

**MINISTERIO DE FOMENTO**  
**AUTORIDAD PORTUARIA DE LA BAHIA DE ALGECIRAS**  
**ACUERDO DE EMPRESA**

**1.- Vigencia.-**

El acuerdo de empresa tendrá una vigencia de los años 2005 a 2009.  
El año 2004 se encuentra cerrado a todos los efectos.

**2.- 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.

**2.1.- 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:

- 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 de 28,21 euros.  
- Si realizan una sola comida principal percibirán el 50% de dicha cantidad.

- Si se trata de acciones accesorias formativas que ocupen el horario completo de mañana impidiendo al trabajador realizar el desayuno en el sitio en que normalmente lo efectúa percibirá el 15% de dicha cantidad.

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

**2.2.- Plus de Turnicidad**

Además de las modalidades recogidas en el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en la Autoridad Portuaria de Algeciras se contempla la siguiente:

**Modalidad: Dos turnos sin nocturnos y con festivos**

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 por este concepto la cantidad de 117,66 euros mensuales (valor años 2005 y 2006), incrementada en la cantidad fijada por el Convenio colectivo por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**3.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo: Productividad.-**

Los complementos de productividad retribuirán 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. En ningún caso, por tanto, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Tendrán la consideración de pluses de productividad los que a continuación se detallan:

**3.1.-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 horas en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora el Plus en su Modalidad A.

Cuando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere las 37,5 horas en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el Plus de Flexibilidad en su Modalidad B. (La cuantificación económica se recoge en el Anexo I.)

**3.2.- 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 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.

**3.3.- Plus Operación Paso del Estrecho**

El Presidente de la Autoridad Portuaria podrá asignar un plus por Operación Paso del Estrecho a aquellos trabajadores integrantes de la plantilla fija que hayan estado especialmente vinculados al correcto desarrollo de esta Operación.

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.

Este plus se fija por perceptor y año en una cantidad que podrá alcanzar como máximo las siguientes cantidades:

- Los integrantes del servicio de Policía Portuaria, Operadores de Estación Marítima, Informadores de Estación Marítima y Técnicos de Operaciones Portuarias podrán percibir por este concepto, como máximo, el doble de la cantidad que efectivamente hayan percibido por los conceptos de turnicidad y festivos en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

- Los responsables del Grupo II no pertenecientes a los servicios anteriores e igualmente afectados por la Operación Tránsito, 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.

- El resto del personal podrá recibir por este concepto una cantidad que podrá alcanzar, como máximo, la equivalente a tres meses de irregularidad horaria

Además de la cantidad de trabajo y la intensidad del esfuerzo que representa la Operación Paso del Estrecho, este Plus también compensa la partida siguiente:

- Días de Asuntos Particulares

Para los colectivos de Policía Portuaria, Técnicos de Operaciones Portuarias, Operadores de Estación Marítima y Servicio de Información de la Estación Marítima, se fijan, en este capítulo, las siguientes limitaciones:

Policía Portuaria:

- \* No podrán concederse más de tres permisos por día y turno de mañana y tarde.
- \* Cuando organizativamente sea posible se concederá hasta un permiso en el turno de noche
- \* No podrán concederse en los periodos 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 periodos 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 permisos en los periodos 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 permisos en los periodos 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.

**3.4.-Plus retén de averías**

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 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 deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa teniendo efectos la renuncia a los tres meses de la fecha de la comunicación.

Composición:

- Todos los días del año: El Retén de Averías estará compuesto en total por siete 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) trabajador de Conservación, 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.

- Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre al Retén de averías se sumaría UN (1) trabajador de Conservación de la especialidad que a juicio de la División de Conservación sea más operativa respecto de las incidencias que pudieran surgir.

**ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL RETÉN DE AVERÍAS.**

Confección del cuadrante: Trimestralmente y a 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 Policía Portuaria, 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 y por periodos cuatrimestrales (enero/abril, mayo/agosto, septiembre/diciembre) se aplicará el siguiente régimen:

El primer incumplimiento en un cuatrimestre implica la pérdida de las percepciones semanales por la pertenencia al retén.

El segundo incumplimiento implica la pérdida de una cantidad equivalente a dos semanas de pertenencia al retén.

El tercer incumplimiento en el mismo cuatrimestre implicará la aplicación del

régimen sancionador del Convenio Colectivo asimilándose a falta grave en grado medio  
Igualmente para el caso de acumulación de cuatro o más faltas en el plazo de un año.

El Retén, una vez que se terminen los trabajos de reparación 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 de 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 2005: A cada integrante del retén que, de acuerdo con el cuadrante elaborado al efecto, se encuentre en esta situación, se le abonará la cantidad que a continuación se relaciona por cada semana en que efectivamente se encuentre de retén.

Personal perteneciente al Grupo II Banda I .....	117,6 euros
Personal perteneciente al Grupo II Banda II .....	99,7 euros
Personal perteneciente al Grupo III Banda I .....	88,8 euros
Personal perteneciente al Grupo III Bandas II y III .....	85,2 euros

Por cada intervención específica se abonará la cantidad de 46,97 euros teniendo el responsable del servicio que detectó la avería y ordenó la llamada que justificar la intervención.

El personal de flota, los mecánicos pertenecientes a la unidad de parque móvil y el personal del taller no incluido en los párrafos anteriores percibirán 85,2 euros 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 en la mañana siguiente a que surja el problema bien sea sábado, domingo o festivo.

El incumplimiento de este compromiso faculta a la empresa para expulsar al infractor del retén de averías.

### 3.5.- Plus por gestión de la actividad

El Plus por gestión de la actividad se configura como un concepto retributivo no consolidable en su cuantía individual que pretende recompensar, de la forma más sistemática y objetiva posible, la aportación de cada trabajador a la consecución y mejora de los resultados de la empresa mediante su rendimiento individual y/o en equipo en relación con los objetivos fijados, así como el grado de compromiso con las competencias genéricas consideradas claves para la organización y que en el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado han quedado fijadas en las siguientes:

Comunicar  
Gestionar  
Liderar  
Negociar  
Planificar  
Trabajo en equipo

#### \* Descripción:

El Plus por gestión de la actividad pretende recompensar, de forma objetiva y sistemática, las aportaciones individuales y/o de los equipos a la mejora en los resultados de la organización.

#### \* Factores de evaluación:

- Objetivos Individuales o de equipo ( QUÉ SE CONSIGUE)  
- Evaluación de Competencias Genéricas (CÓMO SE REALIZAN LAS COSAS)

#### 1. Condiciones de devengo:

- Devengo anual
- En función de la Masa Salarial Disponible para este concepto
- Grado de Consecución de Objetivos
- Evaluación de Competencias Genéricas (se exigirá un nivel mínimo para devengar cualquier cuantía en este concepto)

#### 2. Participación de la representación social:

- Una Comisión Mixta constituida por cuatro miembros de la Dirección y cuatro miembros designados por el Comité de Empresa diseñarán las Características, variables de evaluación y procedimientos del Sistema de Gestión de la Actividad en base al esquema General básico que a continuación se desarrolla:

#### · Esquema General Básico:

a) Orientación estratégica de objetivos a partir de los elementos de Planificación Estratégica de la A.P.B.A.

Plan Estratégico y Planes de Empresa

Cuadro de Mando Integral

Sistema de Dirección por Objetivos vigente

b) Elaboración de herramientas para la determinación y despliegue en cascada de objetivos.-

#### - Para Responsables ( Grupo II Banda I)

Cuadro de Mando General: Factores de Éxito, Indicadores de medida, Valores Objetivo Cuadros de Mando por área/departamento

Guías de despliegue de Objetivos. Tipología de objetivos por colectivo, posibilidades de ponderación.

#### - Para Técnicos y profesionales dentro de convenio:

Definición de estándares de excelencia de desempeño en cada servicio/departamento. Identificación de Proyectos de Mejora de Gestión por servicio.

Determinación de Responsables y equipos de mejora

Metodología de trabajo (calendarios, reparto de roles, técnicas de toma de decisiones, etc ) de los equipos.

Establecimiento de un Sistema de Tutorías entre "pares".

#### c) Elaboración de Herramientas de Registro de la Actividad.-

#### - Para Responsables ( Grupo II Banda I)

Seguimiento de la actividad mediante herramientas de registro de la actividad individual.

Cuadros de verificación de impacto del cumplimiento de objetivos individuales en los resultados generales / área / departamento/ servicio.

#### - Para Técnicos y profesionales.- ( Grupo II Banda II y Grupo III Bandas I, II

y III)

Seguimiento de la actividad mediante herramientas de registro de la actividad de los equipos.

Metodología de seguimiento y control del sistema de Tutorización

Cuadros de verificación de impacto del cumplimiento de objetivos de los equipos de mejora en los resultados generales / área / departamento/ servicio.

#### d) Procedimiento de Asignación de Objetivos.-

##### - Para Responsables ( Grupo II Banda I)

Objetivos Individuales asociados a los Cuadros de Mando: Económicos, Operativos, de mejora de procesos, de calidad de servicio, etc.

Evaluación Individual de Competencias Genéricas.

##### - Para Técnicos y profesionales.- ( Grupo II Banda II y Grupo III Bandas I, II

y III)

Objetivos de equipo asociados a los proyectos de mejora

Evaluación Individual de Competencias Genéricas

#### e) Proceso de Evaluación: Planificación de Objetivos, Seguimiento y Evaluación:

- Asignación de Objetivos: Enero de cada año

- Seguimiento del Grado de cumplimiento: Junio de cada año

- Evaluación del cumplimiento: Diciembre de cada año

#### f) Ponderación de los factores de evaluación:

- Los objetivos provenientes de los cuadros de mando o de los proyectos de mejora tienen un peso del 60% sobre la evaluación total.

- La Evaluación de las Competencias Genéricas tiene un peso del 40% sobre la evaluación total

#### g) Escala de Valoración.-

- Sumadas las evaluaciones de todos los parámetros (Objetivos individuales y/o de equipo, y competencias genéricas, se considerará como referencia que:

- Un desempeño normal será aquel comprendido entre un 70% – 80% de cumplimiento de los asignados

Los rendimientos/desempeños que no alcancen la calificación o el nivel normal no generarán derecho al plus por gestión de la actividad..

Los tramos que se establecen para este plus en el año 2006 son los siguientes:

- Profesionales.- ..... 210 euros

- Técnicos.- ..... 250 euros

- Responsables.- ..... 300 euros

Del año 2005 se parte de una cantidad equivalente a 1.483 euros por trabajador fijo de convenio

#### 3.6.- Plus de especial rendimiento en el trabajo

El objetivo de este 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 y/o Dirección.

- 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 todos y cada uno de los marcos de aplicación enunciados, la determinación del grado de cumplimiento de los requerimientos, objetivos, méritos y trabajos especiales corresponde a la Presidencia y/o Dirección, siendo éstas competentes 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.

Se establece una compensación económica para los trabajadores que tengan que realizar su trabajo los días 24 y 31 de diciembre entre las 22'00 y las 06'00 horas.

Igualmente se les facilitará que puedan disfrutar de una cena en lugar concertado por la Autoridad Portuaria que "compense" la no disfrutada con sus familias los mencionados días 24 y 31 de diciembre

#### 4.- Vacaciones

El presente artículo desarrolla la regulación que el artículo 22 del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias hace de la materia:

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 periodos 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 periodos de vacaciones será de treinta días naturales.

El periodo 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 periodo vacacional antes señalado, se tendrá derecho a disfrutar de un periodo 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 periodo. 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 periodo de trabajo efectuado.

La retribución del periodo de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos: salario base mensual, antigüedad 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 periodo 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.

Durante la vigencia del Convenio se analizará la viabilidad de sustituir los 30 días naturales por 22 días lectivos.

#### 5.- Contratación 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 doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. Este periodo de dieciocho meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

#### 6.- Jornada laboral.-

Como consecuencia de la reducción de la jornada anual máxima en el Convenio Nacional a 1.647 horas de trabajo, todos los colectivos verán reducida su jornada anual en 40 horas de trabajo. La regulación concreta se hará al fijar los cuadros horarios de los distintos servicios.

#### 7.- Bolsa de trabajo.-

La parte empresarial y la representación social quedan emplazadas tras la firma del acuerdo de empresa a constituir una comisión de trabajo con el objetivo regular la bolsa de trabajo para contrataciones de carácter temporal de la Autoridad Portuaria.

#### 8.- Prestamos y anticipos.-

La cantidad disponible en el presente año 2006 se incrementa en 50.000 euros.

#### 9.- Uso de medios de comunicación electrónica en la empresa

La Dirección de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras y la Representación de los trabajadores, conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, utilización de Internet, etc.), de forma tanto profesional como personal, consideran imprescindible establecer un marco normativo general, con el fin de fijar las reglas que deben regular su uso y minimizar los efectos indeseados que pudieran derivarse de la falta de regulación y de la utilización inadecuada de los mismos.

Esta regulación debe hacerse con el objetivo central de conciliar las dos premisas fundamentales siguientes:

- 1) los medios electrónicos son instrumentos que la Empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
- 2) debe salvaguardarse el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Ambas partes también consideran especialmente importante la comunicación entre los trabajadores y sus representantes, que será objeto de especial protección.

En consecuencia, se acuerdan las siguientes normas de funcionamiento que pretenden regular los derechos y obligaciones de cada una de las partes implicadas cuando utilicen los medios técnicos objeto de este acuerdo.

### 1. DE LOS MEDIOS DE ACCESO AL CORREO ELECTRÓNICO Y A INTERNET

La Empresa dotará de una cuenta de Correo Electrónico a cada uno de los trabajadores en plantilla, y dotará al mismo de los medios técnicos necesarios para el acceso a la misma. Desde esta cuenta tendrán la capacidad de acceder a la información de interés general que difundan a través de este medio tanto la Empresa como las diferentes representaciones de los trabajadores (comité de empresa y secciones sindicales).

En cuanto al acceso a Internet, la Empresa se compromete a suministrar medios técnicos a todas las representaciones sindicales y, en la medida en que los medios técnicos y las condiciones de trabajo lo permitan, al conjunto de los trabajadores de la Empresa.

### 2. DE LA UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POR LOS EMPLEADOS

Los trabajadores utilizarán los medios técnicos puestos a su disposición con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

En este sentido, el buen funcionamiento de estas herramientas requiere el cumplimiento de unos principios éticos y unas reglas de uso elementales, que el usuario se compromete a cumplir

- No utilizar el servicio para realizar actividades que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y en especial aquellas que puedan considerarse como una apología de la violencia, del racismo o de la xenofobia o que promuevan o justifiquen la discriminación por razones de sexo u orientación sexual, origen étnico o ideas políticas o religiosas.

- No utilizar el servicio para realizar actividades que, estando o no tipificadas como delitos o faltas en el ordenamiento jurídico que sea de aplicación en cada caso, puedan resultar lesivas para terceros.

- No difundir mensajes o informaciones que atenten de manera infundada contra el buen nombre de personas físicas o jurídicas.

- No utilizar en beneficio propio ni de terceros la información de carácter no público contenida en la red a la que se pueda acceder voluntaria o accidentalmente.

- No realizar actividades tendentes a dañar o atentar contra la integridad de la red, los equipos físicos que soportan los servicios, los medios de transporte, el soporte lógico o la información que por ella circule.

- Respetar los derechos de propiedad intelectual y de reproducción de todos los soportes lógicos que utilice, tanto del necesario para el acceso al servicio de la A.P.B.A. como de aquellos a los que pueda acceder a través de éste.

- No realizar actividades que requieran una utilización de recursos de la red que pueda bloquear el servicio o impedir el acceso a otros usuarios.

- El contenido de los mensajes no debe ser nunca insultante, injurioso, ofensivo u obsceno. Explícitamente son considerados ofensivos los de carácter sexista o racista.
- No utilizar seudónimos u otros sistemas de ocultamiento de identidad. Debe quedar claro al receptor de los mensajes el nombre de quien los envía.
- Cualquier queja, referente al usuario, recibida de Gestores de Correo de redes externas será considerada como un deterioro de imagen muy grave, no solo para el propio usuario sino para nuestra empresa.

La empresa se reserva el derecho de implantar las medidas que en cada momento considere adecuadas para preservar la seguridad de los sistemas informáticos propios (antivirus, filtros de acceso a internet, ...).

El incumplimiento de estas normas por parte de los empleados, determinará la utilización por la empresa de los medios adicionales que considere oportunos para restringir la utilización indebida, así como la aplicación del régimen disciplinario que procediera, en su caso

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que en todo caso se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Respecto del Hardware y Software también cabe precisar lo siguiente:

- Sólo se podrán utilizar aquellas máquinas y dispositivos adicionales que sean propiedad de la Autoridad Portuaria. La utilización en la Autoridad Portuaria de máquinas y dispositivos adicionales que no sean de su propiedad debe ser expresamente autorizada.

- Sólo se podrán utilizar aquellos software que dispongan de una licencia legal y sean suministrados por la propia Autoridad Portuaria. No está permitida la

- descarga de software de ningún tipo desde Internet independientemente de su carácter legal ( freeware, shareware, etc. )

- Todas las operaciones que deban realizarse sobre los equipos tanto a nivel de Software como de Hardware (instalación, desinstalación, configuración etc. ) solamente podrán llevarse a cabo si están expresamente autorizadas por el Departamento de Sistemas de Información.

### 3. DE LA DOTACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y POR LOS SINDICATOS

La Empresa suministrará al Comité de Empresa así como a cada Sección Sindical legalmente constituida, una cuenta de correo electrónica específica. Asimismo, la empresa suministrará a estas representaciones medios de acceso a internet y un soporte equivalente al utilizado por la propia Empresa para la difusión masiva de información de interés general (Tablón electrónico, carpetas compartidas de correo...), que las Representaciones sindicales habrán de utilizar al objeto de reducir el volumen de comunicaciones enviadas a través de los medios tradicionales de distribución de información (fotocopias, circulares en soporte papel...). Las Representaciones Sindicales se comprometen a utilizar estos medios de forma racional, para evitar que su uso excesivo e injustificado perjudique el funcionamiento normal de los sistemas informáticos de la Organización, así como a valorar el tiempo necesario de permanencia de cada documento en el sistema, en función de la vigencia y del interés de su contenido.

Las Representaciones Sindicales son igualmente conscientes de los principios éticos antes enumerados para el uso del Correo electrónico y de que una vulneración manifiesta de estos principios en el uso de cualquiera de las herramientas implica la pérdida de la misma.

Dado el carácter especialmente dinámico de las tecnologías involucradas en el presente acuerdo, ambas partes se comprometen a mantener permanentemente una línea abierta de comunicación e intercambio de información, de manera que se busque el máximo consenso en la interpretación de esta normativa y en la permanente adaptación de la misma a las nuevas circunstancias que pudieran producirse.

Disposición transitoria.-

Primera.- Horas extraordinarias.-

El valor económico de la hora extraordinaria fijado en el II Convenio Colectivo empezará a aplicarse tras la entrada en vigor del presente acuerdo de empresa y sin efecto retroactivo alguno.

Segunda.- Retén de averías:

El valor económico fijado para el retén de averías en el presente acuerdo empezará a aplicarse tras la entrada en vigor del mismo y sin efecto retroactivo alguno.

Por la empresa. Por la representación social, Firmas.

#### ANEXO 1

ESCALA RETRIBUTIVA FLEXIBILIDAD 2005 VALOR HORA(0,079% de Salario banda+salario nivel para el tipo B y 0,034% para tipo A)

	TIPO	A	B	
Nivel .....	1	9,29	21,60	
Nivel .....	2	8,97	20,85	
Nivel .....	3	8,64	20,08	
Nivel .....	4	8,31	19,31	Banda I
Nivel .....	5	7,98	18,55	
Nivel .....	6	7,75	18,00	
Nivel .....	7	7,51	17,45	
Nivel .....	8	7,27	16,90	
<b>GRUPO II</b>				
Nivel .....	1	7,47	17,36	
Nivel .....	2	7,27	16,90	
Nivel .....	3	7,07	16,42	
Nivel .....	4	6,87	15,97	Banda II
Nivel .....	5	6,68	15,53	
Nivel .....	6	6,49	15,09	
Nivel .....	7	6,31	14,65	
Nivel .....	8	6,12	14,21	

ESCALA RETRIBUTIVA FLEXIBILIDAD 2005 VALOR HORA(0,079%  
de Salario banda+salario nivel para el tipo B y 0,034% para tipo A)

	TIPO	A	B	
	Nivel .....	1 .....	6,71 .....	15,59
	Nivel .....	2 .....	6,51 .....	15,13
	Nivel .....	3 .....	6,31 .....	14,67
	Nivel .....	4 .....	6,12 .....	14,21
	Nivel .....	5 .....	5,97 .....	13,87
	Nivel .....	6 .....	5,85 .....	13,59
	Nivel .....	7 .....	5,74 .....	13,33
	Nivel .....	1 .....	5,98 .....	13,89
	Nivel .....	2 .....	5,86 .....	13,61
	Nivel .....	3 .....	5,74 .....	13,33
GRUPO III	Nivel .....	4 .....	5,61 .....	13,03
	Nivel .....	5 .....	5,50 .....	12,78
	Nivel .....	6 .....	5,41 .....	12,56
	Nivel .....	7 .....	5,32 .....	12,36
	Nivel .....	1 .....	5,44 .....	12,65
	Nivel .....	2 .....	5,32 .....	12,36
	Nivel .....	3 .....	5,19 .....	12,06
	Nivel .....	4 .....	5,07 .....	11,77
	Nivel .....	5 .....	4,98 .....	11,58
	Nivel .....	6 .....	4,91 .....	11,42
	Nivel .....	7 .....	4,83 .....	11,21

ESCALA RETRIBUTIVA FLEXIBILIDAD 2006 VALOR HORA(0,079%  
de Salario banda+salario nivel para el tipo B y 0,034% para tipo A)

	TIPO	A	B	
	Nivel .....	1 .....	9,58 .....	22,26
	Nivel .....	2 .....	9,24 .....	21,48
	Nivel .....	3 .....	8,91 .....	20,69
	Nivel .....	4 .....	8,57 .....	19,90
	Nivel .....	5 .....	8,23 .....	19,11
	Nivel .....	6 .....	7,98 .....	18,55
	Nivel .....	7 .....	7,74 .....	17,98
	Nivel .....	8 .....	7,50 .....	17,42
GRUPO II	Nivel .....	1 .....	7,70 .....	17,89
	Nivel .....	2 .....	7,50 .....	17,42
	Nivel .....	3 .....	7,28 .....	16,92
	Nivel .....	4 .....	7,08 .....	16,46
	Nivel .....	5 .....	6,89 .....	16,00
	Nivel .....	6 .....	6,69 .....	15,55
	Nivel .....	7 .....	6,50 .....	15,10
	Nivel .....	8 .....	6,30 .....	14,65

ESCALA RETRIBUTIVA FLEXIBILIDAD 2006 VALOR HORA(0,079%  
de Salario banda+salario nivel para el tipo B y 0,034% para tipo A)

	TIPO	A	B	
	Nivel .....	1 .....	6,91 .....	16,07
	Nivel .....	2 .....	6,71 .....	15,59
	Nivel .....	3 .....	6,51 .....	15,12
	Nivel .....	4 .....	6,30 .....	14,65
	Nivel .....	5 .....	6,15 .....	14,30
	Nivel .....	6 .....	6,03 .....	14,00
	Nivel .....	7 .....	5,91 .....	13,73
	Nivel .....	1 .....	6,16 .....	14,32
	Nivel .....	2 .....	6,03 .....	14,02
	Nivel .....	3 .....	5,91 .....	13,73
GRUPO III	Nivel .....	4 .....	5,78 .....	13,42
	Nivel .....	5 .....	5,67 .....	13,17
	Nivel .....	6 .....	5,57 .....	12,94
	Nivel .....	7 .....	5,48 .....	12,73
	Nivel .....	1 .....	5,61 .....	13,03
	Nivel .....	2 .....	5,48 .....	12,73
	Nivel .....	3 .....	5,35 .....	12,43
	Nivel .....	4 .....	5,22 .....	12,13
	Nivel .....	5 .....	5,14 .....	11,93
	Nivel .....	6 .....	5,06 .....	11,76
	Nivel .....	7 .....	4,97 .....	11,56

Nº 5.966