

**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
CADIZ**

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA
DE LA BAHIA DE ALGECIRAS
CODIGO CONVENIO: 1103492**

El I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 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 - Portevedra, 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). La Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras 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 art. 4 (concurrencia) se pacta el siguiente Convenio Colectivo. Asimismo y de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 4, algunas de las cláusulas del Convenio Marco se reproducen en el presente Convenio y algunas otras son objeto de desarrollo en el mismo. Tanto en uno como en otro caso y atendiendo al criterio de la especificidad, será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL. El I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras, excepto los puestos de trabajo de niveles de Jefe de Unidad y superiores (Niveles 1 al 12, ambos inclusive.)

ARTICULO 2º.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO. El I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras será de aplicación desde el día 1 de Enero de 1.999 hasta el día 31 de Diciembre del año 2.003, excepto en aquellos conceptos para los que se establezcan fechas de vigencia diferentes. La denuncia del Convenio se efectuará por cualquiera de las partes firmantes (Comité de Empresa y Dirección de la Autoridad Portuaria) 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.

ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL. El presente Convenio afectará, como empresa, a la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras. Como trabajadores, afectará a la totalidad del personal de la Autoridad Portuaria comprendido en su ámbito funcional (niveles 1 al 12 ambos inclusive). La parte social queda integrada por los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 4º.- ABSORCION Y COMPENSACION. Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio junto a las del Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 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. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios o cualquier otro concepto retributivo extrasalarial, que implique variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este Convenio, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas, en condiciones homogéneas y 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 de este Convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

ARTICULO 5º.- COMISION PARITARIA. Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio.

I. COMPOSICIÓN. La Comisión estará formada por 10 miembros. De ellos 5 representarán a la parte empresarial y 5 a los trabajadores. Los miembros de la Parte Social serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio de entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales de la Autoridad Portuaria, basándose en la representación que ostenten de acuerdo al resultado de las últimas elecciones sindicales. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión, 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. La sede administrativa de la Comisión Paritaria, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la Autoridad Portuaria, Paseo de la Conferencia s/n. Las horas invertidas en reuniones de la Comisión Paritaria, formalmente convocadas, no computarán a efectos del crédito sindical de horas.

II. COMPETENCIAS DE LA COMISION PARITARIA

1º.- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.

2º.- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio.

3º.- Elevar, si así se acuerda, los conflictos de interpretación o aplicación de este Convenio a la Comisión Paritaria del Convenio Marco.

4º.- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio.

III. PROCEDIMIENTO. La Secretaría de la Comisión Paritaria, estará obligada a transmitir a cada una de las Partes, dentro del plazo de 24 horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión Paritaria por el conducto más rápido posible.

Carácter de las reuniones y convocatorias: La Comisión deberá reunirse, para tratar de 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 empresa o la mayoría de la representación sindical. Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de Ordinarias o Extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación. Las convocatorias

de la Comisión Paritaria en las 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 Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días y, en las Extraordinarias, en el término de 3 días desde la recepción de la convocatoria. Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días de antelación a la fecha de la reunión, mediante escrito, fax o telegrama, haciendo constar el Orden del Día y el carácter de la reunión, y remitiendo, 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 Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean convenidas de Acuerdos, podrán ser incluidas en las Actas, siempre que se aporte escrito en el que consten expresamente las manifestaciones que se desee incorporar al Acta. Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión designada por sus miembros y que corresponderá a la representación de la Empresa. 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 Paritaria 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 Paritaria, la Autoridad Portuaria decidirá sobre el procedimiento de gestión u organización que mejor se adapte a sus intereses operativos. La Representación Sindical, ante el desacuerdo, adoptará las medidas que considere oportunas.

Actuación en materia de conflicto colectivo y huelga: Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente Convenio y derivados de éste, así como los preavisos de convocatoria de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión Paritaria de la A.P.B.A. La Comisión Paritaria actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este Convenio, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC, así como durante el periodo del preaviso de huelga. Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas. Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas. Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, adoptados por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorias.

De no llegarse a un 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 Paritaria, 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. ORGANIZACION Y DIRECCION DEL TRABAJO

ARTICULO 6º.- ORGANIZACIÓN. De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá, a los Organos de Gobierno y Gestión de la Autoridad Portuaria, que podrán ejercerla por sí mismos o a través de las delegaciones oportunas. La Autoridad Portuaria podrá recabar de los representantes legales y sindicales de los trabajadores los informes y asesoramientos que estime oportunos. Con carácter mensual, los responsables de la Autoridad Portuaria se reunirán con una Comisión constituida por los representantes de los trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria del presente Convenio y un representante de cada una de las organizaciones y grupos sindicales que teniendo representación en el Comité de Empresa no la tengan en la Comisión Paritaria, a los solos efectos de informarles sobre temas tales como el desarrollo de los trabajos ejecutados tanto por la plantilla como por empresas externas, previsiones de futuro, préstamos para vivienda y reintegrables, régimen de prestación de servicios o necesidades de contratación temporal de trabajadores.

ARTICULO 7º.- 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. En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser visadas por el Presidente o persona en quien delegue.

CAPITULO III. SELECCION Y CONTRATACION

ARTICULO 8º.- INGRESOS, CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA. Con carácter general, la selección se efectuará por concurso oposición garantizando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. La selección para la contratación de puestos de niveles 11 y 12 podrá efectuarse por concurso de méritos. Además de los requisitos de edad y titulación que recoge el Convenio Marco, cada convocatoria podrá fijar los puntos que, con carácter eliminatorio, sea necesario acreditar como méritos para acceder a la fase de oposición. Superada la fase de oposición, los puntos obtenidos en la fase de concurso se acumularán a los obtenidos en la fase de oposición para determinar los candidatos aprobados y su orden definitivo. En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas se garantizará la participación de dos representantes del personal designados por el Comité de Empresa que, de ser 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 éstos guardar el sigilo

profesional a que hace referencia el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores. Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de Organismos competentes o Empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal. En las convocatorias de ingresos se establecerá una reserva de plazas para personas con minusvalías que garantice que un 2% de la plantilla es personal con minusvalía reconocida superior al 33 %. Se abonarán las indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de Oposiciones y Concursos, según lo regulado en el Real Decreto 236/1988, de 4 de Marzo, y Disposiciones Complementarias sobre Indemnizaciones por Razón de Servicio en el Sector Público. El período de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; en treinta días para los trabajadores con cualificación, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado. La situación de Incapacidad Temporal, que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo. Durante el período de prueba, podrá resolverse libremente el contrato por la empresa y por el trabajador sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a dirigir una comunicación motivada de la decisión a los representantes de los trabajadores. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. Para la provisión de puestos de trabajo tanto por ingreso como por promoción interna, las pruebas de aptitud pueden ser todas o algunas de las siguientes:

- Pruebas teóricas. - Pruebas prácticas. - Pruebas físicas. - Pruebas psicotécnicas.
- Entrevista

ARTICULO 9º.- CONTRATACION TEMPORAL. La contratación temporal de personal se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación, pudiendo celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los contratos eventuales tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Este período de doce meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

ARTICULO 10º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

A) GRUPOS PROFESIONALES. Se denominará Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y son los siguientes:

GRUPO I: TECNICOS

GRUPO II: ADMINISTRATIVOS SUPERIORES

GRUPO III: ESPECIALISTAS TECNICOS

GRUPO IV: ADMINISTRATIVOS

GRUPO V: OPERARIOS

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo, así como de los mismos Grupos Profesionales, no presupone la obligatoriedad de su existencia en la A.P.B.A. Atendiendo a lo especificado anteriormente, se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I.- TECNICOS: Son los trabajadores a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado Español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera:

- Jefe de Grupo. - Técnico A. - Analista Programador. - Piloto de Primera. - Oficial de Máquinas de Primera. - Contramaestre Titulado de Mantenimiento/Explotación

GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS SUPERIORES: Son los trabajadores que desempeñan tareas administrativas complejas para las que se precisa un alto nivel de cualificación o responsabilidad. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él.

- Técnico B. - Programador. - Técnico C. - Técnico Administrativo. - Operador

GRUPO III.- ESPECIALISTAS TECNICOS: Comprende a los trabajadores que, con especial cualificación y responsabilidad, realizan tareas u operaciones manuales o automatizadas en las actividades de explotación, conservación, vigilancia, mantenimiento, etc., propias del Sistema Portuario:

- Encargado Jefe. - Patrón Mayor de Cabotaje. - Mecánico Naval Mayor. - Encargado. - Jefe de Celadores-Guardamuelles. - Patrón Dragador. - Patrón de Cabotaje. - Técnico Mecánico de Señales Marítimas. - Auxiliar Técnico. - Mecánico Naval de Primera. - Patrón de Tráfico Interior. - Jefe de Equipo. - Contramaestre. - Oficial. - Celador-Guardamuelles

GRUPO IV.- ADMINISTRATIVOS: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas comerciales y de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables y otras análogas de gestión de los distintos procesos del Sistema Portuario, utilizando para ello, en su caso, los equipos y programas necesarios para el tratamiento automatizado de la información:

- Administrativo. - Auxiliar Administrativo. - Conserje. - Recepcionista/ Telefonista. - Ordenanza

GRUPO V.- OPERARIOS: Comprende a los trabajadores que realizan tareas u operaciones manuales o automatizadas en las actividades de explotación, conservación, vigilancia, mantenimiento, etc., propias del Sistema Portuario:

- Marinero Especialista. - Marinero. - Ayudante. - Peón

B) CATEGORIAS	NIVEL	CATEGORIAS	NIVEL
Jefe de Grupo	12	Técnico A	11
Analista Programador	11	Piloto de Primera	11
Oficial de Máquinas de Primera	11	Contramaestre Titulado	11
Técnico B	10	Programador	10
Encargado Jefe	10	Técnico C	9
Patrón Mayor de Cabotaje	9	Mecánico Naval Mayor	9
Encargado	9	Jefe Celadores Guardamuelles	9
Técnico Administrativo	8	Operador	8
Patrón Dragador	8	Patrón de Cabotaje	8

Técnico Mecánico de Señales Marítimas	8	Administrativo	7
Auxiliar Técnico	7	Mecánico Naval de Primera	7
Patrón de Tráfico Interior	7	Jefe de Equipo	7
Auxiliar de Administración	6	Conserje	6
Contramaestre	6	Oficial	6
Celador Guardamuelles	6	Recepcionista/Telefonista	4
Ordenanza	4	Marinero Especialista	4
Ayudante	4	Marinero	2
Peón	1		

C) PUESTOS DE TRABAJO: La Definición de los Puestos-Tipo de la Autoridad Portuaria en desarrollo de lo pactado en el Convenio Marco en materia de categorías y puestos de trabajo, se recoge como Anexo del citado Convenio Marco.

D) GRUPO DE TRABAJO: Los vigentes Grupos Profesionales, Categorías y Puestos de Trabajo pueden sufrir modificación dentro del período de vigencia de este Convenio en función de los resultados del Proyecto Objetivo 4 a que alude el Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

E) TITULACIONES MÍNIMAS EXIGIBLES PARA INGRESOS:

1.- INGRESOS

Niveles 1 y 2: Se exige como requisito acreditar la posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente.

Niveles 3 al 6: Se exige como requisito acreditar la posesión del Título de FPI, 2º de BUP aprobado en todas sus asignaturas ó equivalente.

Niveles 7 al 10: Se exige como requisito acreditar la posesión del Título de FP2, BUP, COU o equivalente.

Niveles 11/12: Se exige como requisito acreditar la posesión de titulación de grado superior o medio (Licenciaturas, Diplomaturas, Ingenierías Técnicas o equivalente).

Se entiende por "equivalente" cualquier titulación que venga a sustituir a las anteriormente mencionadas, según la nueva ordenación académica establecida por la Ley Orgánica 1/1.990, de 3 de Octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en la clasificación anterior, será objeto de asimilación por la Autoridad Portuaria, siendo remitida esta circunstancia en el plazo máximo de un mes a la Comisión Paritaria del Convenio Marco que habrá de aprobar su definición específica.

ARTICULO 11º.- PROMOCION PROFESIONAL. Cuando la empresa estime necesario cubrir puestos por promoción interna, el mecanismo ordinario será el concurso.

No obstante lo anterior, los procesos pueden contemplar la superación de pruebas de aptitud.

- Cuando se exija titulación específica, sólo la posesión de la misma habilitará poder presentarse a las pruebas de promoción, sea cual fuere el grupo profesional y la categoría que se pretenda cubrir.

- En la selección, se podrán establecer unos requisitos cuya superación sea necesaria para acceder a las pruebas de aptitud.

- Superadas las pruebas de aptitud, se valorarán con preferencia los cursos de capacitación y formación realizados dentro de los planes de formación de la empresa, así como la antigüedad del trabajador en la misma.

Requisitos mínimos para acceder a pruebas de promoción:

- Niveles 11 y 12

Si no se exige titulación específica: Titulación universitaria de grado superior o medio o en su defecto FP2, BUP, COU o tener aprobado el curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, más el número y el tipo de horas de formación no reglada que se fije en las bases, que en su día se vincularán a las conclusiones del Proyecto Objetivo 4.

- Niveles 9 y 10

Si no se exige titulación específica: FP2, BUP o COU o en su defecto FPI o segundo de BUP aprobado en todas sus asignaturas más el número y el tipo de horas de formación no reglada que se fije en las bases, que en su día se vincularán a las conclusiones del Proyecto Objetivo 4.

- Niveles 5 a 8

Si no se exige titulación específica: FPI o segundo de BUP aprobado en todas sus asignaturas o en su defecto Graduado escolar más el número y el tipo de horas de formación no reglada que se fije en las bases, que en su día se vincularán a las conclusiones del Proyecto Objetivo 4.

ARTICULO 12º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA. Se establece la movilidad funcional en el seno de cada Grupo Profesional y Categorías equivalentes y se pacta expresamente la polivalencia entre los diferentes Grupos con los límites de la titulación requerida.

La movilidad funcional y polivalencia que se pacta tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos:

Permitir cubrir las necesidades del servicio siempre que lo exijan las necesidades operativas de la empresa, contribuir a favorecer el trabajo en equipo, posibilitar la ocupación de períodos de inactividad de los trabajadores dentro de su jornada laboral, así como suplir las ausencias de carácter temporal de los trabajadores por motivos tales como vacaciones, bajas y sustitución de corta duración, etc., todo ello en el seno de los distintos grupos profesionales, sin más limitaciones que las impuestas por la capacitación/formación y titulación académica y profesional de los trabajadores. También ha de comprender la incorporación de aquellas funciones y tareas que sean consecuencia de los cambios evolutivos de los medios o procedimientos que se implanten.

Debe posibilitar la realización de tareas correspondientes a distinto grupo profesional, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando, con fundamento en los anteriores criterios, los trabajadores vengan obligados a realizar plenamente las funciones propias de otro Grupo o Categoría Profesional superior, con carácter de permanencia, aunque también con elemento de interinidad, percibirán por este concreto trabajo el salario correspondiente al grupo y categoría profesional cuyas tareas realicen.

Al trabajador que realice plenamente las funciones de un grupo superior al de la categoría superior que tenga reconocida durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar que se proceda a la convocatoria pública correspondiente. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin menoscabo de la remuneración que le corresponda y por un período máximo de un mes al año. El Ente Público deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 13º.- DOTACIONES DE PERSONAL. Las modificaciones de las dotaciones de personal en el marco de la normativa laboral y presupuestaria serán aprobadas por el Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria, sobre la base de las necesidades de personal, con el preceptivo informe de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días.

CAPITULO IV. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 14º.- 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. Cuando se trabaje en régimen de jornada partida ha de respetarse, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo no superior a dos horas; en la jornada continuada, el descanso será de quince minutos computables como trabajo efectivo.

Con carácter general, deben salvaguardarse los descansos legales entre jornadas y semanal.

En los trabajos que requieran necesariamente la prestación continuada de servicios, tales como los de vigilancia, estación marítima, mantenimiento u otros, aún sin llegar a las 24 horas y siempre que razones organizativas lo exijan, podrán establecerse turnos rotativos entre los trabajadores encargados de las correspondientes tareas, incluidos domingos y festivos si fuese necesario.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas o de meses.

Ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria a dicho turno o que hubiese sido contratado para trabajar en período nocturno, que es el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no trabajarán entre las 22 horas y las 06 horas. El trabajo nocturno incrementará la retribución en un 30 por ciento del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. La percepción del plus de turnicidad es incompatible con el referido incremento por nocturnidad.

Se respetarán las jornadas más beneficiosas existentes en la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras al día 1 de Enero de 1999.

ARTICULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. Deben suprimirse las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se entenderá por horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Se establecen los siguientes tipos de horas extraordinarias:

Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, las cuales se abonarán incrementando el valor del salario hora con un incremento del 75%.

Tendrán esta consideración, las horas que se realicen:

- Por la necesidad de prevenir y/o reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.

- Por la manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir especial motivo de riesgo para la seguridad del área portuaria.

- Por la pérdida de materias que, al no producirse su manipulación, se deterioren en escaso margen de tiempo.

Horas extraordinarias que no tengan la anterior consideración.

Son las horas extraordinarias exigidas por períodos punta, tráfico imprevisto u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad.

Estas horas se compensarán en tiempo de descanso, en la proporción de 1'75 horas de descanso por hora trabajada.

Este descanso se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio, previa petición por el interesado.

CAPITULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 16º.- VACACIONES. Todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas, que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten.

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.

El período vacacional queda establecido, con carácter general, entre los meses de Junio y Septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las de los años siguientes y/o sucesivos.

No obstante lo anterior, si excepcionalmente y por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional antes señalado, se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural o su equivalente en dinero.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, teniendo derecho el personal de nuevo ingreso a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en dicho período. Excepcionalmente, al personal afectado por Incapacidad Temporal antes de la iniciación de sus vacaciones, se le permitirá disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente, en la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Al personal que durante el año no haya disfrutado las vacaciones por

suspensión o extinción de su contrato de trabajo, se le abonará como indemnización la parte correspondiente al período de trabajo efectuado.

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 turnicidad, plus de jornada partida, plus de irregularidad horaria, plus de especial responsabilidad y dedicación y la media mensual de festivos por cuadrante.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar por escrito durante el mes de enero 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 tabloneros de anuncios el calendario vacacional, respetando el criterio de rotación anual. Los trabajadores conocerán la planificación de las vacaciones en el mes de marzo 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 a que se alude en el párrafo quinto de este artículo.

ARTICULO 17º.- PERMISOS RETRIBUIDOS. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

a) Matrimonio: Diecisiete días naturales.

b) Nacimiento de hijo: Dos días naturales o cuatro si acaece en distinta provincia a la del domicilio del trabajador.

En caso de adopción serán dos días naturales, o cuatro si la gestión obliga a desplazarse fuera de la provincia.

c) Enfermedad grave:

- Dos días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o hijo.

- Tres días cuando la intervención del cónyuge o hijo tenga lugar en la misma provincia pero a más de 100 kilómetros y conlleva hospitalización.

- Dos días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no sea cónyuge o hijo.

- Cuatro días si la enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de cualquier familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se produce en distinta provincia de la del domicilio del trabajador.

En ningún caso el número total de licencias retribuidas por esta causa, superará el máximo de 15 al año.

d) Fallecimiento: Dos días en caso de fallecimiento del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca el fallecimiento en distinta provincia de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días naturales más.

e) Traslado de domicilio: Cuando sea dentro de la misma provincia, dos días naturales y cuatro días naturales en distinta provincia.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o reconocidos, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de quince días al año. Cuando las licencias por examen se soliciten para realizar pruebas inmediatas al turno de noche, éstas se concederán la noche anterior al examen. En todo caso será preceptiva la presentación del documento acreditativo correspondiente de haber asistido al examen.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal cuando por ello no reciba el trabajador retribución e indemnización alguna, sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio.

Para los colectivos de Celadores Guardamuelles, Técnicos de Operaciones Portuarias, Operadores de Estación Marítima y Servicio de Información de la Estación Marítima, dichas necesidades limitativas de los asuntos particulares se fijan, cuando menos, en las siguientes:

Celadores Guardamuelles:

- No podrán concederse más de dos permisos por día y turno de mañana y tarde. Si se amplía la plantilla, en ciertas fechas del año podrán autorizarse hasta tres permisos por turno.

- No podrán concederse permisos en el turno de noche

- No podrán concederse en los períodos punta de tráfico que quedan aquí fijados para este servicio en la Semana Santa, 2 de Julio a 15 de Agosto y 15 a 31 de Diciembre.

- Los días no disfrutados a 15 de Diciembre no podrán trasladarse al año siguiente, perdiéndose por tanto el derecho a su disfrute.

Operadores de Estación Marítima:

- No podrá concederse más de un permiso por día y turno de mañana y tarde.

- No podrán concederse permisos en el turno de noche

- No podrán concederse en los períodos punta de tráfico que quedan aquí fijados para este servicio en la Semana Santa, 2 de Julio a 15 de Agosto y 15 a 31 de Diciembre.

- Los días no disfrutados a 15 de Diciembre no podrán trasladarse al año siguiente, perdiéndose por tanto el derecho a su disfrute.

Técnicos de Operaciones Portuarias:

- No podrán concederse en los períodos punta de tráfico que quedan aquí fijados para este servicio en la Semana Santa, 2 de Julio a 15 de Agosto y 15 a 31 de Diciembre.

- Los días no disfrutados a 15 de Diciembre no podrán trasladarse al año siguiente, perdiéndose por tanto el derecho a su disfrute.

Servicio de Información de la Estación Marítima:

- No podrán concederse en los períodos punta de tráfico que quedan aquí fijados para este servicio en la Semana Santa, 2 de Julio a 15 de Agosto y 15 a 31 de Diciembre.

- Los días no disfrutados a 15 de Diciembre no podrán trasladarse al año siguiente, perdiéndose por tanto el derecho a su disfrute.

i) Los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre: Se procurará que el máximo de personal disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos. Cuando el día 16 de julio coincida en domingo o festivo, el personal disfrutará de un día de libre disposición a añadir a los del apartado h).

j) Lactancia: En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Permiso por guardia legal. Disminución de jornada y reducción de retribuciones: El trabajador que por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Los permisos de los apartados a), b), c) y d) se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa, a cuyo efecto habrán de acreditarse la causa, extinguiéndose el derecho al tercer día de acaecido el hecho causante del permiso.

El trabajador que forme parte de una unión estable de pareja, tanto heterosexual como homosexual, tendrá derecho a las licencias retribuidas que le correspondan de las indicadas en los apartados anteriores y por los tiempos que allí se indican. Para poder ejercitar este derecho deberá acreditar la formalización de la convivencia mediante escritura pública otorgada dos años antes de ejercer el derecho.

ARTICULO 18º.- JUBILACION. De producirse la jubilación de acuerdo con el Real Decreto 1.194 / 85 de 17 de Julio, el trabajador percibirá un premio de 425.000 ptas. Estas condiciones de jubilación son incompatibles con el Plan de Jubilaciones anticipadas y voluntarias que recoge al acuerdo marco.

ARTICULO 19º.- LICENCIAS SIN RETRIBUCION. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

CAPITULO VI. ACCION SOCIAL

ARTICULO 20º.- FORMACION PROFESIONAL. Se reconoce la formación continua como instrumento indispensable para la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales que contribuye a la eficacia económica y a la mejora de la competitividad. En su consecuencia, las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los trabajadores de la Autoridad Portuaria, asumiendo el contenido íntegro del II Convenio Nacional de Formación Continua y del I Convenio Estatal de Formación Continua para el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

A tal fin se ha constituido una Comisión Paritaria Sectorial de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, compuesta por 4 miembros de la representación empresarial y 4 miembros de la representación sindical, con las funciones y facultades establecidas en el art. 18 del II Convenio Nacional de Formación Continua y las que se derivan del I Convenio Estatal de Formación Continua para el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

La Comisión Paritaria de Formación creada en esta Autoridad Portuaria, cuyo primer objetivo será desarrollar un reglamento de funcionamiento interno, vendrá 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, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en el ámbito de este Puerto.

Queda facultada la Comisión Estatal de Formación, dependiente de la Comisión Paritaria de Formación Marco, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Quando la Autoridad Portuaria determine la asistencia a un determinado curso de formación, con carácter obligatorio, el tiempo invertido en el mismo se computará como de trabajo efectivo, compensándose a razón de una hora por una hora. Las compensaciones serán efectivas como máximo en el cuatrimestre siguiente a aquel en que se generen. Cuando en dicho cómputo cuatrimestral, una vez descontados los días completos quede un resto superior a cuatro horas y media, este resto se compensará con una jornada completa. En cualquier caso, se procurará concentrar las horas de formación de manera que en los cursos obligatorios las jornadas diarias sean de cuando menos seis horas. Si resultan jornadas de formación de menos de cuatro horas, se impartirán preferentemente dentro de las horas de trabajo.

ARTICULO 21º.- INCAPACIDAD TEMPORAL. El trabajador que esté en situación de Incapacidad Temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento sobre la prestación de Seguridad Social hasta completar el 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 y el plus de especial responsabilidad y dedicación, hasta un máximo de 12 meses, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produzca resolución expresa del I.N.S.S. en la que se declare prorrogada la situación de I.T., en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de 18 meses.

Con el fin de reducir el posible absentismo, si este índice en el año anterior hubiera 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.

ARTICULO 22º.- SISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

ARTICULO 23º.- SEGURO DE VIDA. Las partes acuerdan analizar la viabilidad de un seguro colectivo de vida para todo el personal afectado por este Convenio Colectivo en caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad común.

ARTICULO 24º.- ACCION 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.

De existir asociaciones de jubilados, se realizarán las gestiones oportunas a fin de propiciar medios para su funcionamiento.

ARTICULO 25º.- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES Y PARA VIVIENDAS.

A) 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 de la A.P.B.A., respetándose en todo caso el orden de petición, se establece la concesión a favor de los trabajadores regidos por el presente Convenio, la posibilidad de obtener préstamos en cuantía de hasta 500.000 ptas., reintegrables en un plazo máximo de 24 meses a descontar, en la proporción que resulte, de su nómina de haberes mensuales.

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 un préstamo sin la previa amortización del anterior.

B) PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS: La Autoridad Portuaria podrá conceder al personal préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas o para la reparación de las mismas, si existiera crédito correspondiente en su presupuesto.

La devolución del mismo se ajustará a las normas que a estos efectos se dicten por la A.P.B.A., cuyo plazo no podrá ser superior a 10 años.

ARTICULO 26º.- FONDO DE PENSIONES. De obtenerse las preceptivas autorizaciones, se promoverá un Fondo de Pensiones que, en todo caso, se constituirá con aportaciones de la Autoridad Portuaria y de la parte social.

ARTICULO 27º.- OTRAS ACCIONES SOCIALES. En función de las disponibilidades presupuestarias, se promoverán acciones que favorezcan una adecuada imagen corporativa del personal de la Autoridad Portuaria.

CAPITULO VII. COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTICULO 28º.- 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 concepción 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 pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúan, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una ayuda de comida para personal embarcado (plus de embarque) en las siguientes condiciones:

a) Si realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, bien porque pernocten fuera de su residencia habitual o porque el regreso al centro de trabajo sea después de las 22'00 horas, el importe del plus será el que figura en el anexo 1.

b) Si realizan una sola comida principal percibirán el 50% de dicha cantidad.

A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente el Ente Público.

2.- PLUS DE TURNICIDAD

2.1 MODALIDADES:

A) MODALIDAD 3 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 24 horas del día, incluidos domingos y festivos, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo 1 modalidad A, incrementada en 4.465 ptas. por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos y 11 nocturnos en cómputo cuatrimestral o 33 festivos y 43 nocturnos en cómputo anual.

A.2.) Sólo días laborables: Cuando dichos turnos no incluyan domingos ni festivos, percibirán exclusivamente la cuantía establecida en el Anexo 1 modalidad A.

Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 11 nocturnos en cómputo cuatrimestral o 43 nocturnos en cómputo anual.

B) MODALIDAD DOS TURNOS

B.1.) Con nocturnos: Cuando los trabajadores estén incluidos en un 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 1 modalidad B 1, incrementada en 4.465 ptas. por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos y 11 nocturnos en cómputo cuatrimestral o 33 festivos y 43 nocturnos en cómputo anual.

B.2.) En jornada diurna: Cuando 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 1 modalidad B2, incrementada

en 4.465 ptas. por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos en cómputo cuatrimestral o 33 festivos en cómputo anual.

B.3.) Sólo días laborables: Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días laborables, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo 1 modalidad B3. La misma sólo podrá utilizarse con carácter temporal y excepcional.

2.2. 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 es incompatible con la nocturnidad 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 perceptor 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 Convenio Marco, tendrán la consideración de plus de productividad los que a continuación se detallan, y cuya cuantificación económica se recoge en el Anexo 2.

1.- PLUS 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.

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...).

Cuando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar las 37,5 en cómputo cuatrimestral, se percibirá el Plus en su Modalidad A.

Cuando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere las 37,5 en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el Plus de Flexibilidad en su Modalidad B.

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, de conformidad con el art. 14 párrafos 4, 5 y 6, 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 el turno habitual, no considerándose cambio la vuelta a su cuadrante. Los cambios de turno no superarán los 12 al año por trabajador ni los 7 días consecutivos en cada cambio. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 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, por el periodo que se disponga, requieran someterse a total disponibilidad, sin sujeción al horario regular.

La flexibilidad necesaria durante la Operación Paso del Estrecho cuando se requiera de personal no sometido a régimen de turnos se articulará preferentemente a través de este plus.

Si la asignación del régimen de irregularidad horaria implica la modificación del régimen de jornada de que viniera disfrutando el trabajador en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección y el Comité de Empresa habrán de dar cumplimiento a las exigencias que a cada uno impone el citado artículo.

Este plus se abonará con carácter obligatorio a los siguientes puestos, además de aquellos que la Presidencia entienda necesario:

- Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas.
- Conserjes.
- Conductores (de Presidencia y Dirección).

Este plus será incompatible con los siguiente pluses:

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

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 OPERACIÓN PASO DEL ESTRECHO

A partir del año 2000, el Presidente de la Autoridad Portuaria podrá asignar un plus por Operación Paso del Estrecho a aquellos trabajadores integrantes de la plantilla fija que, pertenecientes a los servicios de Celadores Guardamuelles, Estación Marítima, Información de Estación Marítima y Técnicos de Operaciones Portuarias, hayan estado especialmente vinculados al correcto desarrollo de esta Operación.

Este plus se fija por perceptor y año en una cantidad que podrá alcanzar como máximo el doble de la que efectivamente haya percibido por los conceptos de turnicidad y festivos en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Es condición necesaria para el abono de este plus que la acumulación de pasajeros en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre con destino a Ceuta y Tánger supere la cifra de un millón quinientos mil, contando la operación ida y retorno.

Los responsables de niveles 11 y 12 igualmente afectados por la Operación Tránsito, y siempre que se den las condiciones antes expuestas, podrán percibir en concepto de Plus Operación Paso del Estrecho una cantidad que podrá alcanzar como máximo la equivalente a tres meses del plus de especial responsabilidad y dedicación.

4.- PLUS RETEN

Se entenderá por Retén la situación de expectativa del personal afectado que, siendo trabajador de los servicios que se definen posteriormente y ofreciéndoselo la empresa, se encuentra a disposición de la Autoridad Portuaria mediante un sistema de localización para acudir al Puerto en el caso de que se requiera su presencia.

A estos efectos, el trabajador que voluntariamente integre el Retén quedará en esta situación desde la finalización de la jornada normal de trabajo hasta su incorporación a la misma el siguiente día hábil, incluyendo domingos y festivos, así como las posibles horas que como consecuencia de reducciones de jornada, votaciones u otras circunstancias extraordinarias, no sean cubiertas por los trabajadores en su jornada normal. Quedan excluidas las licencias autorizadas por la Dirección del Puerto, ya que deberán establecerse los relevos adecuados para estas circunstancias. Así mismo en el caso de no desear formar parte del Retén, el trabajador quedará obligado a comunicarlo en el plazo de quince (15) días antes de su nombramiento.

Composición: Para todos los días del año, el Retén de Averías estará compuesto en total por seis trabajadores de la plantilla de la Autoridad Portuaria, DOS (2) trabajadores de Electricidad, que atenderán las averías eléctricas y de señales marítimas, UN (1) trabajador de Fontanería, UN (1) Conductor del Parque Móvil, UN (1) integrante de la División de Sistemas de Información y UN (1) oficial del Taller de la especialidad de mecánica. Eventualmente, el número y las especialidades de los trabajadores adscritos podrían ser ampliados.

En este sentido, durante los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive se incorporarán al Retén de averías DOS (2) componentes de Conservación, de las especialidades que a juicio de la División de Conservación sean más operativas respecto de las incidencias que pudieran surgir.

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL RETÉN DE AVERÍAS.

Confección del cuadrante: Trimestralmente y a los efectos de la rotación del personal del Retén de Averías, se confeccionará por parte de los Servicios afectados un único cuadro indicativo de la composición nominal del Retén de Averías y su orden de intervención, que obrará en poder del Centro de Control y los Jefes de Servicio correspondientes.

Llamada al Retén: La llamada al Retén de Averías será efectuada por el Centro de Control. El emisor tendrá que identificarse obligatoriamente, explicará la zona afectada del Puerto y en la medida de lo posible la magnitud de la avería.

El personal que esté en situación de Retén de Averías, deberá presentarse obligatoriamente, ante el origen de la llamada (Superior, Encargado, Jefe de Celadores Guardamuelles, Centro de Coordinación de Servicios o Centro de Control) en un tiempo no superior a 45 minutos desde que reciba el aviso. En caso contrario los dos primeros incumplimientos implicarán la pérdida de las percepciones mensuales correspondientes al Retén de Averías. El tercer incumplimiento implicará la aplicación del régimen sancionador del presente Convenio Colectivo.

El Retén, una vez que se terminen los trabajos de reparación originados por la avería, deberá presentarse necesariamente ante el Centro de Control, donde explicará el lugar, tipo de avería y los trabajos realizados, así como cualquier incidencia surgida en el transcurso de su intervención.

Seguridad: En caso de avería eléctrica, el Retén de Averías, se atenderá a lo contenido en el "Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantía de Seguridad en Centrales Eléctricas y Centros de Transformación", al vigente "Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión", y en general, a la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" y sus distintos Reglamentos.

Compensación económica para el año 2000: A cada integrante del retén que, de acuerdo con el cuadrante elaborado al efecto, se encuentre en esta situación, se le abonará la cantidad de 13.050 ptas. por cada semana en que efectivamente se encuentre de retén.

El personal de flota, el personal de señales marítimas excepto el Técnico de Señales Marítimas, los mecánicos pertenecientes a la unidad de parque móvil y el ayudante de mecánica del Taller percibirán esta cantidad no por semana en que se encuentren de retén sino con carácter mensual, con la obligación de atender las incidencias que surjan en sus respectivas especialidades.

Por cada intervención específica se abonará la cantidad de 7.168 ptas., teniendo el responsable del servicio que detectó la avería y ordenó la llamada que justificar la intervención.

6.- 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 y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, 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 de la Autoridad Portuaria.

Este plus se asignará a:

- Los puestos de niveles 11 y 12.
- Las/os Secretarías/os de Presidentes.
- Los puestos de niveles 9 y 10 que determine el Presidente de la Autoridad Portuaria, teniendo en cuenta la definición de este plus.

Este plus será incompatible con los siguientes:

- Pluses de jornada flexible.
- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.

7.- PLUS DE ESPECIAL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

El objetivo 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 Departamentos/ 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.

En todos 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.

Al objeto de evitar la duplicidad en la asignación de pluses, este plus no podrá compensar situaciones que sean remuneradas por el resto de pluses definidos.

Para este plus se habilita la cantidad total de dos millones (2.000.000) de pesetas.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

Por el carácter público de esta Autoridad Portuaria, el presente Convenio Colectivo está sometido a lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria (artículos 28 y 40 de la Ley 62/1.997 de 26 de Diciembre, que modifica la Ley 27/1.992 de 24 de noviembre de Puertos del Estado y de la Marina Mercante) requiriéndose para su validez la plena autorización de la C.E.C.I.R. (artículo 35 de la Ley 49/1.998, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1.999).

DISPOSICION TRANSITORIA

La Mesa del presente Convenio encomienda a la Comisión Paritaria Permanente del mismo las revisiones salariales correspondientes a los años 2002 y 2003. Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes. Los años 1.999 y 2.000 se encuentran totalmente finiquitados sin que quepa reclamación alguna sobre los mismos.

DISPOSICION FINAL.- 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 DEROGATORIA

Tras la entrada en vigor del Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio quedan derogados tanto el I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias como los distintos acuerdos suscritos en base o como desarrollo del mismo.

ANEXO 1 VALORES AÑO 2001

NIVEL	TURNICIDAD MENSUAL/MODALIDADES/año 2001			
	TRES TURNOS		DOS TURNOS	
	A	B1	B2	B3
9	23.736	21.078	16.246	10.830
8	21.245	18.816	14.607	9.738
7	19.882	17.598	13.631	9.088
6	18.405	16.339	12.663	8.443
5	17.754	15.782	12.267	8.177
4	17.593	15.549	12.039	8.026
3	17.281	15.351	11.907	7.939
2	17.083	15.148	11.774	7.850
1	16.782	14.862	11.509	7.673

FESTIVOS: Cuando como consecuencia del régimen de turnos se trabaje en domingo o festivo, por cada uno de estos domingos o festivos efectivamente trabajados se abonarán las siguientes cantidades año 2001: 5.100 ptas

Plus de embarque: 4.100.- pesetas/día

ANEXO 2. VALORES AÑO 2001

VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA			JORNADA PARTIDA	
NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B	NIVEL	PTAS/MES
10	1.098	2.586	10	24.325
9	1.051	2.440	9	22.592
8	931	2.170	8	20.850
7	864	2.029	7	19.118
6	827	1.940	6	17.776
5	780	1.811	5	16.912
4	775	1.795	4	16.366
3	760	1.764	3	16.043
2	754	1.748	2	15.871
1	738	1.717	1	15.695

IRREGULARIDAD HORARIA	
NIVEL	PESETAS/MES
10	34.135
9	34.135
8	34.135
7	31.343
6	29.917
4	22.384
2	22.384
1	22.384

ANEXO 3. VALORES AÑO 2000

NIVEL	TURNICIDAD MENSUAL/MODALIDADES/año 2000			
	TRES TURNOS		DOS TURNOS	
	A	B1	B2	B3
9	23.271	20.665	15.927	10.618
8	20.828	18.447	14.321	9.547
7	19.492	17.253	13.364	8.910
6	18.044	16.019	12.415	8.277
5	17.406	15.473	12.026	8.017
4	17.248	15.244	11.803	7.869
3	16.942	15.050	11.674	7.783
2	16.748	14.851	11.543	7.696
1	16.453	14.571	11.283	7.523

FESTIVOS: Cuando como consecuencia del régimen de turnos se trabaje en domingo o festivo, por cada uno de estos domingos o festivos efectivamente trabajados se abonarán las siguientes cantidades año 2000: 4.465 ptas

Plus de embarque: 4.100.- pesetas/día

ANEXO 4. VALORES AÑO 2000

VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA			JORNADA PARTIDA	
NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B	NIVEL	PTAS/MES
10	1.076	2.535	10	23.848
9	1.030	2.392	9	22.149
8	913	2.127	8	20.441
7	847	1.989	7	18.743
6	811	1.902	6	17.427
5	765	1.775	5	16.580
4	760	1.760	4	16.045
3	745	1.729	3	15.728
2	740	1.714	2	15.560
1	724	1.683	1	15.387

IRREGULARIDAD HORARIA

NIVEL	PESETAS/MES
10	33.466
9	33.466
8	33.466
7	30.728
6	29.330
4	21.945
2	21.945
1	21.945

ESPECIAL RESPONSABILIDAD

NIVEL	PESETAS/MES
12	43.891
11	41.698
10	39.500
9	36.210
8	26.331

ANEXO 5. VALORES AÑO 1999

NIVEL	TURNICIDAD MENSUAL/MODALIDADES/año 1999			
	TRES TURNOS		DOS TURNOS	
	A	B1	B2	B3
9	22.815	20.260	15.615	10.410
8	20.420	18.085	14.040	9.360
7	19.110	16.915	13.102	8.735
6	17.690	15.705	12.172	8.115
5	17.065	15.170	11.790	7.860
4	16.910	14.945	11.572	7.715
3	16.610	14.755	11.445	7.630
2	16.420	14.560	11.317	7.545
1	16.130	14.285	11.062	7.375

FESTIVOS: Cuando como consecuencia del régimen de turnos se trabaje en domingo o festivo, por cada uno de estos domingos o festivos efectivamente trabajados se abonarán las siguientes cantidades año 2000: 4.465 ptas

Plus de embarque: 3.185.- pesetas/día

ANEXO 6. VALORES AÑO 1999

VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA			JORNADA PARTIDA	
NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B	NIVEL	PTAS/MES
10	1.055	2.485	10	23.380
9	1.010	2.345	9	21.715
8	895	2.085	8	20.040
7	830	1.950	7	18.375
6	795	1.865	6	17.085
5	750	1.740	5	16.255
4	745	1.725	4	15.730
3	730	1.695	3	15.420
2	725	1.680	2	15.255
1	710	1.650	1	15.085

IRREGULARIDAD HORARIA

NIVEL	PESETAS/MES
10	32.810
9	32.810
8	32.810
7	30.125
6	28.755
4	21.515
2	21.515
1	21.515

ESPECIAL RESPONSABILIDAD

NIVEL	PESETAS/MES
12	43.030
11	40.880
10	38.725
9	35.500
8	25.815