

## CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO CADIZ

### I CONVENIO COLECTIVO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE LA BAHÍA DE CÁDIZ (1.999 – 2.003) CODIGO CONVENIO: 1103452

El I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias aprobado por Resolución de 22/12/1999 de la Dirección General del Trabajo (publicado en el B.O.E. de fecha 18/1/00 nº 15), regula las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en Puertos del Estado y en las Autoridades Portuarias de A Coruña, Algeciras, Alicante, Almería-Motril, Avilés, Barcelona, Bahía de Cádiz, Baleares, Cartagena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Gijón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Vilagarcía, excepto los puestos de trabajo de niveles de Jefe de Unidad y Superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive). Esta Autoridad Portuaria asume el cumplimiento de cada una de las cláusulas del I Convenio Marco con vinculación a la totalidad del mismo. En desarrollo del referido Convenio Marco y de acuerdo con los criterios establecidos en su artículo 4 (Concurrencia), se pacta el siguiente Convenio Colectivo:

#### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito personal, funcional y territorial. El presente Convenio Colectivo, es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta servicios en la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, excepto los puestos de trabajo de niveles de Jefe de Unidad y Superiores (niveles 1 al 12 ambos inclusive).

Artículo 2. Ambito temporal y denuncia del Convenio. Este Convenio será de aplicación desde 1 de enero de 1999 hasta 31 de diciembre de 2.003, excepto en aquellos conceptos para los que las partes establezcan fechas de vigencia diferentes. La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las partes, de forma expresa con un plazo de preaviso superior a un mes respecto a la fecha de su finalización y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo el articulado del mismo, excepto el art. 5 que se prorrogará 12 meses a partir de la fecha de constitución de la mesa negociadora del nuevo convenio colectivo, quedando expresamente sin efecto a partir de dicha fecha.

Artículo 3. Las partes. Se entenderá como parte empresarial la Autoridad Portuaria y como parte social la representación legal de los trabajadores asumida por el Comité de Empresa.

Artículo 4. Absorción y compensación. Las condiciones económicas de toda índole pactadas en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, en condiciones homogéneas de trabajo. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este Convenio, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas. Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y de este Convenio Colectivo con vinculación a la totalidad de los mismos.

Artículo 5. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo. Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Vigilancia e Interpretación, de carácter permanente, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma y aprobación de este Convenio. Esta Comisión que será paritaria, estará formada por diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Autoridad Portuaria y cinco a los trabajadores. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros, en proporción a la representación que ostenten en el mismo.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte. La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible. Las variaciones de los miembros de la Comisión que puedan producirse se comunicarán, obligada y simultáneamente al efectuarse el relevo, a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan. En el crédito de horas mensuales retribuidas concedido a los representantes de los trabajadores, no se computará el tiempo empleado en las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación. La sede administrativa de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la Sede de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, con domicilio en 11006.- Cádiz, Plaza de España 17. La Secretaría de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de veinticuatro horas

desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión de Vigilancia e Interpretación por el conducto más rápido posible.

Carácter de las reuniones y convocatorias: La Comisión deberá reunirse, para tratar de los asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de la Autoridad Portuaria o la mayoría de la representación social. Las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundamentalmente tal calificación. Las convocatorias de la Comisión de Vigilancia e Interpretación en la que se incluyan puntos del orden del día relativos a conflicto colectivo o huelga, tendrán el carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya carácter ordinario. En las convocatorias ordinarias, la Comisión de Vigilancia e Interpretación deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de quince días y, en las extraordinarias, en el término de tres días desde la recepción de la convocatoria. Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión, y renuntiando, a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

De las actas de las sesiones: De las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de los miembros de la Comisión, que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas en las Actas, siempre que aporte escrito en el que consten expresamente las manifestaciones que deseen ser incorporadas al Acta. Las actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión designada por sus miembros y que corresponderá a la representación de la Autoridad Portuaria. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión. Dicha aprobación se efectuará con carácter ordinario en la misma sesión, y con carácter extraordinario en la reunión siguiente que celebre la Comisión. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante.

Del quórum y régimen de adopción de acuerdos: Para la válida constitución de la Comisión de Vigilancia e Interpretación y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Por acuerdo de las partes las diferencias existentes en el seno de la Comisión podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación o arbitraje. De mantenerse el desacuerdo en el seno de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, la Autoridad Portuaria decidirá sobre el procedimiento de gestión u organización que mejor se adapte a sus intereses operativos.

La representación social, ante el desacuerdo, adoptará las medidas que consideren oportunas.

Compete a la Comisión de Vigilancia e Interpretación:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.
- Elevar, los conflictos de interpretación o aplicación de este Convenio a la Comisión Paritaria del Convenio Marco; si una de las partes lo solicita.
- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

Procedimiento de actuación en materia de conflicto colectivo y huelga: La Comisión de Vigilancia e Interpretación actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, así como durante el periodo de preaviso de huelga, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC. Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos. Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos, que de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos. Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, en materia de interpretación del presente Convenio Colectivo, adoptados por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorios. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda. El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas. Las partes manifiestan su adhesión al Convenio sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

#### CAPITULO II. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Dirección y control del trabajo. El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Autoridad Portuaria. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. Cuando se contemple por la APBC la ejecución de Obras de Conservación, cuyo importe sea superior a doscientas mil pesetas (200.000 ptas.) (1.202,02€), que no sean, a su criterio, de urgente ejecución y que no requieran la utilización de equipos, medios o especialidades de los que carezca la APBC, éste, consultará a los representantes legales de los trabajadores sobre la posibilidad de realizar dichas obras por el personal del mismo, siempre que su coste, incluidos todos los gastos del personal que intervenga, el plazo y calidad sean adecuados, y sin que ello suponga el abandono de otros trabajos que tengan, a juicio de la APBC, prioridad sobre los consultados. La representación legal de los trabajadores deberá contestar en un plazo máximo de 7 días naturales. El incumplimiento en tres ocasiones de las condiciones de coste, plazo o calidad pactadas por causas imputables a los trabajadores a juicio del Presidente de la APBC, eximirá al mismo en el futuro del cumplimiento de lo regulado en el párrafo anterior. Los responsables de la APBC se reunirán con una periodicidad mensual con los represen-

tantes legales y sindicales de los trabajadores, a efectos de informar del desarrollo del trabajo realizado, así como de los trabajos programados en el futuro próximo y recibir sugerencias sobre los mismos.

**Artículo 7. Certificaciones.** La Autoridad Portuaria, dentro de sus competencias, está obligada a entregar al trabajador, a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral.

**CAPITULO III. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Artículo 8. Ingresos. Proceso de selección.** La selección y contratación del personal fijo, se ajustará a la normativa general presupuestaria y sobre empleo vigente en cada momento y se realizará de acuerdo con las necesidades a cubrir, definidas por la Autoridad Portuaria y con sistemas basados en principios de igualdad, mérito y capacidad, y mediante convocatoria pública. En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, participarán tres representantes de la Dirección y dos representantes del personal, que serán designados por el Comité de Empresa, y si es posible, serán de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir, respetándose en todo caso, la autonomía de la representación de los trabajadores para la designación de los representantes, debiendo guardar el sigilo profesional, al que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9. Promoción Profesional.** El 90 por 100, como mínimo, de los puestos ofertados se reservará a promoción interna entre el personal fijo de la Autoridad Portuaria, por lo que podrán presentarse a las convocatorias los trabajadores que pertenezcan a una categoría de igual o inferior nivel al del puesto que se pretenda ocupar. Cuando en la convocatoria no resulte personal apto para cubrir las plazas, ésta se incrementará a la convocatoria pública de nuevo ingreso. La provisión de puestos de trabajo se realizará basándose en lo establecido en el art. 10 del Convenio Marco. Las titulaciones exigibles en los concursos para promoción interna serán las que, en su caso, legalmente correspondan y en los supuestos en que no exista titulación específica definida para un puesto de trabajo en la normativa vigente, se aplicarán las establecidas en el artículo 10 del Convenio Marco para los ingresos. Con carácter excepcional, al personal cuya antigüedad en esta APBC u otro Ente Público portuario, sea anterior al 1 de enero de 1.993 no se le exigirá titulación alguna para concursar a aquel puesto de trabajo que no lleve aparejada titulación específica. Los puestos se adjudicarán siempre a los aspirantes que obtengan la mayor puntuación final, de conformidad con el siguiente baremo:

- Niveles I al 10:
- 70% Aptitud profesional
- 30% Méritos
- Niveles 11 al 12:
- Por concurso.

**Artículo 10. Contratación Temporal.** La contratación temporal de personal se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación y por la negociación colectiva, que en cada momento corresponda, entre la APBC, y el Comité de empresa. En negociación con el Comité de empresa se determinarán las actividades para las que puedan contratarse trabajadores temporales y se fijará el concepto de temporalidad. La contratación temporal ha de ajustarse a la normativa presupuestaria en cuanto a la previa autorización.

**Artículo 11 Dotaciones de personal.** Las dotaciones de personal y sus modificaciones serán competencia y responsabilidad de la Autoridad Portuaria, respetando en todo caso lo regulado legalmente. La APBC se compromete a mantener como mínimo el número de trabajadores en activo actuales afectados por este convenio (173), hasta el 31 de diciembre de 2003. En caso de que se produjera disminución de este número, por bajas voluntarias y/o por circunstancias excepcionales, dichas modificaciones serán pactadas con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, se elevará a la Comisión de vigilancia del Convenio, según los trámites fijados en el presente Convenio. La APBC se compromete durante la vigencia del presente Convenio a la no iniciación de expediente de regulación de empleo. Los compromisos asumidos en este artículo por la APBC se entienden con respeto y acatamiento a la normativa general presupuestaria y sobre empleo vigente en cada momento.

**CAPITULO IV. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 12. Jornada y horario de trabajo.** La jornada anual máxima para el personal afectado por el presente Convenio, se fija en 1.687 horas de trabajo efectivo. La jornada semanal será de 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral pudiendo establecerse una distribución desigual de la jornada semanal. En los regímenes de turnos podrá establecerse una distribución desigual de la jornada semanal respetando el anterior cómputo cuatrimestral, y con un mínimo de 16 y un máximo de 22 jornadas al mes.

Respetando los criterios establecidos en el I Convenio Marco, en esta Autoridad Portuaria se fijan los siguientes tipos de horarios:

- 1) Horario fijo: Se entiende por horario fijo el que una vez establecido, no varía a lo largo del año, pudiendo realizarse en jornada continuada o partida.
- 2) Horario a turnos: Es aquel en que las horas de entrada y salida al trabajo van rotando a lo largo del año dentro del esquema previamente establecido por la Autoridad Portuaria.
- 3) Horarios específicos: Se establecerán para los trabajos que lo requieran debido a su naturaleza y características especiales.

Respetando la anterior regulación, la APBC adaptará la distribución de la jornada y horarios a sus necesidades, de acuerdo con el Comité de Empresa. La Autoridad Portuaria elaborará en el mes de enero de cada año, el calendario laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores que, una vez aprobado, se hará público en el tablón de anuncios. Asimismo, se expondrá en el tablón de anuncios, para conocimiento del personal afectado, el cuadrante o relación cuatrimestral, donde se recoja la asignación de turnos. La publicación se realizará con una antelación mínima de 15 días.

**Artículo 13. Descanso dominical y en días festivos.** Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o día festivo, se percibirá con cargo al Plus de flexibilidad horaria una cuantía igual para todas las categorías

profesionales de 5.379 pts/día (32,33 €/día) durante el año 1999 y de 5.487 pts/día (32,98 €/día) durante el año 2000.

Asimismo, cuando la jornada dominical o festiva sea inferior a cuatro horas se tendrá derecho a media jornada de descanso. Si se superan las cuatro horas y hasta un máximo de ocho horas el tiempo de descanso será de una jornada, dentro de un período de tiempo razonable y en día laborable. La Autoridad Portuaria procurará, como norma general, que éste sea el siguiente al festivo. Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos adscritos a las modalidades A.1 y B, según lo regulado en el artículo 28.

**Artículo 14. Trabajo de turnos, trabajo nocturno.** En el caso excepcional de que un trabajador sometido a turnos tuviera que prolongar su jornada más de 15 minutos, sin que pueda superar las dos horas, por ausencia imprevista del trabajador que debía continuar el turno, percibirá el Plus de flexibilidad horaria en la modalidad B en la cuantía que proceda (mínimo 1 hora). El trabajo nocturno incrementará la retribución en un 30 por 100 del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o adscripción voluntaria a dicho horario. Los trabajadores con jornada nocturna a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la Autoridad Portuaria y para el que sean profesionalmente aptos. Las mujeres embarazadas o en período de lactancia, no trabajarán entre las veintidós y las siete horas.

**Artículo 15. Horas extraordinarias.** Las horas extraordinarias que no estén motivadas por fuerza mayor se compensarán en tiempo de descanso, en la proporción de 1,75 horas de descanso por hora trabajada. Este descanso se realizará mediante acuerdo entre el trabajador afectado y la Autoridad Portuaria, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta.

**CAPITULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**Artículo 16. Vacaciones.** El período vacacional queda establecido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. De mutuo acuerdo se podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos de quince días naturales que deberán comenzar los días 1 ó 16 del mes de que se trate. En tal caso la suma total de los períodos de vacaciones será de treinta días naturales. Cuando excepcionalmente y si por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional (Junio a Septiembre, ambos inclusive), se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural. La Autoridad Portuaria podrá optar por sustituir este período de descanso por su compensación económica equivalente. En tal caso, la retribución se imputará al Plus de Especial Rendimiento en el Trabajo. En todo caso, antes de proceder a la determinación de los trabajadores afectados por esta circunstancia, se solicitarán voluntarios y, sólo en el caso de no cubrirse, se acudiría a la obligatoriedad, aplicando criterios de rotación. En el supuesto de tener que recurrir a la obligatoriedad, el trabajador podrá optar entre el período de descanso adicional o su compensación económica equivalente, quedando, en todo caso, la opción del descanso supeditada a las necesidades del servicio. La retribución del período de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos: salario base mensual, antigüedad, Plus de movilidad funcional y, en su caso, Plus de turmicidad, Plus de jornada partida, Plus de irregularidad horaria, Plus de puesta a disposición, Plus de especial disponibilidad y Plus de especial responsabilidad y dedicación. No se incluirán los incrementos de los pluses cuya percepción esté prevista exclusivamente para los supuestos de realización efectiva del trabajo, salvo los indicados anteriormente. El personal afectado por este Convenio deberá concretar por escrito, durante el mes de noviembre de cada año, el período de vacaciones que desea, para que, una vez planificadas las necesidades de los servicios y oída la representación de los trabajadores, se elabore y publique cada año en los correspondientes tablones de anuncios el calendario vacacional, respetando el criterio de rotación anual. Los trabajadores conocerán la planificación de las vacaciones en el mes de enero y, en todo caso, la fecha de disfrute quedará fijada tres meses antes, como mínimo, a la del comienzo de sus vacaciones, salvo en el supuesto de excepcionalidad establecido en el tercer párrafo de este artículo.

**Artículo 17.- Licencias sin Retribución.-** El Personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a siete días ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

**CAPITULO VI. JUBILACIONES**

**Artículo 18. Jubilación voluntaria.** El premio establecido para las jubilaciones voluntarias realizadas al amparo del Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, asciende a la cantidad de 500.000 ptas. (3.005,06 €).

Las condiciones de jubilación voluntaria previstas en este artículo no serán aplicables al personal afectado por el Plan de Jubilaciones Anticipadas y voluntarias al que se refiere la Disposición Final Primera del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (1993-1997).

**CAPITULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Artículo 19. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.** La Autoridad Portuaria eliminará las causas que originen los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, prohibiéndose, en caso contrario, su ejecución de conformidad con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud laboral.

**Artículo 20. Medidas de protección individual.** La Autoridad Portuaria facilitará a los trabajadores los medios y tipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. Los trabajadores deberán, necesariamente, utilizar durante la jornada laboral la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite, conforme a los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud Laboral que será competente para establecer tipos de prendas, períodos de entrega y renovación de las mismas.

En el ANEXO B se especifica la ropa de protección individual inicialmente pactada.

**CAPITULO VIII. ACCION SOCIAL**

**Artículo 21. Incapacidad temporal.** El trabajador que esté en situación de incapacidad temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento, con cargo a la Autoridad Portuaria, sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente,

hasta completar el 100 por 100 de sus percepciones, entendiéndose por tales el salario base mensual, la antigüedad, el Plus de movilidad funcional y, en su caso, el Plus de turnicidad, el Plus de irregularidad horaria, el Plus de jornada partida, Plus de puesta a disposición, Plus de especial disponibilidad y el Plus de especial responsabilidad y dedicación (no se incluirán los incrementos de los pluses cuya percepción esté prevista exclusivamente para los supuestos de realización efectiva del trabajo, salvo los indicados anteriormente), hasta un máximo de doce meses. Al personal sujeto a turnos, en las modalidades A. I y B, que por estar en situación de incapacidad temporal no pueda prestar sus servicios un domingo o festivo previsto en su cuadrante, se le considerará como efectivamente trabajado a efectos de percepción del incremento determinado en el artículo 28 y a efectos de cómputo anual. Con el fin de reducir el posible absentismo, si el índice de absentismo en el año anterior ha sido del 5% o más, en la segunda I.T. y sucesivas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, que se pudieran producir durante el año, salvo que medie hospitalización, el trabajador percibirá este complemento a partir del sexto día. A los efectos de establecer el absentismo global se estará a lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador será privado de este complemento, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprobare que la incapacidad temporal es fingida o maliciosamente provocada. En el control del absentismo colaborarán los representantes de los trabajadores.

**Artículo 22. Servicio militar obligatorio o civil sustitutorio.** Los trabajadores fijos que se encuentren cumpliendo el servicio militar obligatorio o civil sustitutorio, percibirán las retribuciones correspondientes al salario base más antigüedad y pagas extraordinarias. Cuando se acredite fehacientemente que el trabajador tiene cargas familiares en primer grado, percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones, entendiéndose por tales el salario base mensual, la antigüedad, el Plus de movilidad funcional y, en su caso, el Plus de turnicidad, el Plus de irregularidad horaria, el Plus de jornada partida y el Plus de especial responsabilidad y dedicación. No se incluirán los incrementos de los pluses cuya percepción esté prevista exclusivamente para los supuestos de realización efectiva del trabajo no señalados anteriormente. En todo caso, estas remuneraciones son incompatibles con las que pudieran percibir en el caso de la prestación del servicio civil sustitutorio.

**Artículo 23. Formación profesional.** La Comisión Paritaria de Formación que, de conformidad con el I Convenio Marco, está obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas y resoluciones que se establezcan por la Comisión Paritaria Sectorial de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y que asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en el ámbito de esta Autoridad Portuaria, estará integrada por 6 miembros. De ellos 3 representarán a la Autoridad Portuaria y 3 a los trabajadores. La representación de los trabajadores será designada por el Comité de Empresa de entre sus miembros y/o delegados sindicales. En el Anexo C se acompaña protocolo de formación vigente.

**Artículo 24. Acción social para jubilados.** La Autoridad Portuaria facilitará la participación del personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general.

**Artículo 25. Préstamos reintegrables.** Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora, que estén debidamente justificadas y siempre que exista para tal fin presupuesto disponible en la APBC, se establece la concesión, a favor de los trabajadores regidos por el presente Convenio, de préstamos en cuantía de hasta 500.000 ptas. (3.005,06 €), reintegrables en el plazo máximo de 48 meses, a descontar en la proporción que resulte de su nómina de haberes.

Dichos préstamos, que no devengarán interés alguno, deberán solicitarse adjuntando a la petición la documentación acreditativa y demás medios de prueba necesarios para su concesión. En ningún caso se concederá algún préstamo sin la previa amortización del anterior.

**Artículo 26. Plan de Pensiones.** Durante el año 2.001, las partes se comprometen a estudiar la viabilidad de un Fondo de Pensiones. Dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión al efecto.

**Artículo 27. Seguro de Vida.** En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a en activo por muerte natural o enfermedad común (no se incluye infarto de miocardio por estar cubierta esta contingencia en la póliza de accidente prevista en el artículo 20 del Convenio Marco) sus causahabientes percibirán una ayuda de 1.000.000 ptas. (6.010,12 €). A fin de cubrir esta contingencia, la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz suscribirá la correspondiente póliza de seguro colectiva.

## CAPÍTULO IX. COMPLEMENTOS SALARIALES

### Artículo 28.- Complementos salariales

**I. Complementos de puesto de trabajo:** Se entiende por complementos de puesto de trabajo aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

**1. Plus de embarque o ayuda de comida.** Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquellas, en circunstancias que les impidan pernóctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una ayuda de comida para personal embarcado (Plus de embarque) en las siguientes condiciones:

- Si pernóctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del Plus será de 3.185 pts/día (19,14 €/día) durante el año 1999 y de 3.249 pts/día (19,53 €/día) durante el año 2000.
  - Si realizan las dos comidas principales, el importe del Plus será de 2.548 pts/día (15,31 €/día) durante el año 1999 y de 2.599 pts/día (15,62 €/día) durante el año 2000.
  - Si realizan una sola comida principal, el importe del Plus será de 1.593 pts/día (9,57 €/día) durante el año 1999 y de 1.625 pts/día (9,77 €/día) durante el año 2000.
- A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente el ente público, salvo que pernócten, en cuyo caso percibirán un Plus 637 pts/día (3,83 €/día) durante el año 1999 y de 650 pts/día (3,91 €/día) durante el año 2000.

**2. Plus de inmersión.** Todo el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, recibirá un Plus cuya cuantía se fija en 637 pts/hora (3,83 €/hora) durante el año 1999 y de 650 pts/hora (3,91 €/hora) el año 2000 y compensará el tiempo realmente trabajado con el 25 por 100 en tiempo de descanso.

**3. Plus de turnicidad.**

**3.1. Modalidades:**

A) Tres turnos.

A.1. Siete días a la semana: Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar en turnos rotatorios durante las veinticuatro horas del día, incluidos domingos y festivos, percibirán un Plus en la cuantía establecida en el Anexo A, modalidad A, incrementada en 4.465 pesetas (26,84 €) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del año 2000 el importe por cada domingo o festivo efectivamente trabajado será de 5.487 pesetas (32,98 €). A partir del 1 de enero de 2002 su cuantía será de 6.290 pesetas (37,80 €), (en pesetas 2000). Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos y 12 nocturnos en cómputo cuatrimestral o 24 festivos y 40 nocturnos en cómputo anual.

A.2. Sólo días laborales: Cuando dichos turnos no incluyan domingos ni festivos, percibirán exclusivamente la cuantía establecida en el Anexo A, modalidad A. Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 12 nocturnos en cómputo cuatrimestral o 40 nocturnos en cómputo anual.

B) Dos turnos.

B.1. Dos turnos con nocturnos y festivos:

Quando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y noche o tarde y noche todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos, percibirán un Plus en la cuantía establecida en el Anexo A, modalidad B.1, incrementada en 4.465 pesetas (26,84 €) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del año 2000 el importe por cada domingo o festivo efectivamente trabajado será de 5.487 pesetas (32,98 €). A partir del 1 de enero de 2002 su cuantía será de 6.290 pesetas (37,80 €), (en pesetas 2000). Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos y 12 nocturnos en cómputo cuatrimestral o 24 festivos y 40 nocturnos en cómputo anual.

B.2. Dos turnos en jornada diurna con festivos:

Quando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos, percibirán un Plus en la cuantía establecida en el Anexo A, modalidad B.2, incrementada en 5.487 pesetas (32,98 €) (valor año 2000), por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1 de enero de 2002 su cuantía será de 6.290 pesetas (37,80 €), (en pesetas 2000).

Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos en cómputo cuatrimestral o 24 festivos en cómputo anual.

Esta modalidad se establece a partir del 1 de enero de 2000 y solo podrá autorizarse con carácter excepcional.

C) Dos turnos sólo días laborables en jornada diurna: Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días laborables se abonará la modalidad C. La misma solo podrá autorizarse con carácter temporal y excepcional.

D) Cuarto turno. El personal sujeto a turnos cuyo horario comience a las 22:00 h. ó 23:00 h de un día festivo o domingo, percibirá un complemento en la cuantía de 2.233 pesetas (13,42 €). A partir del año 2000 su cuantía será de 2.278 pesetas (13,69 €). A partir del 1 de enero de 2002 su cuantía será de 3.145 pesetas (18,90 €), (en pesetas 2000). Este complemento es incompatible con la percepción del incremento fijado anteriormente por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**3.2. Incompatibilidades:** La percepción del Plus de turnicidad en cualquiera de sus modalidades será incompatible con:

- Plus de jornada partida.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- El Plus de turnicidad en las modalidades A y B.1 es incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad establecido en el art. 14.

**II. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:**

**Productividad.-** El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado del mismo. La valoración de la productividad se realizará en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. El derecho al devengo de esta modalidad de complementos se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento inicial, decayendo en tal derecho el receptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias, excepto el Plus de movilidad funcional regulado en el I Convenio Marco, que por tener carácter estructural, es de asunción obligatoria. En ningún caso, por tanto, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, a excepción del mencionado Plus, originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Además del Plus de Movilidad Funcional, recogido en el artículo 23 del Convenio Marco, tendrán la consideración de pluses de productividad los que a continuación se detallan y cuya cuantificación económica se recoge en el Anexo A.

**1. Pluses de jornada flexible:**

A) Plus de flexibilidad horaria.- El objetivo de este Plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual, para cubrir necesidades del servicio, y serán de libre aceptación por parte del trabajador. La flexibilidad horaria se entiende como la asistencia al puesto de trabajo fuera del horario establecido por circunstancias diversas (remate de buque, avería, trabajos urgentes, etc.). En ningún caso podrán realizarse más de 4 horas diarias por el mismo trabajador. Cuando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar las treinta y siete horas y media, en cómputo cuatrimestral, se percibirá el Plus en su

modalidad A. Cuando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere las treinta y siete horas y media, en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el Plus de flexibilidad en su modalidad B. Este Plus en sus modalidades A o B se incrementará en un 30% en festivos y en nocturnos.

Este Plus es incompatible con:

- Nocturnidad.
- Festivos.
- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de irregularidad horaria.
- Horas extraordinarias.

B) Plus por cambio de turno.- La compensación por cambio de turno está dirigida a todo aquel personal que desarrolle su trabajo en régimen de turnos, al objeto de compensar económicamente el efectivo cambio de turno por necesidades del servicio. La permanencia en el turno al que se cambie no generará derecho al devengo de este Plus. Será de pago único cada vez que se cambie del turno habitual, no considerándose cambio la vuelta a su cuadrante. Los cambios de turno no superarán los 12 al año por trabajador ni los siete días consecutivos en cada cambio. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de cuarenta y cuatro festivos ni sesenta y seis nocturnos en cómputo anual. La cuantía económica será de dos veces el valor unitario correspondiente a una hora de la modalidad B del Plus de flexibilidad horaria para cada nivel.

C) Plus de irregularidad horaria.- El Presidente de la Autoridad Portuaria podrá asignar este Plus a aquellos trabajadores que, estando adscritos a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, requieran someterse a total disponibilidad, sin sujeción al horario regular, por circunstancias inherentes al desempeño de los mismos:

- Personal de Señales Marítimas.
- Conserjes.
- Conductores (de Presidencia y Dirección).
- Personal de Grúas (Oficiales y Ayudantes).
- Celadores Guardamuelles (Grupo de corretornos)

Este Plus será incompatible con los siguientes pluses:

- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de flexibilidad horaria.
- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.
- Nocturnidad.

2. Plus de jornada partida. Percibirán el Plus de jornada partida aquellos trabajadores adscritos esencialmente a tareas técnico-administrativas que habitual y efectivamente realicen dicho horario.

El Plus de jornada partida es incompatible con:

- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de turnicidad.

3. Plus de especial responsabilidad y dedicación.- El objetivo de este Plus será compensar a aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura, lleven implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias por la Presidencia del Ente Público. Asimismo y debido al alto grado de responsabilidad y dedicación, la jornada laboral anual máxima para los perceptores de este Plus, será de 1800 horas de trabajo efectivo.

Este Plus se asignará a:

- Los puestos de niveles 10, 11 y 12.
- Las/Los Secretarías/os del Presidente y del Director.

Asimismo, el Presidente de la Autoridad Portuaria podrá asignar este Plus, siempre que concurren las circunstancias exigidas para su reconocimiento, a los puestos que se detallan a continuación:

- Los puestos de niveles 9.
- Los Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas.

Este Plus será incompatible con los siguientes:

- Pluses de jornada flexible.
- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.
- Plus de Irregularidad Horaria.
- Con el devengo del festivo, para asistencias inferiores a 4 horas (art. 13)
- Nocturnidad

4. Plus de Especial Rendimiento en el Trabajo.- El objeto de dicho Plus será compensar todas aquellas actuaciones que favorezcan el incremento de la productividad, bien sea a nivel de Departamento, bien a nivel individual, como son:

- Rendimientos especiales realizados por un Departamento / Grupo / Equipo a requerimiento de la Presidencia.
- Consecución de objetivos fijados por la Presidencia por Departamento / Grupos / Equipos.
- Especial desempeño y rendimiento en las tareas realizadas por efectivos de la organización
- Realización de trabajos especiales, ya sea en grupo o de forma individual.
- Compensación, cuando proceda, en el caso de cambio de vacaciones.

En todo y cada uno de los marcos de aplicación enunciados, la determinación del grado de cumplimiento de los requerimientos, objetivos, méritos y trabajos especiales marcados por la Presidencia se establecerán mediante un sistema de evaluación, siendo ésta competente para fijar las cuantías a percibir. Con el objeto de evitar duplicidad en las asignaciones de pluses, este plus no podrá compensar situaciones que sean remuneradas por el resto de pluses definidos.

5. Plus de Puesta a Disposición. Todo el personal de la APBC estará disponible para cubrir las necesidades del servicio fuera de su jornada normal diaria, por necesidades imperativas del servicio. Estas ampliaciones de jornada se utilizarán tan sólo para paliar necesidades imprescindibles que puedan perjudicar el normal proceso

productivo. La disponibilidad que aquí se pacta para todos los puestos, entraña la obligatoriedad de acudir si es requerido por la APBC fuera de su jornada o turno normal de trabajo, y que por necesidades sobrevenidas y no planificadas hagan necesaria la presencia del requerido para atender dichas necesidades en los servicios correspondientes. La cuantía mensual de este Plus se fija en 3.000 pesetas (18,03 €), con efectos a partir del 1 de enero de 2001. Este Plus es compatible con todos los fijados en el presente Convenio Colectivo.

#### 6. Plus de Especial Disponibilidad

6.1 Administración. El objetivo de este Plus será compensar a aquellos trabajadores en puestos de trabajo, de carácter administrativo, y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, que llevan implícitos en sus funciones una especial disponibilidad a las necesidades del servicio. Este Plus será de libre aceptación por parte del trabajador, siendo la decisión vinculante para el trabajador por años naturales completos. Estos trabajadores percibirán un Plus por importe de 4.227 pts/mes (25,40 €/mes) durante el año con cargo al concepto de flexibilidad horaria, debiendo prolongar su jornada hasta un máximo de 20 horas/anales de trabajo efectivo fuera de su jornada laboral y como prolongación de su jornada diaria habitual, salvo avería o imprevistos, a requerimiento del responsable del Departamento correspondiente. Únicamente se abonará el Plus de flexibilidad horaria por aquellas horas que superen el nº de 20 h de trabajo efectivo. En el caso de que la prolongación de jornada se realice en festivo y/o en nocturno, por cada hora efectivamente trabajada en estas circunstancias percibirá un complemento del 30% del plus de flexibilidad horaria en su modalidad B. Los puestos de trabajo a los que se asigne el presente Plus serán determinados mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la APBC.

La percepción de este Plus será incompatible con los siguientes:

- Plus de turnicidad
- Plus de jornada partida
- Plus de especial responsabilidad y dedicación
- Plus de irregularidad horaria
- Nocturnidad
- Festivos
- Horas extraordinarias

6.2 Talleres. El objetivo de este Plus será compensar a aquellos trabajadores en puestos de trabajo de oficios, y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad o irregularidad horaria, que llevan implícitos en sus funciones una especial disponibilidad a las necesidades del servicio. Este Plus será de libre aceptación por parte del trabajador, siendo la decisión vinculante para el trabajador por años naturales completos. Estos trabajadores percibirán un Plus por importe de 2.114 pts/mes (12,71 €/mes) con cargo al concepto de flexibilidad horaria, debiendo prolongar su jornada hasta un máximo de 10 horas/anales de trabajo efectivo fuera de su jornada laboral y como prolongación de su jornada diaria habitual, salvo avería o imprevistos, a requerimiento del responsable del Departamento correspondiente. Únicamente se abonará el Plus de flexibilidad horaria por aquellas horas que superen el nº de 10 h de trabajo efectivo. En el caso de que la prolongación de jornada se realice en festivo y/o en nocturno, por cada hora efectivamente trabajada en estas circunstancias percibirá un complemento del 30% del Plus de flexibilidad horaria en su modalidad B. Los puestos de trabajo a los que se asigne el presente Plus serán determinados mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la APBC.

La percepción de este Plus será incompatible con los siguientes:

- Plus de turnicidad
- Plus de jornada partida
- Plus de especial responsabilidad y dedicación
- Plus de irregularidad horaria
- Nocturnidad
- Festivos
- Horas extraordinarias

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y mientras no se constituya el Plan de Pensiones, se continuará ingresando a cargo del Fondo de fines Sociales, la cantidad de 632.518 pesetas – SEISCIENTAS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTAS DIECIOCHO PESETAS, (3.801,51 €) - procedente del Economato. Una vez constituido el Plan de Pensiones, dicha cantidad se ingresará en el mismo, como aportación de los trabajadores.

**DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.** La Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, y durante su vigencia, encomienda a la Comisión formada por la Dirección de la APBC y el Comité de Empresa las revisiones salariales de los conceptos fijados en el presente convenio y que no están reservados al Convenio Marco. Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes.

**DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA: GARANTIA "AD PERSONAM"**

Las remuneraciones económicas personales de los trabajadores fijos, que por productividad vinieran percibiéndose a 31 de diciembre de 1994 y siempre que excedan de lo pactado en el Convenio Marco y en este Convenio Colectivo de ámbito inferior por igual concepto, en condiciones homogéneas de trabajo, serán respetadas con carácter excepcional y a título personal, como condiciones más beneficiosas, y quedarán consolidadas a título personal, como complemento congelado y no absorbible por futuros incrementos retributivos.

**DISPOSICION FINAL PRIMERA: NORMATIVA APLICABLE.** Para todo lo no previsto en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

**DISPOSICION FINAL SEGUNDA: REGLAMENTO DE EXÁMENES.** En un plazo de tres meses tras la firma del presente Convenio, la APBC, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, redactará un reglamento de exámenes que regulará tanto los nuevos ingresos como la promoción interna.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.** De acuerdo con el art. 40.4 de la Ley 62/1997, de 26 de diciembre, que modifica la Ley 27/1992, de 24 de noviembre de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, para la eficacia y aplicación del presente

Convenio Colectivo se requerirá la aprobación del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz. Igualmente, y de acuerdo con el artículo 35 de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1999, y el art. 35 de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, para la validez del presente Convenio se requerirá la previa autorización de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.** En cumplimiento de la sentencia 392/99 del Juzgado de lo Social nº 1 de Jerez de la Frontera, en la retribución del período de vacaciones fijada en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo, el Plus de turnicidad se verá incrementado en la media de las cantidades percibidas por domingos o festivos en los doce meses naturales precedentes.

**DISPOSICION DEROGATORIA.** A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan derogados y sustituidos todos los acuerdos, pluses o complementos salariales amparados en el I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias.

**ANEXO A. COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 1999 EN PESETAS**

NIVEL	TURNICIDAD/MODALIDADES			
	A	B.1	B.2	C
9	22.815	20.260	10.410	10.410
8	20.420	18.085	9.360	9.360
7	19.110	16.915	8.735	8.735
6	17.690	15.705	8.115	8.115
5	17.065	15.170	7.860	7.860
4	16.910	14.945	7.715	7.715
3	16.610	14.755	7.630	7.630
2	16.420	14.560	7.545	7.545
1	16.130	14.285	7.375	7.375

**MODALIDADES**

**A.1) TRES TURNOS 7 DÍAS A LA SEMANA.** Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.465,- pts por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**A.2) SOLO DÍAS LABORABLES**

**B.1) DOS TURNOS CON NOCTURNOS Y FESTIVOS.** Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.465,- pts por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**B.2) DOS TURNOS EN JORNADA DIURNA CON FESTIVOS.** Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.465,- pts por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**C - DOS TURNOS SOLO DÍAS LABORABLES EN JORNADA DIURNA.**

**D - CUARTO TURNO.** Complemento de 2.233,- pts/día (3º turno domingo ó festivo)

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 1999 EN PESETAS**

**PLUS DE EMBARQUE O AYUDA DE COMIDA.**

3.185 pts/día	Pernoctar y 2 comidas.
2.548 pts/día	2 comidas.
1.593 pts/día	1 comida.
637 pts/día	Sólo pernoctar

**PLUS DE INMERSIÓN. 637 pts/hora**

**PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA.**

NIVEL	MODALIDAD A
8	32.810
6	28.755
Técnico Mecánico Señales Marítimas 8 y 9 *	32.810
Servicio Grúas:	
9	32.810
7	30.125
4	21.515

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

**PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN**

NIVEL	PESETAS/MES	Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas *
12	43.030	—
11	40.880	—
10	38.725	—
9	35.500	—
8	—	25.815

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 1999 EN PESETAS**

**PLUS DE JORNADA PARTIDA.**

NIVEL	PESETAS/MES
9	21.715
8	20.040
7	18.375
6	17.085
5	16.255
4	15.730
3	15.420
2	15.255
1	15.085

**PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.**

**VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA**

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
9	1.010	2.345
8	895	2.085
7	830	1.950
6	795	1.865
5	750	1.740
4	745	1.725
3	730	1.695
2	725	1.680
1	710	1.650

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000 EN PESETAS**

NIVEL	TURNICIDAD/MODALIDADES			
	A	B.1	B.2	C
9	23.272	20.666	10.619	10.619
8	20.829	18.447	9.548	9.548
7	19.493	17.254	8.910	8.910
6	18.439	16.020	8.274	8.274
5	17.407	15.474	8.018	8.018
4	17.249	15.244	7.864	7.864
3	16.943	15.051	7.784	7.784
2	16.749	14.852	7.696	7.696
1	16.453	14.571	7.523	7.523

**MODALIDADES**

**A.1) TRES TURNOS 7 DÍAS A LA SEMANA.**

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 5.487,- pts. Por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 6.290 pts. (en pesetas 2000)

**A.2) SOLO DÍAS LABORABLES**

**B.1) DOS TURNOS CON NOCTURNOS Y FESTIVOS.** Las cuantías correspondientes se incrementarán en 5.487,- pts. Por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 6.290 pts. (en pesetas 2000)

**B.2) DOS TURNOS EN JORNADA DIURNA CON FESTIVOS.** Las cuantías correspondientes se incrementarán en 5.487,- pts. Por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 6.290 pts. (en pesetas 2000)

**C - DOS TURNOS SOLO DÍAS LABORABLES EN JORNADA DIURNA.**

**D - CUARTO TURNO.** Complemento de 2.278 pts/día (3º turno domingo ó festivo). A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 3.145 pts. (en pesetas 2000)

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000 EN PESETAS**

**PLUS DE EMBARQUE O AYUDA DE COMIDA.**

3.249 pts/día	Pernoctar y 2 comidas.
2.599 pts/día	2 comidas.
1.625 pts/día	1 comida.
650 pts/día	Sólo pernoctar

**PLUS DE INMERSIÓN. 650 pts/hora**

**PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA.**

NIVEL	PESETAS/MES
8	33.467
6	29.331
Técnico Mecánico Señales Marítimas 8 y 9 *	33.467
Servicio Grúas:	
9	33.467
7	30.728
4	21.946

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

**PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN**

NIVEL	PESETAS/MES	Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas *
12	43.891	—
11	41.698	—
10	39.500	—
9	36.210	—
8	—	26.332

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000 EN PESETAS**

**PLUS DE JORNADA PARTIDA.**

NIVEL	PESETAS/MES
9	22.150
8	20.441
7	18.743
6	17.427
5	16.581
4	16.045
3	15.729
2	15.561
1	15.387

**PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.**

**VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA**

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
9	1.031	2.392
8	913	2.127
7	847	1.989
6	811	1.903
5	765	1.775
4	760	1.760
3	745	1.730
2	740	1.714
1	725	1.683

**COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 1999 EN EUROS**

NIVEL	TURNICIDAD/MODALIDADES			
	A	B.1	B.2	C
9	137,12	121,77	62,57	62,57
8	122,73	108,69	56,25	56,25
7	114,85	101,66	52,50	52,50
6	106,32	94,39	48,77	48,77
5	102,56	91,17	47,24	47,24
4	101,63	89,82	46,37	46,37
3	99,83	88,68	45,86	45,86
2	98,69	87,51	45,35	45,35
1	96,94	85,85	44,32	44,32

## MODALIDADES

A.1) TRES TURNOS 7 DÍAS A LA SEMANA. Las cuantías correspondientes se incrementarán en 26,84 € por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

## A.2) SOLO DÍAS LABORABLES

B.1) DOS TURNOS CON NOCTURNOS Y FESTIVOS. Las cuantías correspondientes se incrementarán en 26,84 € por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

B.2) DOS TURNOS EN JORNADA DIURNA CON FESTIVOS. Las cuantías correspondientes se incrementarán en 26,84 € por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

C - DOS TURNOS SOLO DÍAS LABORABLES EN JORNADA DIURNA.

D - CUARTO TURNO. Complemento de 13,42 €/día (3º turno domingo o festivo)

## COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 1999 EN EUROS

## PLUS DE EMBARQUE O AYUDA DE COMIDA.

19,14 €/día	.....	Pernoctar y 2 comidas.
15,31 €/día	.....	2 comidas.
9,57 €/día	.....	1 comida.
3,83 €/día	.....	Sólo pernoctar

## PLUS DE INMERSIÓN. 3,83 €/hora

## PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA.

NIVEL	MODALIDAD A
8	197,19
6	172,82
Técnico Mecánico Señales Marítimas 8 y 9 *	197,19
Servicio Grúas:	
9	197,19
7	181,05
4	129,31

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

## PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN

NIVEL	EUROS/MES	Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas *
12	258,62	—
11	245,69	—
10	232,74	—
9	213,36	—
8	—	155,15

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

## COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 1999 EN EUROS

## PLUS DE JORNADA PARTIDA.

NIVEL	EUROS/MES
9	130,51
8	120,44
7	110,44
6	102,68
5	97,69
4	94,54
3	92,68
2	91,68
1	90,66

## PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

## VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
9	6,07	14,09
8	5,38	12,53
7	4,99	11,72
6	4,78	11,21
5	4,51	10,46
4	4,48	10,37
3	4,39	10,19
2	4,36	10,10
1	4,27	9,92

## COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000 EN EUROS

## TURNICIDAD/MODALIDADES

NIVEL	A	B.1	B.2	C
9	139,87	124,21	63,82	63,82
8	125,18	110,87	57,38	57,38
7	117,16	103,70	53,55	53,55
6	110,82	96,28	49,73	49,73
5	104,62	93,00	48,19	48,19
4	103,67	91,62	47,26	47,26
3	101,83	90,46	46,78	46,78
2	100,66	89,26	46,25	46,25
1	98,88	87,57	45,21	45,21

## MODALIDADES

A.1) TRES TURNOS 7 DÍAS A LA SEMANA. Las cuantías correspondientes se incrementarán en 32,98 € por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 37,80 € (en euros 2000)

## A.2) SOLO DÍAS LABORABLES

B.1) DOS TURNOS CON NOCTURNOS Y FESTIVOS. Las cuantías correspondientes se incrementarán en 32,98 € por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 37,80 € (en euros 2000)

B.2) DOS TURNOS EN JORNADA DIURNA CON FESTIVOS. Las cuantías correspondientes se incrementarán en 32,98 € por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 37,80 € (en euros 2000)

C - DOS TURNOS SOLO DÍAS LABORABLES EN JORNADA DIURNA.

D - CUARTO TURNO. Complemento de 13,69 €/día (3º turno domingo o

festivo). A partir del 1/1/2002 su cuantía será de 18,90 € (en euros 2000)

## COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000 EN EUROS

## PLUS DE EMBARQUE O AYUDA DE COMIDA.

19,53 €/día	.....	Pernoctar y 2 comidas.
15,62 €/día	.....	2 comidas.
9,77 €/día	.....	1 comida.
3,91 €/día	.....	Sólo pernoctar

## PLUS DE INMERSIÓN. 3,91 €/hora

## PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA.

NIVEL	EUROS/MES
8	201,14
6	176,28
Técnico Mecánico Señales Marítimas 8 y 9 *	201,14
Servicio Grúas:	
9	201,14
7	184,68
4	131,90

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

## PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN

NIVEL	EUROS/MES	Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas *
12	263,79	—
11	250,61	—
10	237,40	—
9	217,63	—
8	—	158,26

\* Siempre que lo tengan expresamente asignado.

## COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000 EN EUROS

## PLUS DE JORNADA PARTIDA.

NIVEL	EUROS/MES
9	133,12
8	122,85
7	112,65
6	104,74
5	99,65
4	96,43
3	94,53
2	93,52
1	92,48

## PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

## VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
9	6,20	14,38
8	5,49	12,78
7	5,09	11,95
6	4,87	11,44
5	4,60	10,67
4	4,57	10,58
3	4,48	10,40
2	4,45	10,30
1	4,36	10,12

## ANEXO B

## ROPA DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL INICIALMENTE PACTADA

CELADORES GUARDAMUELLES: 1 Jerseys Anual (Excepto Contramaestre de Vigilancia y Jefe C.G. P.S.M.). 1 Alzacuellos A criterio. 3 Calcetines Semestral. 1 Guantes A criterio. 1 Chaqueta Semestral (Solo Contramaestre de Vigilancia y Jefe C.G. P.S.M.). 1 Pantalón Semestral. 1 Zapatos/botas Semestral. 2 Camisas Semestral. 1 Chaquetón Quinquenal. 1 Cinturón A criterio. 1 Corbata A criterio

CONDUCTORES/ORDENANZAS: 1 Corbata A criterio. 1 Chaquetón Quinquenal. 1 Chaqueta Verano 2/3 años. 1 Chaqueta Invierno Semestral. 1 Pantalón Semestral. 1 Zapatos Semestral. 1 Jerseys Trienal. 2 Camisas Semestral.

PERSONAL DE FLOTA: 4 Camisas/polos Anual. 2 Pantalón Anual. 1 Jerseys BIANUAL. 1 Chaquetón Quinquenal. 1 Zapatos A criterio

PERSONAL DE CONSERVACION:

ENCARGADOS: 1 Jerseys Trienal. 1 Camisa Semestral. 1 Pantalón Semestral. 1 Zapatos Anual. 1 Chaquetón Quinquenal

OFICIALES/AYUDANTES/PEONES: 1 Chaquetón Quinquenal. 2 Pantalones Anual. 2 Polos Anual. 1 Jerseys Anual. 1 Correa y alzacuellos A petición. 1 Mono trabajo A criterio

GENERAL: 2 Toallas BIANUAL

## ANEXO C

Protocolo de formación

PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE FORMACION DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE LA BAHIA DE CADIZ:

FORMACION DE PROMOCION O PERFECCIONAMIENTO PERSONAL.

TIPO DE CURSO: Acciones formativas que no se encuentran recogidas en el plan de formación para el puesto de trabajo.

INSCRIPCION: INDIVIDUAL: libre en el centro que la persona elija. GRUPAL: libre en el centro que elija la A.P. Si la actividad va a ser organizada por el Serv. de Formación en el ejercicio corriente, no será contemplada la modalidad individual, debiendo inscribirse el interesado en la grupal. Tendrán preferencia todas aquellas acciones formativas que tengan relación con el negocio portuario. Solo se contemplará aquella formación a distancia oficial. Si se desea ayuda, deberá ser solicitada y aprobada por la Comisión con anterioridad a su inscripción en el curso.

Nº ALUMNOS/CURSO: Depende de la materia a impartir.

NIVEL: El alumno deberá poseer el nivel requerido para cada acción formativa.

LUGAR: INDIVIDUAL. El elegido por el trabajador. GRUPAL: El designa-

do por la autoridad portuaria Los gastos de desplazamiento serán asumidos por el propio trabajador.

**MATERIAL:** Se intentará cubrir el gasto de material, dependiendo de su costo y del presupuesto disponible, hasta un máximo de 10.000 pts.

**HORARIO:** Fuera de horario de trabajo.

**CALENDARIO:** En función de la demanda y necesidades de la empresa.

**NO ASISTENCIA:** La no asistencia a un curso, así como la falta al nº de horas mínimo que se fije en la acción formativa, sin justificación, podrán tener como consecuencia:

- La no obtención del certificado acreditativo de asistencia.

- El cargo al trabajador de los gastos que haya generado su inscripción y asistencia al curso.

- La reincidencia en estos hechos en dos casos, puede suponer la pérdida del derecho de asistencia a cualquier otra acción formativa.

- Los alumnos beneficiarios de ayuda en cualquier curso o asignatura podrán serlo en dos ocasiones por el mismo concepto, quedando excluidos cuando sean repetidores por tercer año.

**CONCURSOS DE MERITOS Y PROMOCIONES.** - En relación a los cursos de perfeccionamiento para el puesto exigidos en cualquier convocatoria interna se tendrá en cuenta que: A aquellos cursos organizados por la Empresa hasta la fecha de la convocatoria, deberán haber sido convocados todos los aspirantes, siempre que así lo contemple el Plan de Formación de la Unidad a la que pertenezca, con anterioridad al desarrollo de las pruebas de selección, a fin de que accedan a ellas en igualdad de condiciones. Caso de que a algún/os aspirantes no se les haya facilitado la asistencia a los cursos exigidos, aún cuando así lo contemplase su plan de formación, éstos serán puntuados como si hubieran asistido y superado el/los curso/s.

**PROTOCOLO DE ACTUACION DE LA COMISION DE FORMACION DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE LA BAHIA DE CADIZ:**

**FORMACION DE PERFECCIONAMIENTO PARA EL PUESTO**

**TIPO DE CURSO:** Acciones formativas que se encuentran recogidas en el plan de formación para el puesto de trabajo.

**INSCRIPCION:** El responsable de cada colectivo informará a formación del orden en que los trabajadores asistirán al curso, de conformidad con las necesidades del servicio. Cuando no haya condicionante externo se usará un sistema aleatorio por letra alfabética.

**Nº ALUMNOS/CURSO:** Se procurará que esté entre 10 y 15, dependiendo de la materia a impartir.

**NIVEL:** El alumno deberá poseer el nivel requerido para cada acción formativa; si no lo tuviere, la Autoridad Portuaria, a instancias del trabajador, está en disposición de proporcionarle los medios para acceder a dicho nivel formativo, con la matriculación en el centro académico correspondiente y el pago de los gastos.

**LUGAR:** El designado por la Autoridad Portuaria. Si generase gasto de desplazamiento para el trabajador, dicho gasto sería asumido por la A.P. Esta, se reserva el derecho de contratar un servicio colectivo para el desplazamiento del personal, si lo considera conveniente.

**MATERIAL:** El proporcionado por los monitores, o la A.P. En ningún caso generará gasto para el trabajador.

**HORARIO:** Dentro horario de trabajo, siempre que las necesidades de la empresa así lo permitan y en función de la duración y características del curso.

**CALENDARIO:** Las prioridades de celebración de los cursos de cada colectivo, se establecerá, previa consulta a los directores de los departamentos correspondientes. En todo caso se atenderán las necesidades manifestadas por los responsables de los distintos servicios.

**NO ASISTENCIA:** La renuncia o no asistencia a un curso, así como la falta al nº de horas mínimo que se fije en la acción formativa, sin justificación, tendrán como consecuencia:

- La no obtención del certificado acreditativo de asistencia.

- El no abono de los gastos de desplazamiento y dietas de los días que haya asistido.

- La reincidencia en estos hechos en dos casos, puede suponer la pérdida del derecho de asistencia a cualquier otra acción formativa.

**ACTA DE CIERRE.** Reunidos en Cádiz en la Sede de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, las representaciones que válidamente se han reconocido como interlocutores para la negociación del I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, comparecen: Los miembros de la Mesa negociadora, legalmente constituida, compuesta por la representación de los trabajadores de la A.P.B.C., que ostentan: D. Matías Agrafojo Martínez, D. Luis Treceño Olvera, D. Miguel Rosso Navarrete, y la representación de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, que ostentan D. Rafael Barra Sanz, Presidente de la A.P.B.C., D. Albino Pardo Rodríguez, Director de la A.P.B.C., D. José Luis Tejada Márquez, D. Agustín Romero Gago, y D. Francisco José Rosano Chacón, firmantes del Acta de Cierre suscrito con fecha 28 de abril de 2000.

Los comparecientes **ACUERDAN** por unanimidad:

1) Modificar el Acta de Cierre suscrita con fecha 28 de abril de 2000, sustituyéndola por la presente.

2) Suscribir íntegramente el texto que se adjunta a la presente Acta y que integra el I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, una vez recogidas las observaciones manifestadas por la CECIR, a fin de obtener las preceptivas autorizaciones de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas. Una vez alcanzadas tales autorizaciones y el acuerdo del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, la firma de este Convenio será plenamente eficaz. La representación de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz se obliga a tramitar las oportunas autorizaciones administrativas.

3) **UNIFICACION DEL PLUS DE DOMINGO O FESTIVO:** Las partes acuerdan unificar los horarios de percepción del complemento por domingo festivo de los celadores-guardamuelles de la APBC a turnos, a los siguientes:

Cádiz:

23:00 h. sábado o anterior al festivo a 07:00 h. domingo o festivo

07:00 h. domingo a 15:00 h. domingo o festivo

15:00 h. domingo a 23:00 h. domingo o festivo

Puerto Santa María:

22:00 h. sábado o anterior al festivo a 06:00 h. domingo o festivo

06:00 h. domingo a 14:00 h. domingo o festivo

14:00 h. domingo a 22:00 h. domingo o festivo

El anterior acuerdo será de aplicación en el año 1999, a efectos de la liquidación que corresponda del "cuarto turno".

4) **TRABAJOS EL 24 Y EL 31 DE DICIEMBRE:** Las partes acuerdan que los trabajadores que por razones de servicios, tuvieran que trabajar los días 24 y 31 de diciembre en turno de noche (3º turno), percibirán, además del descanso compensatorio el doble de la cantidad fijada para el festivo. Este acuerdo será de aplicación a partir del año 1999.

5) **CREACION DE GRUPO DE CELADORES-GUARDAMUELLES CORRETORNOS.** Las partes acuerdan la creación de un grupo corretornos compuesto de 6 Celadores-Guardamuelles, cuyos integrantes lo serán voluntariamente, de entre los que están sujetos a la modalidad A. 1 del Plus de Turnicidad, que percibirán el Plus de Irregularidad horaria para su total disponibilidad, sin sujeción al horario regular ni a turnos. En función del nº de voluntarios para integrar éste grupo, sus componentes variarán periódicamente (por meses completos). Durante el mes que estén percibiendo el Plus de Irregularidad horaria no percibirán el Plus de Turnicidad. En el caso de que no existan suficientes voluntarios para la creación del grupo corretornos, los cuadrantes del personal guardamuelles a turnos se publicarán con carácter bimensual en vez de cuatrimestral, quedando en suspenso lo recogido en el último párrafo del artículo 12 del Convenio Colectivo.

6) **REGULACION DEL PLUS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD:** Las partes acuerdan que las horas anuales de trabajo efectivo que deben realizar los trabajadores que perciban el Plus de Especial Disponibilidad, serán distribuidas por el Jefe del Servicio correspondiente, mediante informe a la Unidad de Recursos Humanos. Estas horas serán realizadas en horas completas. Este Plus será de aplicación a partir del 1 de enero de 2000.

7) **HORARIO DEL PERSONAL DE TALLERES:** Las partes acuerdan aplicar al personal de Talleres con horario fijo y que no perciban ningún tipo de plus mensual (excepto el Plus de Movilidad Funcional, Plus de Puesta a Disposición y Plus de Especial Disponibilidad), el horario de administración, con la modificación de la hora de entrada y salida en periodo normal (Entrada 7 h 40 m; salida 15 h 15 m). Este acuerdo será de aplicación a partir del año 2000.

8) **RECLASIFICACIONES:** Las partes acuerdan las siguientes reclasificaciones:

- Un Peón a Ayudante

- Un Marinero especialista a Oficial

- Un Oficial 2º (a extinguir) a Oficial

- Cinco Auxiliares administrativos a administrativos

En Cádiz a veintiséis de marzo de 2001. Por la Autoridad Portuaria Bahía de Cádiz. Rafael Barra Sanz. Albino Pardo Rodríguez. José Luis Tejada Márquez. Agustín Romero Gago. Francisco J. Rosano Chacón. Por la representación de los trabajadores. Matías Agrafojo Martínez. Luis Treceño Olvera. Miguel Rosso Navarrete. Firmas.

Nº 10.681