades y alternativas al uso y abuso de sustancias, evitando así la ocultación del consumo y que se generen prácticas de encubrimiento que derivan en elevados costes humanos y económicos para todo el colectivo y en particular para el servicio que se presta al conjunto de la ciudadanía.

El Plan de Prevención se materializa desde una perspectiva interdisciplinar (se distancia de la persecución y vigilancia del trabajador) y se centra en dotar a la persona de formación e información para recuperar o mejorar la responsabilidad personal y manejar con eficacia las circunstancias y dificultades vitales, definiendo como agente de cambio al propio trabajador y a su grupo social de apoyo (familia, amigos, compañeros de trabajo...).

3. JUSTIFICACIÓN:

De lo expuesto hasta ahora, se desprende la necesidad de establecer como meta de la empresa y los trabajadores, la reducción del número de personas que padecen, o están en riesgo de padecer, alguna dependencia toxicológica o comportamental, no obviando que el coste de implantar un programa de prevención que ayude a conseguir este objetivo es más rentable que el producto de las consecuencias que el consumo de sustancias produce (deterioro de la imagen corporativa, sobrecarga laboral, conflictos internos, bajas, accidentes, conflictos internos...).

El ámbito laboral ofrece ventajas a la hora de intervenir en materia de prevención en cuanto a que es un entorno que estructura la vida de las personas en el que existen grupos homogéneos de edades y estatus social donde se comparten espacios comunes y donde se puede facilitar el apoyo y la solidaridad hacia las compañeras y compañeros, pues no en vano, ellas y ellos pueden ser los primeros en identificar los factores de riesgo y los problemas que se pueden derivar de ellos.

La aplicación de medidas preventivas reduce tanto las causas como las consecuencias de las problemáticas asociadas a las conductas adictivas, siendo imprescindible la participación de todo el tejido social de la empresa, desde la Dirección, al Comité de Empresa, Trabajadores, Sindicatos y Servicios Médicos y de Prevención de Riesgos Laborales.

4. FUNDAMENTO:

1. El IV Acuerdo Marco Para el Sector de la Estiba establece en la DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.- LUCHA CONTRA LAS TOXICOMANÍAS que:

En el plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, la CPSE abordará la elaboración y, en su caso, aprobación de un protocolo sobre la prevención de adicciones (droga y alcohol) en el trabajo. El referido protocolo deberá incluir instrumentos de detección y de apoyo a la desintoxicación de la enfermedad.

A los indicados efectos, se tomarán como referencia los acuerdos adoptados sobre tal materia en los puertos.

2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22, sobre la Vigilancia de la salud, dice:

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a

la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

5. OBJETO:

Establecer un Protocolo Preventivo de actuación ante el consumo de alcohol y drogas de abuso en la operativa portuaria, mediante un procedimiento de detección, prevención, tratamiento, control y ayuda para la deshabitación y reinserción laboral del trabajador portuario con problemas de conductas adictivas, a cuyos efectos se definen como objetivos del mismo:

a.- Concienciar sobre los perjuicios que el consumo de alcohol y drogas tienen en la salud y en el desempeño de los servicios portuarios, así como sobre el daño potencial que se puede causar a terceros.

b.- Reducir o eliminar el consumo de alcohol y drogas.

c.- Detectar el consumo de alcohol y drogas.

d.- Promover la rehabilitación de las personas con problemas de alcohol y/o drogas

e.- Disminuir el número de incidencias derivadas del consumo de alcohol y/o drogas

6. PARA LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS SE ADOPTAN ACTUACIONES TALES COMO:

- Promoción de la salud y de la seguridad del Colectivo Portuario.

- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades.

- Promover la actuación institucional.

- Establecer un marco competencial.

- Participación y cooperación entre todas las partes implicadas: Empresa, Sindicatos y Trabajadores

- Las actuaciones se establecen para todos los niveles de la empresa, debiendo coordinarse los distintos Comités de Seguridad y Salud existentes, tanto a nivel del Puerto de València, Centro Portuario de Empleo de València, y Empresas que operen en el puerto, con el fin de que todos los implicados en la operativa portuaria puedan beneficiarse de las mismas.

- Protocolizar un Programa de Intervención, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras, facilitando una rápida reinserción.

- Respetar la confidencialidad del proceso y la intimidad de los trabajadores portuarios

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente acuerdo debe ser de aplicación a todo el personal portuario que realiza tareas de estiba, desestiba, carga, descarga, e interviene en las diferentes operativas portuarias, incluyendo dentro del mismo a los trabajadores eventuales que participan y desempeñan cierto tipo de tareas portuarias y están sometidos a los mismos riesgos.

8. PLAN DE ACCIÓN:

El desarrollo del presente ACUERDO es la puesta en marcha de un PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN ADICCIONES: CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS DE ABUSO, con el objeto de alcanzar una mejora en la prevención de accidentes laborales y de las enfermedades derivadas del consumo de alcohol y drogas de abuso, mediante una detección precoz del problema, tratamiento, si es requerido, y una adecuada reinserción laboral y social de las personas afectadas.

Las actividades preventivas se encaminarán hacia la intervención sobre las condiciones de trabajo y la eliminación de factores de riesgo de consumo y el desarrollo de acciones de formación e información y sensibilización.

Para conseguir esta meta es preciso que la información sobre la política de drogas de la empresa garantice explícitamente que el objeto de la implantación de los planes específicos de prevención no es perseguir, vigilar ni sancionar mediante modelos represivos, sino contribuir a la mejora de las condiciones de salud y seguridad del conjunto de la plantilla.

El objetivo general, por tanto, es promocionar y mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores y el clima social del colectivo.

Las metas que se proponen alcanzar son:

- Ajuste de las disposiciones legales en vigencia.
- Reducción de consumo de alcohol y drogas en el trabajo.
- Potenciación y difusión de la imagen del sector de la estiba del Puerto de València.
- Mejorar la Salud y la Seguridad del trabajador de la estiba.
- Formar e informar al colectivo portuario en los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas.
- Mejorar la calidad de vida y la educación para la salud del estibador portuario y personal de las empresas ante problemas derivados del consumo de alcohol y drogas de abuso.

9. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA:

9.1. Actuaciones

Todo lo que no se encuentre establecido en el presente anexo se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud, que estará asistido por aquellos técnicos que se consideren necesarios.

Prevención primaria:

Se trata del Primer Nivel de Intervención dentro de las empresas, e irá enfocado a todo el personal de la misma de forma general.

El método a desarrollar puede comprender técnicas motivacionales y pedagógicas, de acción participativa, tendentes a formar, sensibilizar e informar, a partir de actividades como: Campañas de sensibilización e información veraz a través de trípticos, charlas, posters, así como jornadas de formación específicas dentro de las acciones destinadas a la formación de riesgos laborales. Preparar a todas las personas implicadas para la aplicación de las rutinas de aplicación del sistema de control y seguimiento, mediante campañas de información, formación y asesoramiento.

Esta campaña se realizará en los dos primeros meses a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Prevención secundaria:

No se iniciará hasta finalizar la fase de prevención primaria.

La mejora de la detección precoz de problemas de salud de los trabajadores relacionados con el consumo problemático de alcohol y otras adicciones que nos proporciona el trabajo preventivo en la empresa, debe concretarse en planes de intervención mediante sondeos practicados de forma aleatoria, a determinar en el reglamento de aplicación.

Prevención Terciaria:

Consistirá en las actuaciones a tener en cuenta una vez se ha detectado el problema en quienes presentan una patología o dependencia de alcohol o drogas hasta su reinserción laboral, concretados a través del Programa de Asistencia a Empleados (PAE), que se refiere al conjunto de actuaciones planificadas destinadas a tratar y apoyar aquellos casos en los que se detecta la conducta adictiva, interviniendo como en otro problema más de salud, sin distinción, con un marco referencial en el que no debe faltar la voluntariedad del trabajador, la confidencialidad, el tratamiento individualizado y la conexión externa con organizaciones especializadas en el tratamiento de las distintas

dependencias, con las que se establecerán las vías de comunicación para seguir el proceso de cada caso.

9.2. Procedimiento de detección precoz

En relación a este punto, las partes acuerdan diferir su concreción, y a tal fin, se constituirá una comisión de trabajo, que redactará un reglamento de aplicación de este tipo de controles.

9.3. Metodología y frecuencia de las pruebas

1.- Sorteos aleatorios en las jornadas de trabajo: mañana, tarde y noche

En relación a este punto, las partes acuerdan diferir su concreción, y a tal fin, se constituirá una comisión de trabajo, que redactará un reglamento de aplicación de este tipo de controles.

2.- Sorteo aleatorio sorpresa o a requerimiento durante la operativa:

En relación a este punto, las partes acuerdan diferir su concreción, y a tal fin, se constituirá una comisión de trabajo, que redactará un reglamento de aplicación de este tipo de controles.

3.- Ante un accidente durante el trabajo:

Se realizarán detecciones de alcohol y drogas de abuso a aquellos trabajadores implicados en:

Accidentes con daños: se realizarán análisis a todos los trabajadores que hayan sufrido accidentes durante el trabajo y aquellos que requieran asistencia de los servicios médicos de urgencia, siempre y cuando sea posible por las circunstancias del propio accidente y que no demore la asistencia del accidentado.

Las detecciones se harán de forma obligada ante cualquier accidente producido durante la operativa y a las partes implicadas. El tipo de análisis de consumo de alcohol y/o drogas de abuso se realizará en aire espirado y/o en saliva.

4.- Monitorización:

Consistirá en realizar análisis intensivos en orina (TEST 2) a los trabajadores que requieran dicha monitorización. Por criterio facultativo del Servicio Médico de Empresa, se establecerá el calendario y mecanismos necesarios, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud.

10. RECURSOS PARA LA DETECCIÓN PRECOZ, TRATAMIENTO Y REINserCIÓN LABORAL

Los Servicios médicos de Centro Portuario de Empleo de València contarán con unidad básica sanitaria, servicio médico asistencial, servicio médico ambulancia y otros servicios/personal externo acreditado que pudieran ser contratados para llevar a cabo dichos controles. La ejecución de las medidas de control no supondrá coste económico para la persona afectada.

Para llevar adelante el citado plan, se constituirá un grupo técnico de apoyo, formado por la representación de la parte social, que determinará el comité de empresa, el médico de empresa y un trabajador social de apoyo al grupo.

El citado grupo será el responsable del diseño pormenorizado del plan, que será aprobado por el comité de seguridad y salud, con el visto bueno previo de CENTRO PORTUARIO DE VALENCIA a los recursos económicos y organizativos destinados a tal efecto.

Además, el Centro Portuario de Empleo de València y las empresas que operen en el puerto, tendrá en cuenta a las Comunidades Terapéuticas: Entidades dedicadas al tratamiento integral de las adicciones debidamente acreditadas en el Registro Oficial de Centros y Servicios de Atención y Prevención de las Drogodependencias de la Comunidad Valenciana, abordándose la adicción desde un modelo bio-psicosocial, desde un enfoque multidisciplinar, en constante interacción con la red de recursos asistenciales y sociosanitarios.

11.- CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS DE LOS CONTROLES:

En relación a este punto, las partes acuerdan diferir su concreción, y a tal fin, se constituirá una comisión de trabajo, que redactará el reglamento de aplicación.

12.- SOMETIMIENTO A CONTROLES:

La negativa a someterse al análisis de alcohol y/o drogas de abuso, será considerado como un resultado positivo a efectos de su continuidad en el puesto de trabajo.

Esta negativa o resultado positivo en el análisis conlleva como medida precautoria un NO APTO, apartando al trabajador del puesto

de trabajo y se considerará a efectos disciplinarios como falta de asistencia no justificada.

Será comunicado a la Dirección de Centro Portuario de Empleo de València a los efectos pertinentes y con el fin de remitirlo a los Servicios Médicos de la Empresa para una valoración.

13.- SOMETIMIENTO A LA NORMA CONVENCIONAL DE ÁMBITO SUPERIOR

En el supuesto de que se apruebe una norma convencional de ámbito superior, el presente Protocolo se adaptará en lo establecido en dicha norma en el plazo de tres meses desde su publicación.

14.- CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE TRABAJO

Para dar cumplimiento a lo establecido en este Protocolo y para redactar su reglamento de desarrollo, se constituye en este acto una Comisión de Trabajo paritaria formada por los siguientes miembros:

- a) Por la representación social, se designará por el Comité de Empresa los cinco representantes que establezca
- b) Por la parte empresarial, la formará el responsable médico del CPEV, técnico de prevención, dirección y asistente social cuando sea preciso

2. Entrada en vigor de las modificaciones acordadas.

Las modificaciones acordadas tendrán efectividad desde la fecha de la firma del presente Acuerdo.

3. Se acuerda facultar a D. Daniel Llera Fernández, provisto de D.N.I. nº 34.***.031 L, para que, en representación de la Comisión Negociadora, tramite, comunique y solicite a la Autoridad Laboral competente, el registro, depósito y publicación de los acuerdos adoptados. La indicada facultad será tan amplia como fuera preciso para alcanzar la finalidad pretendida por las partes. La persona designada, podrá encomendar la realización de los trámites de registro informático a profesional autorizado para ello.

Representación de los trabajadores: C.T.M., SEI, CCOO, A.P.T.P.V., Independiente.

Representación empresarial.