CONSELLERIA D'ECONOMIA, HICENDA I OCUPACIO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 1223

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLON (Código Convenio n.º 1201982), recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo el día 7 de febrero de 2002, suscrito con fecha 25 de enero de 2002, por la representación de la empresa y la representación de sus trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

TERCERO.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 28 de febrero de 2002—El Jefe de Area de Trabajo, Joaquín Porcar Beltrán.

PREÁMBULO

El I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuaria aprobado por Resolución de fecha 22 de Diciembre de 1999 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. núm. 15 de fecha 18 de Enero de 2000), 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, Cartagena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Gijón, Huelva, Málaga, Marín – Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Villagarcía, excepto los puestos de trabajo de Jefe de Unidad y Superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive).

Esta Autoridad Portuaria asume el cumplimiento de cada una de las cláusulas del I Convenio Marco con vinculación a la totalidad del mismo.

En desarrollo del referido Convenio Marco y de acuerdo con los criterios establecidos en su artículo 4 (Concurrencia), se pacta el siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en la Autoridad Portuaria de Castellón, niveles 1 al 12 ambos inclusive.

El articulo 12 del presente convenio comprende la relación de puestos de trabajo, nivel, categoría y grupos profesionales.

ARTICULO 2. AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

Este Convenio será de aplicación desde 1 de Enero de 1.999 hasta 31 de Diciembre de 2.003, excepto en aquellos conceptos para los que las partes establezcan fechas de vigencias diferentes.

La denuncia del convenio se efectuará, por cualquiera de las partes, de forma expresa con un plazo de preaviso superior a un mes respecto a la fecha de su finalización y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo el articulado del mismo, excepto el art. 5 que se prorrogará 12 meses a partir de la fecha de constitución de la mesa negociadora del nuevo convenio colectivo, quedando expresamente sin efecto a partir de dicha fecha.

En cualquier caso la firma de un nuevo Convenio Marco en el ámbito de Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias, obligaría automáticamente a la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

ARTICULO 3. LAS PARTES.

Se entenderá como parte empresarial la Autoridad Portuaria de Castellón y como parte social la representación de los trabajadores asumida por el Comité de Empresa.

ARTICULO 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en computo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de las mismas, en ningún caso podrán ser inferiores a las que regían a 31 de Diciembre de 1993, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Las remuneraciones económicas personales de los trabajadores que por productividad vinieran percibiéndose a 31 de Diciembre de 1993 y siempre que excedan de lo pactado en el I Convenio Marco y en este Convenio Colectivo por igual concepto, en condiciones homogéneas de trabajo, serán respetadas, con carácter excepcional y a titulo personal como complemento congelado y no absorbible por futuros incrementos retributivos.

ARTICULO 5. COMISIÓN DE VIGILANCA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se constituirá una comisión de Vigilancia e Interpretación, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio.

Esta Comisión que será paritaria, estará formada por 4 miembros. De ellos 2 representan a la Autoridad Portuaria y 2 a la representación de los trabajadores. Los representantes de la parte Social serán designados por el Comité de empresa de entre sus miembros, en base a la representación que ostenten.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión de Vigilancia en Interpretación, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de 2 por cada parte.

La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible. Las variaciones de los miembros de la Comisión que puedan producirse se comunicarán, obligada y simultáneamente al efectuarse el relevo, a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan.

En el crédito de horas mensuales retribuidas concedido a los representantes de los trabajadores, no se computará el tiempo empleado en las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

La sede administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la Autoridad Portuaria de Castellón, con domicilio en Muelle Serrano Lloberes s/n, 12100 – Grao de Castellón.

La Secretaría de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, 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 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 Autoridad Portuaria, o la mayoría de la representación social.

Las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinaria o extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

Las convocatorias de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, en la que se incluyan puntos del orden del día relativo a Conflicto Colectivo o huelga, tendrán el carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya carácter ordinario.

En las convocatorias Ordinarias, la Comisión de Vigilancia e Interpretación deberá resolver los asuntos que se 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 de Vigilancia e Interpretación, de manera indistinta, sin mas requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el Orden del Día y el carácter de la reunión, y remitiendo, a la vez, por el conducto mas rápido posible, los antecedentes del tema objeto del debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

Actas de las sesiones:

De las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación se levantará un Acta sucinta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas en las Actas, siempre que la organización correspondiente aporte escrito en el que conste expresamente las manifestaciones que deseen se incorporen al Acta.

Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión, designada por sus miembros y que corresponderá a la representación de la Autoridad Portuaria.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la Comisión, Dicha aprobación se efectuará con carácter ordinario en la misma sesión, y con carácter extraordinario en la reunión

siguiente que celebre la Comisión. Una vez aprobadas, las Actas tendrán carácter vinculante.

Del quórum y régimen de adopción de acuerdos:
Para la válida constitución de la Comisión de Vigilancia e Interpretación y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el Art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.
Por acuerdo unánime de los integrantes de la Comisión, las diferencias existentes en su seno podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación de la Comisión Paritaria Permanente del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias o mediante el procedimiento de mediación o arbitraje.
De mantenerse el desacuerdo en esta Comisión, las partes adoptarán las medidas que consideren oportunas.

Compete a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.
- Interpretar la totalidad del articulado del presente convenio y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Entender en materia de conflicto Colectivo de acuerdo con el procedimiento que se establece y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.
- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

Procedimiento de actuación en materia de conflicto colectivo y huelga:
La Comisión de Vigilancia e Interpretación actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, así como durante el periodo de preaviso de huelga, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC.
Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos.
Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos.
Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión adoptados por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorias, con sujeción y respeto a la normativa presupuestaria.
De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención de arbitraje, de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, siendo esta la que dicte la resolución vinculante que corresponda.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá, en sus respectivos ámbitos, a los órganos de gobierno y gestión de la Autoridad Portuaria de Castellón, que podrán ejercerla por sí mismos o a través de las delegaciones oportunas.
La Autoridad Portuaria de Castellón podrá recabar de los representantes legales y sindicales de los trabajadores los informes y asesoramientos que estime oportunos.

ARTICULO 7. DIRECCION Y CONTROL DEL TRABAJO.

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Autoridad Portuaria. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.
Los responsables de la Autoridad Portuaria se reunirán con una periodicidad mensual con los representantes legales y sindicales de los trabajadores, para ser informados de acuerdo con el Articulo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
Cuando se contemple por la Autoridad Portuaria la ejecución de obras de conservación que no sean de urgente ejecución y no requieran la utilización de equipos, medios o especialidades de los que se carezca, ésta consultará a los representantes legales de los trabajadores sobre la posibilidad de realizar dichas obras por el personal de la misma, siempre que su coste, incluidos todos los gastos del personal que intervenga, el plazo y calidad sean adecuados, y sin que ello suponga el abandono de otros trabajos que tengan, a juicio de la Autoridad Portuaria, prioridad sobre los consultados. El Comité de Empresa deberá contestar en un plazo máximo de 7 días naturales.

ARTICULO 8. 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 servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación.
En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser visadas por el Presidente correspondiente o persona en quien delegue.

CAPITULO III. SELECCIÓN , CONTRATACION Y PROMOCIÓN

ARTICULO 9. INGRESOS, CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA.

El sistema de selección y contratación del personal fijo, ha de observar los siguientes criterios:
a) Debe basarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad y hacerse mediante convocatoria pública.
b) Ha de ajustarse a la normativa general presupuestaria y sobre empleo vigente en cada momento y realizarse de acuerdo con las necesidades de personal definidas por la Autoridad Portuaria de Castellón.
c) Exigirá en todo caso, los siguientes requisitos de ingreso:
1. Titulación y aptitud suficiente para el puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 12 D de este Convenio.
2. Haber cumplido la edad que fijen las leyes.
3. Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño del puesto del que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.
d) Con carácter general, la selección se efectuará por concurso - oposición. La selección para la contratación de puestos de niveles 11 y 12 podrá efectuarse por concurso de méritos.
e) Para la elaboración de las bases, así como la valoración, realización y calificación de los méritos y/o pruebas, se constituirá un Tribunal, presidido por el Presidente de la Autoridad Portuaria o persona en quien delegue, que presidirá, organizará y mediará para el correcto funcionamiento del mismo, y cuatro vocales, dos de la Autoridad Portuaria de Castellón y dos de la representación de los trabajadores, que serán nombrados por el Comité de Empresa en su caso, que si es posible, serán de igual o superior categoría a la plaza a cubrir, respetándose en todo caso la autonomía de las partes para la designación de los representantes.
f) Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de Organismos competentes o Empresas especializadas, incorporando los resultados al expediente que ha de juzgar el Tribunal.
g) Regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestario.
h) Debe establecerse en las convocatorias una reserva de plazas para personas con minusvalías que permita alcanzar el 2% de la plantilla en aquellos puestos de trabajo que sean compatibles con su minusvalía.
i) El abono de indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de Oposiciones y Concursos, ha de efectuarse 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.
j) 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.
k) En caso de que se seleccione a un trabajador que provenga de otro Ente Público Portuario, se le reconocerá la antigüedad que tuviese acreditada en el Sistema Portuario siempre que se verifique la ausencia de indemnización en el Ente Público de procedencia, respetándose en todo caso lo establecido en esta materia por la Ley 27/1992, de 24 de Noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en su Disposición Adicional Sexta, modificada por la Ley 62/1997, de 26 de Diciembre.
En cuanto al derecho de información a los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

ARTICULO 10. CONTRATACION TEMPORAL.

La contratación temporal de personal se regirá por las normas generales de empleo que regulen cada modalidad de contratación y la selección se realizará mediante convocatoria pública, valorando en igualdad de condiciones los méritos y la capacidad de los candidatos, respetándose en todo caso la normativa presupuestaria.
En cuanto a estos contratos, en todas sus modalidades, les será de aplicación la legislación vigente, el presente Convenio Colectivo y el I Convenio Marco.
Las partes acuerdan que podrán contratarse trabajadores eventuales para todas las actividades propias de la Autoridad Portuaria de Castellón, cuya eventualidad, estas definirán en cada caso. Las partes elegirán de entre las siguientes duraciones, la que más se ajuste a sus necesidades.
1.- Contratos eventuales de hasta seis meses, en un periodo de referencia de doce.
Si se acuerda una duración inferior a las citadas, podrá alcanzarse el máximo con una sola prórroga.
2.- Contratos de formación: Se concertarán un número de contratos para la formación que suponga el 2% o fracción de la plantilla. La asignación del nivel salarial se determinará de acuerdo con la función a desarrollar en cada caso.
Podrán cubrirse con contratos para obra o servicio determinado, las actividades referidas a la elaboración y ejecución de

proyectos con principio y fin o de servicio de características análogas.

ARTICULO 11. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

El 50 por 100, como mínimo, de los puestos ofertados se reservará a promoción interna entre el personal fijo de la Autoridad Portuaria, que pertenezcan a una categoría de igual o inferior nivel al del puesto que se pretenda ocupar. En las convocatorias en cuyo resultado exista fracción, esta se incrementará al porcentaje de la promoción interna. Cuando en la convocatoria no resulte personal apto para cubrir las plazas, éstas se incrementarán a la convocatoria pública de nuevo ingreso.

En la elaboración de las bases y en las pruebas deberán participar representantes del personal, en los términos fijados en el Reglamento.

La composición de los tribunales calificadores será la siguiente:

Presidente: Designado por la Empresa.

2 Vocales: Designados por la Empresa.

2 Vocales: Designados por el Comité de Empresa.

Los puestos se adjudicarán siempre a los aspirantes que obtengan la mayor puntuación final.

Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal.

En los concursos para promoción profesional se exigirán las titulaciones que, en su caso, legalmente correspondan y, además, se valoraran con preferencia los cursos de capacitación y formación realizados dentro de los Planes de Formación de la Autoridad Portuaria.

El abono de indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de Oposición y Concursos, ha de efectuarse según lo regulado en el Real Decreto 236/1988. de 4 de marzo, y disposiciones Complementarias sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio en el Sector Público.

ARTICULO 12. CLASIFICACIÓN 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 la existencia en todos ellos Autoridad Portuaria de Castellón.

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a la Autoridad Portuaria de Castellón.

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
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 para el Sistema Portuario en desarrollo de lo pactado en este Convenio Colectivo en materia de categorías y puestos de trabajo, se recoge como Anexo en el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

D) GRUPO DE TRABAJO.

Al objeto de adecuar la vigente clasificación profesional a los actuales requisitos de prestación de servicios públicos, y tomando como referencia el proyecto objetivo 4 enmarcado dentro de las iniciativas de formación del Fondo Social Europeo, por el que se pretende determinar las nuevas competencias profesionales asociados a los distintos grupos profesionales, así como establecer los correspondientes itinerarios formativos para la cualificación de estos colectivo, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria bien, a la vista del resultado del proyecto anterior, adaptará, en su caso, los vigentes grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo dentro del periodo de vigencia de esta convenio marco.

D) TITULACIONES MINIMAS 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 FP1 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 (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 1/1990, 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 de Castellón, a hasta tanto se aprueba su definición específica por la Comisión Paritaria de esta Convenio Marco.

Las Categorías asignadas al personal, no podrán sufrir modificación alguna fuera de los supuestos contemplados en el Convenio Marco.

ARTICULO 13. 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. La Autoridad Portuaria de Castellón deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 14. - DOTACIONES DE PERSONAL.

Las dotaciones de personal y sus modificaciones serán competencia y responsabilidad de la Autoridad Portuaria, respetando en todo caso lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (Oferta de Empleo Público y Modificaciones Retributivas del Personal Laboral). Las modificaciones de plantilla requerirán el preceptivo informe de la representación de los trabajadores, que deberán pronunciarse en un plazo máximo de 15 días.

CAPITULO IV. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. 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 computo 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 periodos de trabajo no superior a dos horas.

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

1. Horario Fijo:

Se entiende por horario fijo el que una vez establecido, no varia a lo largo del año, pudiendo realizarse en jornada continuada o partida.

2. Horario a Turnos:

Es aquel en que las horas de entrada y de salida al trabajo van rotando a lo largo del año dentro del esquema previamente establecido por la Autoridad Portuaria.

3. Horarios Específicos:

Se establecen para los trabajos que lo requieran debido a su naturaleza y características especiales.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, Semana Santa, Navidad y las Fiestas Patronales de la Magdalena y San Pedro, se establecerá una jornada reducida, que se compensará a lo largo del año.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un descanso de 15 minutos computable como trabajo efectivo, siempre que la jornada continuada sea igual o superior a cinco horas. Esta interrupción no afectará al normal desarrollo del trabajo y prestación del servicio.

La Autoridad Portuaria elaborará en el mes de Enero de cada año, el calendario laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, que una vez aprobado se hará público en el tablón de anuncios.

Asimismo, se expondrá en el tablón de anuncios para conocimiento del personal afectado el cuadrante o relación anual donde se recoja la asignación de turnos y funciones.

ARTICULO 16. COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o festivo, el trabajador percibirá una cuantía igual para todas las categorías profesionales de 5.380 pesetas por jornada.

Asimismo, cuando se trabaje en domingo o festivo se tendrá derecho a una jornada de descanso. La Autoridad Portuaria procurará como norma general que esta jornada sea la siguiente al festivo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos adscritos a las modalidades A y B, a no ser que sea fuera de su jornada habitual fijada en el cuadrante.

ARTICULO 17. TRABAJO A TURNOS, TRABAJO NOCTURNO.

En los trabajos que requieran la prestación continuada de servicios, tales como vigilancia, mantenimiento u otros, aún sin llegar a las 24 horas y siempre que por 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 periodo determinado de días, semanas o de meses.

En el caso excepcional de que un trabajador sometido a régimen de turnos tuviera que prolongar su jornada, sin que pueda superar las dos horas, por ausencia imprevista del trabajador que debía continuar el turno, percibirá el Plus de Flexibilidad horaria, en la Modalidad B en la cuantía que proceda, (mínimo 1 hora).

Se considera trabajo nocturno el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incrementándose la retribución en un 30% del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

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 periodo nocturno.

Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozca problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la Autoridad Portuaria y para el que sea profesionalmente apto.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, no trabajaran entre las 22,00 horas y las 06,00 horas.

ARTICULO 18. JORNADA PARTIDA.

Cuando se trabaje en régimen de jornada partida se respetará, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo, no superior a dos horas.

Aquellas personas que desempeñen sus tareas en régimen de jornada partida, percibirán el plus fijado al efecto que se contempla en el Anexo 7.

ARTICULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Deben de 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:

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

Tendrán ésta 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.

B) Horas extraordinarias que no tengan la anterior consideración, las cuales se compensarán en tiempo de descanso.

Tendrán esta consideración las horas extraordinarias exigidas por periodos punta, tráficos imprevistos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

Estas horas se compensarán en tiempo de descanso, en la proporción de 1,75 horas de descanso por hora trabajada. Este descanso se realizará mediante acuerdo entre el trabajador afectado y la Autoridad Portuaria, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los periodos punta.

CAPITULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 20. VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas, tendrán la duración del mes natural en que se disfruten. De mutuo acuerdo se podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos de 15 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 30 días naturales.

Igualmente y de mutuo acuerdo, se podrán disfrutar las vacaciones en periodos inferiores a quincenas. En este caso, se computarán las mismas por días laborables con un máximo de 22 días anuales.

Cuando excepcionalmente y si por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional establecido en este Convenio, antes de proceder a la determinación de los trabajadores afectados por esta circunstancia, se solicitarán voluntarios y, sólo en el caso de no cubrirse, se acudirá a la obligatoriedad, aplicando criterios de rotación. En todo caso se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a la de años siguientes o sucesivos.

El periodo vacacional queda establecido entre los meses de Julio y Septiembre, ambos inclusive.

Una vez comenzado su disfrute sólo se interrumpirán por accidente o enfermedad grave, con prescripción facultativa de hospitalización.

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.

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 convenio de especial responsabilidad, dedicación y disponibilidad.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar por escrito durante el mes de Febrero del año de su disfrute, 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 en los correspondientes tablones de anuncios, el calendario vacacional, respetando el criterio de rotación anual. Los trabajadores conocerán la planificación de las vacaciones en el mes de Abril del año de su disfrute y, en todo caso, la fecha de disfrute quedará fijada dos meses antes, como mínimo, a la del comienzo de sus vacaciones

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.

ARTÍCULO 21. - 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 o isla a la del domicilio del trabajador.

c) Enfermedad grave: Dos días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estos casos se produzcan en distinta provincia de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días naturales más. 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 preceptivo 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. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. No podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

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 acreditar la causa, extinguiéndose el derecho al tercer día de acaecido el hecho causante del permiso.

ARTICULO 22. LICENCIAS SIN RETRIBUCION.

El Personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 7 días ni superior a 6 meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 6 meses cada 2 años.

CAPÍTULO VI - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. - EXCEDENCIAS: VOLUNTARIA, FORZOSA Y ESPECIAL

El personal de la Autoridad Portuaria de Castellón podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa y especial.

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

Todos los trabajadores fijos, que cuenten como mínimo con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a diez.

La solicitud deberá efectuarse mediante escrito dirigido al Presidente de la Autoridad Portuaria de Castellón, treinta días antes de la fecha en que se desea iniciar el período de excedencia, fijándose fecha de comienzo de la misma y duración mínima prevista. De esta resolución, se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo de excedencia no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

El trabajador excedente voluntario deberá solicitar el reingreso o un nuevo período de excedencia (que no podrá ser inferior a un año ni sobrepasar, en el cómputo total el plazo máximo), mediante escrito dirigido al Presidente, al menos treinta días antes de la terminación del plazo de excedencia reconocido, perdiendo, en caso contrario, el derecho de reingreso. Solicitado el reingreso, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma o similar categoría profesional.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un período de cuatro años efectivos al servicio de la Autoridad Portuaria de Castellón contados a partir de la fecha de reingreso.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho

plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de igual o similar categoría.

2. EXCEDENCIA FORZOSA:

La excedencia forzosa se concederá en caso de designación o elección del trabajador para un cargo público, o un cargo sindical electivo provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

La situación de excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

El trabajador permanecerá en excedencia forzosa mientras se encuentre en ejercicio del cargo público o sindical, debiendo solicitar dentro de los 60 días siguientes al cese en el mismo, la reincorporación a su puesto de trabajo. Esta deberá producirse el día primero del mes siguiente a la petición de reincorporación.

3. EXCEDENCIA ESPECIAL

Estará en situación de excedencia especial con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría y durante un plazo máximo de 3 años, el trabajador que, a petición propia y autorizado por la Autoridad Portuaria de Castellón, previo informe preceptivo del Comité de Empresa, emitido en el plazo máximo de 15 días, pase a prestar los servicios que venía prestando en la Autoridad Portuaria, de forma permanente en una unidad productiva autónoma cuya actividad haya sido objeto de cesión, venta o traspaso por la Autoridad Portuaria de Castellón.

Si se dieran las circunstancias previstas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo titular quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales respecto a los trabajadores adscritos a dichas unidades que opten por su incorporación a la nueva empresa con funciones de la misma naturaleza.

Las situaciones de excedencia consideradas darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia pero, en ningún caso a la percepción con cargo a la Autoridad Portuaria de Castellón de sueldo, retribuciones, ni ninguna otra clase de prestación o concepto evaluable económicamente.

Los trabajadores en situación de excedencia especial y durante el plazo contemplado en el párrafo primero, podrán reingresar en la Autoridad Portuaria de Castellón si se extinguiera su relación laboral por cualquier causa salvo por jubilación, invalidez o por despido disciplinario considerado "procedente".

En el plazo de un mes a partir del cese, el interesado deberá solicitar por escrito a la Autoridad Portuaria de Castellón su reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, que renuncia a su derecho. Solicitado el reingreso éste se producirá de manera inmediata.

CAPITULO VII. JUBILACIONES.

ARTÍCULO 24. - JUBILACIÓN FORZOSA

La jubilación se producirá obligatoriamente al cumplirse los 65 años de edad, sin perjuicio del derecho del trabajador a cubrir el período de carencia para causar derecho a la prestación de jubilación.

ARTICULO 25. JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

a) En caso de que algún trabajador desee acogerse a la jubilación voluntaria a los 64 años, en aplicación del Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, deberá solicitarlo a la Autoridad Portuaria de Castellón con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.

b) La Autoridad Portuaria de Castellón está obligada a la contratación de un nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que opta por la jubilación. Esta contratación se efectuará preferentemente en el nivel 1 y con una duración de un año improrrogable.

De producirse la jubilación de acuerdo con el anterior Real Decreto el trabajador percibirá un premio de 500.000 pesetas. Este premio absorberá cualquier otro de la misma naturaleza que esté establecido salvo que este fuera de mayor cuantía, en cuyo caso se percibirá este último.

CAPITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 26 - PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. Participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, en la Autoridad Portuaria de Castellón, se canalizará a través de los Delegados de Prevención y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza paritaria y colegiada.

2. Delegados de Prevención

a) Naturaleza y garantías

Los Delegados de Prevención son los específicos representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa en el Puerto de Castellón. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas para los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado Estatuto.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

b) Número y elección

El número de Delegados de Prevención será de dos en el Puerto de Castellón que serán elegidos por el Comité de Empresa y la elección será libre de entre los miembros de éste, pero deberá recaer sobre representantes que hayan seguido algún curso en materia de prevención de riesgos laborales o que se comprometan a seguirlo.

c) Funciones

1. - Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. - Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

3. - Ser informados por la Autoridad Portuaria de Castellón sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. - Recibir de la Autoridad Portuaria de Castellón las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. - Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. - Recabar de la Autoridad Portuaria de Castellón la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Autoridad Portuaria de Castellón, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

7. - Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.

3. Comité de Seguridad y salud

a) Constitución y naturaleza

En la Autoridad Portuaria de Castellón, existirá un Comité de Seguridad y Salud de naturaleza paritaria y colegiada.

b) Composición

El Comité estará formado de manera paritaria por los Delegados de Prevención y por los representantes designados por la Autoridad Portuaria de Castellón.

Con respeto a lo pactado en este Convenio, el Comité de Seguridad y Salud deberá acordar sus reglas de funcionamiento interno, designando, al menos por períodos anuales, qué miembro realizará las funciones de Secretario.

c) Funcionamiento

1. - Convocatoria:

Se hará por la Autoridad Portuaria de Castellón con al menos 72 horas de antelación y se incluirá el Orden del Día, en el que figurarán los asuntos que procedan de la reunión anterior o que hayan sido enviados por los miembros al Secretario antes de la convocatoria.

2. - Periodicidad:

Las reuniones tendrán lugar con periodicidad trimestral. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Autoridad Portuaria de Castellón, a iniciativa de ésta o de la representación de los trabajadores, con una antelación mínima de 24 horas, si la urgencia e importancia de algún asunto lo requiere.

3. - Desarrollo de las reuniones:

Las reuniones serán deliberantes y solamente serán vinculantes los acuerdos que se tomen de conformidad, tanto por parte de la Autoridad Portuaria de Castellón como por la representación de los trabajadores.

De cada reunión se levantará Acta firmada por todos los asistentes.

b) Competencias

Serán competencias del Comité de Seguridad y Salud, velar por la debida protección de la vida, integridad física y salud de los trabajadores, procurar la cooperación activa de todos los estamentos de la Autoridad Portuaria de Castellón en la común tarea preventiva así como el resto de las funciones atribuidas de acuerdo con la legislación vigente y, en especial:

1.- Promover tanto la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos labora-

les como las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de tales riesgos.

2. - Ser informado del posible incremento del riesgo en los puestos de trabajo que la ampliación de instalaciones y equipos o modificación del proceso productivo puedan producir, elevando las consiguientes propuestas para su eliminación o disminución, y en el caso de que ello no pueda realizarse de forma inmediata, velar por la adopción de medidas de protección personal con carácter transitorio.

3.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

4. - Informar a los trabajadores de los riesgos específicos para la seguridad y la salud de su puesto de trabajo, así como de las medidas y actividades de protección o prevención derivadas de los mismos.

5. - Analizar con fines preventivos las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, una vez recibida la preceptiva información periódica suministrada al efecto (parte de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, resultados estadísticos de reconocimientos médicos, etc.).

6. - Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materias de Prevención y Salud Laboral, que deberá impartirse en horario de trabajo.

7. - El Comité de Salud Laboral propondrá a la Autoridad Portuaria de Castellón la necesidad de establecer ayudas individualizadas (médicas y psicológicas) para aquellos trabajadores drogodependientes o alcohólicos, y que, por ellos, sean libremente aceptadas.

8. -Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

ARTÍCULO 27. - RECONOCIMIENTO MÉDICO, BOTIQUINES Y AMBULANCIAS

Con carácter anual, la Autoridad Portuaria de Castellón pondrá a disposición de su personal un reconocimiento médico en sus propias instalaciones en el Puerto de Castellón, o en un centro médico especializado o establecimiento idóneo. A petición de la mujer trabajadora, se le practicará exploración ginecológica completa. Se facilitará a los interesados el correspondiente informe.

Para su ingreso al trabajo, los candidatos seleccionados habrán de someterse y superar las pruebas médicas correspondientes en cada caso.

En todas las dependencias de trabajo de la Autoridad Portuaria de Castellón, existirán botiquines con todo lo necesario para el urgente tratamiento de los accidentes.

La Autoridad Portuaria de Castellón y los representantes de los trabajadores realizarán, cuando lo estimen necesario, las gestiones oportunas a fin de mancomunar los servicios médicos y de ambulancia con otras partes interesadas al respecto.

ARTICULO 28. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

La Autoridad Portuaria tenderá a la eliminación de las causas que originen los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, a cuyo efecto deberá informar preceptivamente al Comité de Seguridad y Salud laboral. En todo caso y en cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Cuando concurran circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad y toxicidad, se compensará con una reducción de tiempo de descanso equivalente al 25% del tiempo trabajado en los puestos de trabajos, lugares o secciones en que se concrete el riesgo, dentro de la jornada habitual.

En caso de desacuerdo sobre la determinación de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos entre la Autoridad Portuaria y los representantes legales de los trabajadores, y previo informe preceptivo del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio Marco, a los efectos que procedan.

ARTICULO 29. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Autoridad Portuaria facilitará los trabajadores los medios y tipo de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

Los trabajadores deberán, necesariamente, utilizar durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite, conforme a los acuerdos del comité de Seguridad y Salud laboral que será competente para establecer tipo de prendas, periodos de entrega y renovación de las mismas.

CAPITULO IX- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTICULO 30. - REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

1.- Cauces de la representación colectiva

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal y de la representación sindical.

2.- a) Composición de la representación unitaria o legal:

2.a.1.- Comité de Empresa.

La representación unitaria o legal de los trabajadores corresponde al Comité de Empresa del Puerto de Castellón.

El Comité de Empresa es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores en el momento de celebración de las elecciones sindicales.

2.b.- Dotación:

Para el desarrollo de la actividad propia del Comité de Empresa, la Autoridad Portuaria de Castellón facilitará un local en el centro de trabajo equipado con los medios adecuados: material de oficina, tablones de anuncios, teléfono, fotocopiadora, etc.

2.c.- Competencias:

2.c.1.- Competencias del Comité de Empresa .

Además de las que de forma concreta les asigna el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- Designar a los miembros de ese comité que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral y los trabajadores para Tribunales de Exámenes, etc.

- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.

- Tener acceso con carácter mensual, a los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes.

2.d. - Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa podrán expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, con comunicación a la Autoridad Portuaria de Castellón, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social.

Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes o representados durante la jornada laboral, en los términos establecidos en el artículo 64.1.11 del Estatuto de los Trabajadores, previa autorización de la Autoridad Portuaria de Castellón y sin que su ejercicio pueda interrumpir la práctica laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de 24 horas.

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Prioridad de permanencia en la Autoridad Portuaria de Castellón respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Derecho a percibir los emolumentos derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

Dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación, con la máxima antelación posible, a la Autoridad Portuaria de Castellón y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.

En el ámbito de la Autoridad Portuaria de Castellón, las Organizaciones Sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.

2.e.- Horas fuera de cómputo:

No se computará en el antedicho crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones con los responsables de la Autoridad Portuaria de Castellón o gestiones llevadas a cabo por iniciativa en uno y otro caso de los mismos, y de modo específico en las actuaciones que se refieran a: Comité de Seguridad y Salud Laboral, Tribunales de exámenes y aquellas otras Comisiones creadas por iniciativa de la Autoridad Portuaria de Castellón, siempre que asistan los estrictos miembros de las Comisiones.

2.f.- Asambleas:

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permitieran, y tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Presidencia o persona en que hubiese delegado.

Podrán celebrarse 2 asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de cuatro horas, previa notificación a la Autoridad Portuaria de Castellón y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

2.g.- Bolsa de Horas:

Los Sindicatos podrán incorporar el crédito horario con los derechos y garantías de sus miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales a la bolsa de horas que regula el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en su artículo 18.2.g), dentro de su ámbito de negociación.

3.- Acción sindical

3.1. En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Castellón, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Organización Sindical.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Autoridad Portuaria de Castellón, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal.

c) Recibir la información que le remita su Organización Sindical.

La Autoridad Portuaria de Castellón considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores válidos para facilitar las relaciones con el personal de su plantilla.

3.2. Las Secciones Sindicales integradas por los afiliados a los Sindicatos que tengan la consideración de más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán derecho a:

a) La utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan con los medios necesarios: mobiliario, material de oficina, etc., siempre que el centro de trabajo tenga al menos 250 trabajadores.

b) Tablones de anuncios para la información específica del Sindicato.

c) Asambleas:

d) Podrán celebrarse dos asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de cuatro horas, previa notificación a la Autoridad Portuaria de Castellón y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Asimismo, podrán celebrar asambleas fuera de la jornada de trabajo, previa autorización de la Autoridad Portuaria de Castellón.

4.-Representación sindical

La representación sindical se canaliza a través de los Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales podrán estar representadas mediante delegados sindicales, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

a) Por ser Sindicato más representativo (a nivel estatal): Todas las Organización Sindicales que tengan la consideración de "más representativas a nivel estatal" tendrán derecho en la Autoridad Portuaria de Castellón a 1 Delegado Sindical.

b Por afiliación: En las Organizaciones Sindicales tendrán derecho a tener Delegados Sindicales adicionales, en base a la afiliación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Si alcanzan el 15% de afiliación: 1 Delegado Sindical
- Si alcanzan el 30% de afiliación: 2 Delegados Sindicales.

c) Será necesario, una afiliación mínima de 30 trabajadores para tener derecho a un Delegado Sindical.

El porcentaje de afiliación a la Organización Sindical deberá ser acreditado ante Autoridad Portuaria de Castellón de modo fehaciente.

Estas condiciones mejoran y sustituyen a las establecidas en el artículo 10 de la L.O.L.S.

5.- Garantías y derechos de los delegados sindicales

Los Delegados Sindicales tendrán las garantías y derechos que les reconoce la L.O.L.S., así como las que el Convenio Marco atribuye a los miembros del Comité de Empresa y, con carácter singular, los siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los/as afiliados /as al mismo en la Autoridad Portuaria de Castellón.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Autoridad Portuaria de Castellón.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.

d) Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del Sindicato, solicitándolo con 24 horas de antelación, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos sindicales.

e) Vigilar y controlar las condiciones de salud laboral asistiendo al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

f) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.

g) Ser oídos por la Autoridad Portuaria de Castellón previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Organización Sindical en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

h) Emitir informes relativos a la organización del trabajo.

I) Negociar en nombre de la representación sindical, según legal o convencionalmente proceda.

j) El crédito de horas será el reconocido a los miembros del Comité de Empresa, no computándose el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa de la Autoridad Portuaria de Castellón.

6.- Recaudación de cuotas sindicales

El descuento de la cuota sindical se hará efectivo en la Autoridad Portuaria de Castellón, mediante la detracción de su importe en la nómina mensual de cada afiliado.

Para ello, será necesario que el trabajador interesado remita a la Autoridad Portuaria de Castellón un escrito en el que exprese con claridad: la orden de descuento, la Organización Sindical a que pertenece y el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cuota.

Las variaciones de cuotas deberán ser comunicadas por la Organización Sindical a la Autoridad Portuaria de Castellón.

CAPÍTULO X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 31. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1.- Competencias sancionadoras

La facultad sancionadora radica en el Presidente de la Autoridad Portuaria de Castellón, o en el Director por delegación de aquél. Cuando se trate de faltas graves y muy graves la ejercerá a la vista del expediente instruido al efecto.

La competencia para la iniciación de expedientes disciplinarios, estará atribuida al Presidente de la Autoridad Portuaria de Castellón o el Director por delegación.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente, los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición y graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo y con arreglo a las normas del procedimiento en él determinadas.

2.- Faltas

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2. El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a 15 minutos

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquél carezca de trascendencia grave.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.

b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante mas de cinco días al mes y menos de diez.

b.7. El abandono del trabajo, sin causa justificada. Cuando ello ocasione perjuicios importantes o trastornos a la organización del trabajo, constituirá falta muy grave.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.

b.11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en Autoridad Portuaria de Castellón.

b.13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.14. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.15. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

b.16. La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

b.17. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la Autoridad Portuaria de Castellón y con el conocimiento del Comité de Salud Laboral.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

c.8. La percepción, por razón del servicio, de dádivas de usuarios o personas ajenas a la Autoridad Portuaria de Castellón.

c.9. Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la Autoridad Portuaria de Castellón

c.10. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 58/94, de 21 de Enero.

c.11. La sustracción de mercancías u objetos de los usuarios depositados en el puerto o en régimen de tráfico.

c.12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

c.13. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

3.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a un año.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el apartado c.9. del punto anterior que respondan a conducta de naturaleza sexual y se hayan ejercido prevaliéndose de la superior condición jerárquica, se aplicará la sanción de despido.

4.- Procedimiento sancionador

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión del pliego de cargos al trabajador para que, en un plazo de cinco días hábiles, emita escrito de descargo. Simultáneamente se dará comunicación al Comité de Empresa o, en su caso, al Delegado de Personal, y a la Sección Sindical si procede, a los efectos de que emitan el correspondiente informe en el plazo de 5 días.

Transcurrido el plazo mencionado anteriormente, se haya o no producido escrito de descargo, la Autoridad Portuaria de Castellón resolverá lo procedente en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

Las faltas leves serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Autoridad Portuaria de Castellón tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Este plazo no será de aplicación mientras exista una litispendencia penal por los mismos hechos, quedando en suspenso el expediente disciplinario.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. Recibida dicha comunicación, se procederá a la apertura por la Autoridad Portuaria de Castellón de la información adecuada, instruyéndose, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

CAPITULO XI ACCION SOCIAL

ARTÍCULO 32.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGURO DE ACCIDENTES.

A) SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL:

Se mantiene el establecido en la actualidad. La vigencia del referido seguro será definida en el contrato correspondiente, en cuya póliza se determinará el ámbito temporal de cobertura.

B) SEGURO DE ACCIDENTES:

Se mantiene el seguro de accidentes a cargo de la Autoridad Portuaria de Castellón, entregando anualmente copia de la póliza del mencionado seguro al Comité de Empresa, durante la vigencia de este Convenio, la Autoridad Portuaria de Castellón se compromete a la ampliación de la cobertura de este seguro a los casos de muerte natural o Incapacidad Permanente derivada de una enfermedad común o circunstancia temporal no recogida en el seguro vigente.

ARTICULO 33. INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador que esté en situación de Incapacidad Temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento, con cargo a la Autoridad Portuaria, sobre la prestación de Seguridad social correspondiente, hasta completar el 100% de sus percepciones, entendiéndose por tales el salario base mensual, la antigüedad, el Plus de Movilidad y los pluses fijos que le correspondan según este convenio, hasta un máximo de 12 meses, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produzca resolución expresa del INSS en la que se declare prorrogada la situación de Incapacidad Temporal, en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de 18 meses.

El trabajador será privado de este complemento, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprobase que la Incapacidad Temporal es fingida o maliciosamente provocada.

En el control del absentismo colaborarán los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 34.- FONDO PARA FINES SOCIALES.

El Fondo para Fines Sociales mantendrá íntegramente la procedencia de sus recursos (1% del de la nómina correspondiente), fines y estatutos hasta que la representación de los trabajadores acuerde la institucionalización que más convenga al cumplimiento de sus fines.

Dicho fondo será ingresado mensualmente en una Entidad Bancaria a nombre de "Fondo para Fines Sociales", cuando se efectúe el pago de la nómina.

Se enuncian como fines de dicho fondo los siguientes:

- La promoción de los trabajadores.
- Las ayudas de estudios para los hijos de los mismos.
- Las actividades culturales y deportivas.
- Las situaciones excepcionales en lo asistencial.
- Aportaciones de los trabajadores al Plan de Pensiones.

La gestión de este Fondo habrá de garantizar la participación de los trabajadores y, en todo caso, será de la competencia de los/as representantes de los trabajadores su gestión y administración.

La representación de los trabajadores o la Institución que se cree, deberá informar semestralmente a la Autoridad Portuaria de Castellón del destino y aplicación de los fondos.

ARTICULO 35.- FORMACIÓN 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 del personal de la Autoridad Portuaria de Castellón, 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.

Se constituye una Comisión Paritaria de Formación en el seno de la Autoridad Portuaria de Castellón, la cual 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, asumiendo la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Castellón.

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

Cuando la Autoridad Portuaria de Castellón determine la asistencia a un curso de formación con carácter obligatorio, el tiempo invertido en el mismo se computará como trabajo efectivo.

ARTICULO 36.- ANTICIPOS Y PRESTAMOS REINTEGRABLES.

Anticipos.

El personal sujeto al presente Convenio podrá solicitar el anticipo del líquido de una paga mensual que, devolverá en un solo plazo en la nómina siguiente.

Préstamos reintegrables.

La Autoridad Portuaria de Castellón concederá al personal fijo que lo solicite, préstamos para atender necesidades de indole personal o familiar que estén debidamente justificados y siempre que exista para tal fin presupuesto disponible en la Autoridad Portuaria de Castellón, respetándose en todo caso el orden de petición, en cuantía de hasta 500.000 pesetas al mes, reintegrables en un plazo máximo de 24 meses, a descontar en la proporción que resulte, en su nómina de haberes mensuales, siempre que exista presupuesto en el Plan de Empresa.

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, de acuerdo con el vigente Reglamento para la concesión de préstamos aprobado por la Autoridad Portuaria de Castellón y el Comité de Empresa .

En ningún caso se concederá ningún préstamo sin la previa cancelación del anterior.

ARTICULO 37.- ACCION SOCIAL PARA JUBILADOS.

La Autoridad Portuaria facilitará la participación el personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general.

ARTICULO 38.- PLAN DE PENSIONES.

Durante el año 2000, las partes se comprometen a impulsar la constitución del Plan de Pensiones de la Autoridad Portuaria de Castellón.

CAPITULO XII – COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 39 .- ESTRUCTURA SALARIAL

Salario Base.

El salario base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio será el que figura en el Anexo 1 de este Convenio, abonándose en 12 mensualidades de igual cuantía.

Antigüedad

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a percibir, por cada trienio, la cantidad que figura en la tabla del Anexo 2 de este Convenio, de acuerdo con el nivel correspondiente, y según se trate de los cinco primeros o de los restantes, con un límite máximo total de nueve trienios. Los trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan.

Para el cálculo del importe de los trienios se computará el tiempo de servicios prestados en cualquiera de los entes públicos afectados por el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Pagas Extraordinarias

El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales, consistentes en una cantidad equivalente a una mensualidad del salario base más la antigüedad, y cuyo vencimiento serán el día 1 de Junio y el 1 de Diciembre. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año, y el personal al que no le correspondiera cobrar una paga completa percibirá la sexta parte de la misma multiplicada por el número de meses, o fracción, desde el último semestre natural.

Plus de Movilidad Funcional y Polivalencia

La movilidad funcional forma parte de la estructura que integra el sistema de relaciones laborales de la Autoridad Portuaria de Castellón . En su virtud, se establece un plus que compensará a todo el personal la realización de movilidad funcional con el objeto de cubrir las necesidades del servicio, siempre que sea necesario favorecer el trabajo en equipo y ocupar períodos de inactividad dentro del grupo profesional, sin más limitaciones que las impuestas por la capacitación / formación de los trabajadores encuadrados en el mismo.

La movilidad funcional comprende la posibilidad de realizar tareas correspondientes a distinto grupo profesional, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención.

También comprende la incorporación de aquellas funciones y tareas que sean consecuencia de los cambios evolutivos de los medios o procedimientos que se implanten.

Las partes acuerdan que este Plus tenga una consideración preferente en la negociación de las correspondientes revisiones salariales, motivadas por el aumento de la Movilidad Funcional y de una mayor Polivalencia de los trabajadores.

Las partes acuerdan que el valor del referido Plus para 1999 será del 30% del Salario Base Mensual en cada una de las 12 pagas mensuales, para todos los niveles.

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 Convenio de Especial Responsabilidad, Dedicación y Disponibilidad, que es de asunción obligatoria.

Tendrán la consideración de pluses de productividad los que a continuación se detallan y cuya cuantificación económica se recoge en los Anexos, siendo efectivos a partir del 1° de Enero de 1.999.

1.- Plus Convenio de Especial Responsabilidad, Dedicación y Disponibilidad.

Este plus afecta a toda la plantilla de la Autoridad Portuaria de Castellón. incluida en este Convenio, y su objetivo será el de compensar:

Modalidad A - A los trabajadores cuyas funciones, tienen el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura. Dichas funciones suponen responsabilidad y toma de decisiones, así como una disponibilidad a las necesidades del servicio.

En este primer caso las circunstancias mencionadas, así como su correspondiente jornada laboral serán fijadas por la Presidencia de la Autoridad Portuaria de Castellón Afectará a todos los niveles 10 a 12 ambos inclusive y aquellos niveles 8 y 9 que disponga el Presidente de la Autoridad Portuaria de Castellón.

La percepción de este Plus en su modalidad A es incompatible con:

- Jornada Partida.
- Flexibilidad en modalidad A.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.

Modalidad B - El personal que realice su jornada sujeta a turnos, y sus funciones consistan en vigilancia, control, guardias de servicios, etc., estarán disponibles en el caso de ser llamados por la Dirección de la Autoridad Portuaria de Castellón e incluso se podrá prolongar por necesidades imperativas del servicio su jornada normal en su turno correspondiente.

Modalidad C - El resto del personal no afectado por los dos puntos anteriores, estará disponible a las necesidades del servicio fuera de su jornada normal diaria, y se podrá ampliar la misma, por necesidades imperativas del servicio.

Las ampliaciones de jornada mencionadas se utilizarán tan sólo para paliar necesidades imprescindibles que puedan perjudicar el normal proceso productivo.

La disponibilidad que aquí se pacta para todos los puestos entraña la obligatoriedad de acudir si se es requerido por la Autoridad Portuaria de Castellón fuera de su turno normal de trabajo y que por necesidades sobrevenidas y no planificadas hacen necesaria la presencia del requerido para atender dichas necesidades en los servicios correspondientes.

Las cuantías mensuales de este plus vienen reflejadas en el Anexo 3 .

2. Plus de Turnicidad.

2.1. Modalidades

A) 3 Turnos y 7 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 4 MODALIDAD A, incrementada en 4.441 Ptas. por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

B) 2 Turnos con nocturnos y festivos.

Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y noche o tarde y noche todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos, se percibirá la cuantía establecida en el ANEXO 4. MODALIDAD B, incrementada en 4.441 pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

C) 2 Turnos solo días laborales en jornada diurna.

Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días laborables se abonara la cuantía establecida en el ANEXO 4. MODALIDAD C. La misma solo podrá autorizarse 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.
- El Plus de turnicidad en las modalidades A y B es incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad establecido en el art. 14.
- Plus de Especial Responsabilidad, Dedicación y Disponibilidad. Mod. A

3.- Pluses de Jornada Flexible:

A) Plus de flexibilidad horaria.

El objetivo de este Plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual, para

cubrir necesidades del servicio, y su cuantía queda establecida en el ANEXO 5.

La flexibilidad horaria se entiende como la asistencia al puesto de trabajo fuera del horario establecido por circunstancias diversas (remate de buque, avería, trabajos urgentes, etc.). En ningún caso podrán realizarse mas de 2 horas diarias por el mismo trabajador.

Todos los meses se dará información a los representantes legales de los trabajadores del número y tipo de flexibilidad en el mes anterior, a los efectos de obtener información de la rotación de dicho plus en el colectivo afectado.

Cuando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar la jornada establecida en computo cuatrimestral, se percibirá el Plus en su MODALIDAD A.

Cuando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere la jornada establecida en computo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el Plus de Flexibilidad en su MODALIDAD B.

Este plus en su modalidad A es incompatible con:

- Nocturnidad;
- Festivos;
- Plus de irregularidad horaria;
- Plus de Especial Responsabilidad, Dedicación y Disponibilidad. Mod. A

B) Plus por cambio de turno.

La compensación por cambio de turno esta 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 generara 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 superaran los 12 al año por trabajador ni los 7 días consecutivos en cada cambio. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar mas de 44 festivos ni 66 nocturnos en computo 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.

Tendrán derecho a la percepción de este plus todos aquellos trabajadores adscritos a los puestos de: Técnico mecánico de señales marítimas, conserje, conductor (de Presidencia y Dirección) y aquel personal que por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, a juicio de la Presidencia, someterse a un horario irregular.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de flexibilidad horaria, de jornada partida, de turnicidad y de especial respondabilidad,dedicación y disponibilidad Mod. A

Las cuantías mensuales del presente plus vienen reflejadas en el Anexo 6.

D) Plus de Jornada Partida.

Percibirán el plus de jornada partida aquellos trabajadores que habitual y efectivamente realicen dicho horario.

Las cuantías mensuales del presente plus vienen reflejadas en el ANEXO 7.

El plus de jornada partida es incompatible con:

- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de turnicidad.
- Plus de responsabilidad y dedicación, modalidad A

4. Plus de inmersión.

Todo el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe estos en inmersión, recibirá un plus cuya cuantía será de 640 Ptas./hora, y compensara el tiempo realmente trabajado con el 25% en tiempo de descanso.

5. 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 efectúa, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirá una ayuda de comida para personal embarcado (Plus de Embarque) en las siguientes condiciones:

a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del Plus será de 3.184 Ptas./dia.

b) Si realizan las dos comidas principales, percibirán el 80% de dicho Plus.

c) Si realizan una sola comida principal, percibirán el 50% de dicho Plus.

A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente la Autoridad Portuaria, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20% del Plus de Embarque.

ARTICULO 40.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

En materia de desplazamientos y traslados se estará a lo siguiente:

1) Desplazamientos

Los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deban ser desempeñados fuera del término/s municipal/es donde radique su Centro de Trabajo oficial, darán lugar a indemnización.

La calificación de Centro de Trabajo, a los efectos anteriores, incluirá la zona o zonas de servicio que, de acuerdo con la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, modificada por la Ley 62/1997, de 26 de diciembre, estén dentro de la competencia de la Autoridad Portuaria de Castellón.

La autorización de los desplazamientos, con derecho a indemnización, será competencia del Presidente de la Autoridad Portuaria de Castellón o persona en quien delegue.

Todo desplazamiento con derecho a dietas no durará más de 37 días continuados en territorio nacional y de 3 meses en el extranjero.

2) Dietas e indemnización por razón del servicio

La cuantía de las indemnizaciones por razón del servicio se ajustará a las previsiones del Real Decreto 236/1988, de 4 de Marzo, y disposiciones complementarias.

La aplicación de las indemnizaciones y el régimen de justificación se ajustarán, en todo lo no regulado en este artículo, a lo establecido en el Real Decreto antes citado.

El importe, con efectos de 1 de Enero de 1.999, es el siguiente:

NIVELES	POR ALOJAMIENTO	POR MANUTENCION	DIETA ENTERA
1 al 5	4.100	3.100	7.200
6 al 10	5.300	4.100	9.400
11 y 12	7.500	5.500	13.000

Los desplazamientos motivados por asistencia a cursos de formación, capacitación, especialización y, en general, los de perfeccionamiento convocados por la Autoridad Portuaria de Castellón, contarán con la autorización expresa de la entidad y se devengarán al 100% de los importes establecidos en este artículo, siempre que se realicen en distinta Provincia, y con iguales requisitos a los exigidos para cualquier otro desplazamiento con derecho a dieta.

3) Indemnización por uso de vehículos particulares

El trabajador por uso de vehículos particulares, cuando sea autorizado expresamente para ello, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido en automóvil o motocicleta la cantidad que se fije en cumplimiento del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

4) Nulidad

Toda concesión de dietas e indemnizaciones que no se ajuste en su cuantía o en los requisitos para su concesión a lo anteriormente preceptuado, será nula.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Por el carácter público de esta Autoridad Portuaria, el presente Convenio Colectivo, está sometido a lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria, requiriéndose para su validez la previa autorización de la C.E.C.I.R. (Ley 49/1998, de Presupuestos Generales del Estado para 1.999).

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global, a 31 de Diciembre de 1993, excedan lo pactado en este Convenio Colectivo, en condiciones de trabajo similares, y quedarán consolidadas a título personal como complemento congelado y no absorbibles por futuros incrementos.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los complementos retributivos del año 2000 y 2001 se actualizan según la LGPE y el nuevo complemento según la tabla del Anexo 1,

La Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, encomienda a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo, la revision salarial para el 2002.

Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes se comprometen a elaborar, en el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio, el reglamento de exámenes para la promoción e ingreso de personal.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

PRESTACIONES DE SERVICIOS, JUBILACIONES ANTICIPADAS Y VOLUNTARIAS.

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias afectadas por este Convenio Marco se comprometen a mantener la prestación de los Servicios que actualmente se presten en régimen de gestión directa, siempre que los mismos se realicen, sin menoscabo de su calidad, y en términos de rentabilidad y competitividad con otras modalidades de prestación de los mismos, y de acuerdo con criterios de racionalidad en la organización del trabajo y en el funcionamiento de las operaciones portuarias.

A tal fin se propondrán las medidas necesarias que permitan una adecuada prestación de los servicios portuarios,

mediante el régimen de gestión directa de los mismos, o bien excepcionalmente, mediante la aplicación del sistema de gestión indirecta en aquellas circunstancias en las que las Autoridades Portuarias puedan carecer de la rapidez, la especialización y el estímulo necesarios.

Cuando los Entes Públicos o los representantes legales de los trabajadores consideren que un Servicio no se está prestando en las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, se establecerán, a petición de cualquiera de las partes, las oportunas negociaciones, que tendrán por objeto analizar la viabilidad y competitividad de los servicios prestados en régimen de gestión directa. De no llegarse a un acuerdo entre las partes en un plazo de 15 días a partir del comienzo de las negociaciones, éstas elevarán su informe a la Comisión Paritaria, quien deberá pronunciarse en un plazo de 10 días.

Las referidas negociaciones, se realizarán bajo el objetivo de un aprovechamiento óptimo de las instalaciones y del tiempo de trabajo disponibles, analizando los elementos que inciden en la misma. Entre otros y a título enunciativo: adecuación de las infraestructuras, movilidad funcional, cualificación profesional, complementos salariales, sistemas de trabajo, flexibilidad horaria, seguridad.

En el supuesto de que algún servicio pasara a prestarse en régimen de gestión indirecta y se dieran las circunstancias previstas en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación las previsiones de subrogación empresarial y de posibilidad de excedencia especial de los trabajadores que opten por la misma, en las condiciones que se regulan en el artículo 14 de este Convenio Marco.

Los trabajadores que, por el contrario, opten por permanecer al servicio de la Autoridad Portuaria, pasarán a otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, realizándose, a tal efecto, la correspondiente acomodación mediante los planes de formación que se articulen en cada momento. El mismo proceso de reconversión se producirá respecto a los trabajadores adscritos a un servicio que deje de prestarse por la Autoridad Portuaria por causas económicas, técnicas u operativas o que pase a gestión indirecta, fuera de los supuestos recogidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el I Convenio Marco de Puertos del Estados y Autoridades Portuarias, el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, queda derogado y sustituido el I convenio Colectivo de Puertos del Estados y Autoridades Portuarias

ANEXO - 1

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1999

NIVEL	SALARIO/DIA	SALARIO/MES (12 pagas) *	SALARIO/AÑO	SALARIO/HORA
12	7.045	213.675	2.564.100	1.775
11	6.250	189.750	2.276.980	1.575
10	5.725	173.935	2.087.220	1.440
9	5.410	164.245	1.970.915	1.365
8	4.810	145.965	1.751.595	1.210
7	4.500	136.730	1.640.740	1.135
6	4.180	126.950	1.523.370	1.055
5	4.030	122.400	1.468.775	1.025
4	3.980	120.830	1.450.005	1.005
3	3.925	119.070	1.428.825	985
2	3.870	117.430	1.409.245	965
1	3.795	115.330	1.383.990	955

* No incluye pagas extraordinarias que se remunerarán de acuerdo con lo establecido en el articulo 23 del I Convenio Marco

ANEXO - 2

TABLA DE ANTIGÜEDAD PARA EL AÑO 1999.

NIVEL	TRIENIOS DEL 1 AL 5			TRIENIOS DEL 6 AL 9		
	AÑO	MES	DIA	AÑO	MES	DIA
12	74.055	5.290	175	125.830	8.990	295
11	65.765	4.700	155	111.735	7.980	265
10	60.280	4.305	140	102.430	7.315	240
9	57.190	4.085	135	97.155	6.940	230
8	51.285	3.665	120	87.135	6.225	205
7	48.040	3.430	115	81.635	5.830	190
6	44.610	3.185	105	75.785	5.415	180
5	43.010	3.070	100	73.070	5.220	170
4	42.455	3.030	100	72.140	5.155	170
3	41.840	2.990	100	71.085	5.075	165
2	41.265	2.950	95	70.110	5.010	165
1	40.525	2.895	95	68.855	4.920	160

En el Trienio/Año incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias.

ANEXO – 3

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION PARA 1999

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

ANEXO – 4

PLUS DE TURNICIDAD PARA EL AÑO 1999

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

Las cuantías correspondientes a las modalidades de turnicidad A y B se incrementaran en 4.465 pesetas, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

ANEXO – 5

PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA EL AÑO 1999

VALOR HORA PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

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

ANEXO – 6

PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA PARA EL AÑO 1999

NIVEL	PESETAS / MES
9	32.810
8	32.810
7	30.122
6	28.755
5	25.198
4	21.642

ANEXO – 7

PLUS DE JORNADA PARTIDA PARA EL AÑO 1999

NIVEL	PESETAS / MES
10	23.380
9	21.715
8	20.040
7	18.375
6	17.085
5	16.255
4	15.730
3	15.420
2	15.255
1	15.085

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION PARA 2000

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

ANEXO

PLUS DE TURNICIDAD PARA EL AÑO 2000

NIVEL	TURNICIDAD / MODALIDADES		
	A	B	C
9	23.271	20.665	10.618
8	20.828	18.447	9.547
7	19.492	17.253	8.910
6	18.044	16.019	8.277
5	17.406	15.473	8.017
4	17.248	15.244	7.869
3	16.942	15.050	7.783
2	16.748	14.851	7.696
1	16.453	14.571	7.523

Las cuantías correspondientes a las modalidades de turnicidad A y B se incrementaran en 4.554 pesetas, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

ANEXO

PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2000

VALOR HORA PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.076	2.535
9	1.030	2.392
8	931	2.127
7	847	1.989
6	811	1.902
5	765	1.775
4	760	1.760
3	745	1.729
2	740	1.714
1	724	1.683

ANEXO

PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2000

NIVEL	PESETAS / MES
9	33.466
8	33.466
7	30.728
6	29.330
5	25.702
4	21.945

ANEXO

PLUS DE JORNADA PARTIDA PARA EL AÑO 2000

NIVEL	PESETAS / MES
10	23.848
9	22.149
8	20.441
7	18.743
6	17.427
5	16.580
4	16.045
3	15.728
2	15.560
1	15.387

ANEXO

PLUS DE EMBARQUE PARA EL AÑO 2000 ..... 3.249

ANEXO

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD, DEDICACION Y DISPONIBILIDAD PARA 2001

NIVEL	PESETAS / MES
12	50.391
11	48.198
10	46.000
9 Mod. A.	42.110
9 Mod. B y C	5.900
8 Mod. A	32.231
8 Mod.B y C	5.900
7	5.900
6	5.900
5	4.000
4	4.000
3	4.000
2	4.000
1	4.000

ANEXO

PLUS DE TURNICIDAD PARA EL AÑO 2001

NIVEL	TURNICIDAD / MODALIDADES		
	A	B	C
9	23.737	21.079	10.831
8	21.245	18.816	9.738
7	19.882	17.598	9.088
6	18.405	16.339	8.443
5	17.754	15.783	8.178
4	17.593	15.549	8.027
3	17.281	15.351	7.938
2	17.083	15.148	7.850
1	16.782	14.862	7.673

Las cuantías correspondientes a las modalidades de turnicidad A y B se incrementaran en 4.645 pesetas, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

ANEXO

PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2001

VALOR HORA PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.098	2.585
9	1.051	2.440
8	931	2.169
7	864	2.029
6	827	1.940
5	780	1.810
4	775	1.795
3	759	1.763
2	754	1.748
1	739	1.717

ANEXO

PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2001

NIVEL	PESETAS / MES
9	34.136
8	34.136
7	31.342
6	29.917
5	26.210
4	22.384

ANEXO

PLUS DE JORNADA PARTIDA PARA EL AÑO 2001

NIVEL	PESETAS / MES
10	24.325
9	22.592
8	20.850
7	19.117
6	17.775
5	16.912
4	16.365
3	16.043
2	15.871
1	15.694

ANEXO

PLUS DE EMBARQUE PARA EL AÑO 2001..... 3.314

ANEXO

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD, DEDICACION Y DISPONIBILIDAD PARA 2002

NIVEL	PESETAS / MES
12	54.891
11	52.698
10	50.500
9 Mod. A.	45.710
9 Mod. B y C	9.500
8 Mod. A	35.831
8 Mod.B y C	9.500
7	9.500
6	9.500
5	7.000
4	7.000
3	7.000
2	7.000
1	7.000

El resto de los pluses se actualizará de acuerdo con la Disposición Transitoria Primera de este Convenio.

ANEXO

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION PARA 2000

NIVEL	PESETAS / MES
12	263,79
11	250,61
10	237,40
9	217,63
8	158,25

ANEXO

PLUS DE TURNICIDAD PARA EL AÑO 2000

NIVEL	TURNICIDAD / MODALIDADES / EUROS		
	A	B	C
9	139,86	124,20	63,82
8	125,18	110,87	57,38
7	117,15	103,69	53,55
6	108,45	96,28	49,75
5	104,61	92,99	48,18
4	103,66	91,62	47,29
3	101,82	90,45	46,78
2	100,66	89,26	46,25
1	98,88	87,57	45,21

Las cuantías correspondientes a las modalidades de turnicidad A y B se incrementaran en 27,37 Euros, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

ANEXO

PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2000

VALOR HORA PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	6,47	15,24
9	6,19	14,38
8	5,60	12,78
7	5,09	11,95
6	4,87	11,43
5	4,60	10,67
4	4,57	10,58
3	4,48	10,39
2	4,45	10,30
1	4,35	10,12

ANEXO

PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2000

NIVEL	EUROS / MES
9	201,13
8	201,13
7	184,68
6	176,28
5	154,47
4	131,89

ANEXO

PLUS DE JORNADA PARTIDA PARA EL AÑO 2000

NIVEL	EUROS / MES
10	143,33
9	133,12
8	122,85
7	112,65
6	104,74
5	99,65
4	96.43
3	94,53
2	93,52
1	92,48

ANEXO

PLUS DE EMBARQUE PARA EL AÑO 2000 ..... 19,53 Euros.

ANEXO

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD, DEDICACION Y DISPONIBILIDAD PARA 2001

NIVEL	EUROS / MES
12	302,86
11	289,68
10	276,47
9 Mod. A.	253,09
9 Mod. B y C	35,46
8 Mod. A	193,71
8 Mod.B y C	35,46
7	35,46
6	35,46
5	24,04
4	24,04
3	24,04
2	24,04
1	24,04

ANEXO

PLUS DE TURNICIDAD PARA EL AÑO 2001

NIVEL	TURNICIDAD / MODALIDADES / EUROS		
	A	B	C
9	142,66	126,69	65,10
8	127,69	113,09	58,53
7	119,49	105,77	54,62
6	110,62	98,20	50,74
5	106,70	94,86	49,15
4	105,74	93,45	48,24
3	103,86	92,26	47,71
2	102,67	91,04	47,18
1	100,86	89,32	46,12

Las cuantías correspondientes a las modalidades de turnicidad A y B se incrementaran en 27,92 Euros, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

ANEXO

PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2001

VALOR HORA PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	6,60	15,54
9	6,32	14,66
8	5,60	13,04
7	5,19	12,19
6	4,97	11,66
5	4,69	10,88

4	4,66	10,79
3	4,56	10,60
2	4,53	10,51
1	4,44	10,32

ANEXO

PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA PARA EL AÑO 2001

NIVEL	EUROS / MES
9	205,16
8	205,16
7	188,37
6	179,80
5	157,53
4	134,53

ANEXO

PLUS DE JORNADA PARTIDA PARA EL AÑO 2001

NIVEL	EUROS / MES
10	146,20
9	135,78
8	125,31
7	114,90
6	106,83
5	101,64
4	98,36
3	96,42
2	95,39
1	94,32

ANEXO

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD, DEDICACION Y DISPONIBILIDAD PARA 2002

NIVEL	EUROS / MES
12	329,90
11	316,72
10	303,51
9 Mod. A.	274,72
9 Mod. B y C	57,10
8 Mod. A	215,35
8 Mod.B y C	57,10
7	57,10
6	57,10
5	42,07
4	42,07
3	42,07
2	42,07
1	42,07

El resto de los pluses se actualizará de acuerdo con la Disposición Transitoria Primera de este Convenio. C-785