

Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais  
 Delegación Provincial da Coruña  
 Servicio de Relacións Laborais

ANUNCIO

*Convenio colectivo da Autoridade Portuaria de Ferrol-San Ciprián*

Visto o expediente do convenio colectivo da Autoridade Portuaria de Ferrol-San Ciprián (código de convenio 1503962), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 27-09-2002, e complementado o 17-10-2002, subscrito, en representación da parte económica, pola Autoridade Portuaria, e, da parte social, polo comité de empresa, o día 25-02-2002, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores; Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

**Acorda:**

**Primeiro.**—Ordena-la súa inscrición no libro-rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

**Segundo.**—Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

**Terceiro.**—Dispõe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e no Diario Oficial de Galicia.

A Coruña, 21 de outubro de 2002.

A delegada provincial, María Reyes Carabel Pedreira.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE FERROL-SAN CIPRIÁN**

**CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.—Ámbito personal, funcional y territorial

Artículo 2.—Ámbito temporal y denuncia del convenio

Artículo 3.—Garantía "ad personam"

Artículo 4.—Composición de la mesa negociadora

Artículo 5.—Absorción y compensación

Artículo 6.—Vinculación a la totalidad

Artículo 7.—Comisión de vigilancia e interpretación del convenio colectivo

**CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 8.—Organización

Artículo 9.—Dirección y control del trabajo

Artículo 10.—Certificaciones

**CAPÍTULO III.—SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Artículo 11.—Ingresos, proceso de selección

Artículo 12.—Dotaciones de personal

Artículo 13.—Promoción profesional

Artículo 14.—Clasificación según su permanencia

Artículo 15.—Clasificación según la función

**CAPÍTULO IV.—JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

Artículo 16.—Jornada y horario de trabajo

Artículo 17.—Descanso dominical y en días festivos

Artículo 18.—Trabajo de turnos, trabajo nocturno

Artículo 19.—Horas extraordinarias

**CAPÍTULO V.—VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Artículo 20.—Vacaciones

Artículo 21.—Licencias sin retribución

**CAPÍTULO VI.—JUBILACIONES**

Artículo 22.—Jubilación voluntaria

**CAPÍTULO VII.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Artículo 23.-Medidas de protección individual

**CAPÍTULO VIII.-ACCIÓN SOCIAL**

Artículo 24.-Incapacidad temporal

Artículo 25.-Fondo para fines sociales

Artículo 26.-Formación profesional

Artículo 27.-Préstamos reintegrables y para viviendas

**CAPÍTULO IX.-ESTRUCTURA SALARIAL**

Artículo 28.-Complementos salariales

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA****DISPOSICIÓN TRANSITORIA****DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. NORMATIVA APLICABLE****DISPOSICIÓN DEROGATORIA****ANEXO I**

El primer convenio marco de puertos del Estado y autoridades portuarias, aprobado por resolución del 22 de diciembre de 2000 (BOE del 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, Baleares, Cartagena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Gijón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Vilagarcía de Arousa, excepto los puestos de trabajo de niveles de jefe de unidad y superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive).

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas del primer 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.º (conurrencia), se pacta el siguiente convenio colectivo.

**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.-Ámbito personal, funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta servicios en la Autoridad Portuaria de Ferrol-San Ciprián, excepto los puestos de trabajo de niveles de jefe de unidad y superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive).

**Artículo 2.-Ámbito temporal y denuncia del convenio.**

Este convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2003.

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.

En caso de no haber denuncia se prorrogará automáticamente este convenio.

En el caso de la firma de un nuevo acuerdo marco en el ámbito de puertos del Estado y autoridades portuarias, obligará automáticamente a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

**Artículo 3.-Garantía "ad personam".**

Las remuneraciones económicas personales de los trabajadores que vinieran percibiéndose a 31 de diciembre de 1994 y siempre que excedan de lo pactado en el acuerdo marco y en este convenio de ámbito inferior por igual concepto, en condiciones homogéneas de trabajo, serán respetadas con carácter excepcional y a título personal como complemento congelado y no absorbible por futuros incrementos retributivos.

**Artículo 4.-Composición de la mesa negociadora.**

Se entenderá como parte empresarial la Autoridad Portuaria y como parte social la representación de los trabajadores asumida por los sindicatos que acrediten la representación exigida legalmente.

**Artículo 5.-Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en el primer convenio marco de relaciones laborales de puertos del Estado y autoridades portuarias y en este convenio colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, en condiciones homogéneas de trabajo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que implique variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

**Artículo 6.-Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

**Artículo 7.-Comisión de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.**

Durante la vigencia del presente convenio, se constituirá una comisión de vigilancia e interpretación, de carácter permanente, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma y aprobación de este convenio.

Esta comisión, que será paritaria, estará formada por seis miembros. De ellos, tres representarán a la Autoridad Portuaria y tres a los trabajadores. Los representantes de la parte social serán designados por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, en base a la representación que ostenten, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

Podrán asistir a las sesiones de la comisión de vigilancia e interpretación, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de tres por cada parte.

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

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

La sede administrativa de la comisión de vigilancia e interpretación, a efectos de notificaciones y comunicaciones, estará en la sede de la Autoridad Portuaria de Ferrol-San Ciprián, con domicilio en muelle de Curuxeiras, s/n. 15401 Ferrol.

La Secretaría de la comisión de vigilancia e interpretación, que no tendrá voz ni voto, 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 de vigilancia e interpretación por el conducto más rápido posible, del cual quede constancia.

#### **Carácter de las reuniones y convocatorias:**

La comisión deberá reunirse, para tratar de los asuntos que se sometan a las mismas, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de la Autoridad Portuaria o cualquiera de las organizaciones sindicales representadas en la mesa de negociación.

Las reuniones de la comisión de vigilancia e interpretación revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundamentalmente tal calificación.

Las convocatorias de la comisión de vigilancia e interpretación en la que se incluyan puntos del orden del día 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 le planteen en el plazo de quince días y, en las extraordinarias, en el término de tres días desde la recepción de la convocatoria.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la comisión de vigilancia e interpretación, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días hábiles 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 más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

#### **De las actas de las sesiones:**

De las reuniones de la comisión de vigilancia e interpretación se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenido de acuerdos, podrán ser incluidas en las actas, siempre que la representación correspondiente aporte escrito en el que consten 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 artículo 89.3 del Estatuto de los trabajadores.

Por acuerdo de las partes las diferencias existentes en el seno de la comisión podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación o arbitraje.

De mantenerse el desacuerdo en el seno de la comisión de vigilancia e interpretación, la Autoridad Portuaria decidirá sobre el procedimiento de gestión u organización que mejor se adapte a sus intereses operativos.

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

#### **Compete a la comisión de vigilancia e interpretación:**

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

- Actuar en los conflictos colectivos jurídicos o de interés del presente convenio colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.

- Elevar, si así se acuerda, los conflictos de interpretación o aplicación de este convenio a la comisión paritaria del convenio marco.

- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente convenio colectivo.

#### **Procedimiento de actuación en materia de conflicto colectivo y huelga.**

Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad se establece que:

- Los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente convenio colectivo y derivados de éste, serán sometidos obligatoriamente a la comisión de vigilancia e interpretación del convenio.

- Los preavisos de convocatoria de huelga deberán ser obligatoriamente comunicados a la comisión paritaria.

La comisión de vigilancia e interpretación actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, así como durante el período de preaviso de huelga, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación del 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 resolutorios.

De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes, en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la comisión de vigilancia e interpretación, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda, salvo que la cuestión sometida a arbitraje tenga repercusión sobre la normativa presupuestaria aplicable.

El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas.

Las partes manifiestan su adhesión al convenio sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 8.-Organización.**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a

los órganos de gobierno y gestión de la Autoridad Portuaria, que podrán ejercerla por sí mismos o a través de las delegaciones oportunas.

La Autoridad Portuaria podrá recabar de los representantes legales y sindicales de los trabajadores los informes y asesoramientos que estime oportunos.

#### **Artículo 9.-Dirección y control del trabajo.**

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Autoridad Portuaria. Ésta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Cuando se contemple por la Autoridad Portuaria la ejecución de obras de conservación que no sean, a su criterio, de urgente ejecución y que no requieran la utilización de equipos, medios o especialidad de los que carezca la Autoridad Portuaria, ésta consultará a los representantes legales de los trabajadores sobre la posibilidad de realizar dichas obras por el personal de la misma, siempre que el costo, 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. La representación legal de los trabajadores deberá contestar en un plazo máximo de siete días naturales.

Los responsables de la Autoridad Portuaria mantendrán, como mínimo, una reunión mensual con los representantes legales y sindicales de los trabajadores, a efectos de informar del desarrollo del trabajo y recibir sugerencias sobre el mismo.

#### **Artículo 10.-Certificaciones.**

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

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser visadas por el presidente correspondiente o persona en quien delegue.

### **CAPÍTULO III**

#### **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 11.-Ingresos. Proceso de selección.**

La selección y contratación del personal fijo se ajustará a la normativa presupuestaria y a la oferta de empleo público, vigentes en cada momento, y se realizará de acuerdo con las necesidades a cubrir definidas por la Autoridad Portuaria y con sistemas basados en principios de mérito, capacidad, igualdad en la selección y contratación y mediante convocatoria pública.

En la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, tanto del personal fijo como temporal, participarán dos representantes del personal que serán designados por el comité de empresa y, si es posible, serán de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir, respetándose en todo caso la autonomía de la representación de los trabajadores para la designación de los representantes, debiendo guardar el sigilo profesional al que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

En los procesos de selección regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestario; concentrando la mayor cantidad de puestos en cada convocatoria con objeto de reducir el número de tribunales.

El plazo de presentación de instancias para la contratación del personal fijo, será de 10 días hábiles.

La puntuación obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar las pruebas.

#### **Artículo 12.-Dotaciones de personal.**

Las modificaciones de las dotaciones de personal serán aprobadas por el Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria, sobre la base de las necesidades de personal formuladas por la dirección, ajustándose a la normativa presupuestaria y a la oferta de empleo público, vigentes en cada momento y con el informe proceptivo de los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 13.-Promoción profesional.**

Todas las vacantes existentes en la autoridad portuaria que hayan de cubrirse, comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio (niveles 1 a 12), se convocarán en primer lugar para el personal de la Autoridad Portuaria, que pertenezcan a una categoría de igual o inferior nivel al del puesto que se pretenda ocupar. Cuando en la convocatoria no resulte personal apto para cubrir las plazas, ésta se incrementará a la convocatoria pública de nuevo ingreso.

Al personal cuya antigüedad en la Autoridad Portuaria sea anterior a 1 de enero de 1993, no se le exigirá titulación alguna para concursar a aquel puesto de trabajo que no lleve aparejada titulación específica indispensable.

Con carácter general, la selección se efectuará mediante pruebas de aptitud 70 por ciento y concurso de méritos 30 por ciento de la calificación final, con excepción de los niveles 11 y 12, cuya selección podrá efectuarse por concurso de méritos o concurso-oposición. En lo que respecta a la valoración, realización y calificación de las pruebas y de los méritos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del presente convenio.

Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de organismos competentes o empresas especializada, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el tribunal.

Los puestos se adjudicarán a los aspirantes que, habiendo superado las pruebas, hayan obtenido mayor puntuación.

El abono de las indemnizaciones o compensaciones por asistencia a tribunales de oposición y concursos, ha de efectuarse según lo regulado en el Real decreto 236/1988, del 4 de marzo, y disposiciones complementarias sobre indemnizaciones por razón del servicio en el sector público.

#### **Artículo 14.-Clasificación según su permanencia.**

El personal de la Autoridad Portuaria se clasifica en fijo y temporal. Se entiende por personal fijo el que se contrata por tiempo indefinido para que sus prestaciones se prolonguen en el tiempo sin límite en su duración; y por personal temporal el que se contrata por tiempo determinado.

La Autoridad Portuaria se compromete a no contratar trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, salvo en circunstancias excepcionales y con el informe de los representantes de los trabajadores. Se estudiará la creación, dentro del ámbito de la Autoridad Portuaria, de una bolsa de trabajo.

Sobre el derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, del 7 de enero, y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de respetar lo establecido en la normativa laboral vigente, la Autoridad Portuaria procurará mantener una estructura de personal fijo adecuada a sus necesidades laborales permanentes.

La contratación temporal de personal se ajustará a la normativa presupuestaria y a la oferta de empleo público vigentes en cada momento y se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación, según las necesidades observadas por la Autoridad Portuaria.

**Contratos eventuales.**—Son los celebrados según lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, según lo establecido por la ley 12/2001. Se podrán celebrar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Fijado el concepto de eventualidad, la Autoridad Portuaria elegirá, entre las siguientes duraciones, la que más se ajuste a sus necesidades:

a) Contratos eventuales de hasta seis meses, en un período de referencia de 12.

b) Contratos eventuales de hasta 12 meses y medio en un período de referencia de 18 meses.

Si se acuerda una duración inferior a las citadas, podrá alcanzarse el máximo con una sola prórroga.

**Contratos de obra o servicio determinado.**—Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

**Contratos de interinidad.**—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores, según la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, del 26 de diciembre, y en el Real decreto 2720/1998, del 18 de diciembre.

Asimismo, se podrán realizar los siguientes contratos formativos:

— **Contrato de trabajo en prácticas.**—Aquellos que, estando en posesión del título de licenciado o cualquier otro título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, son contratados en los términos fijados por el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, según la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

— **Contrato para la formación.**—Son aquellos contratados con arreglo al artículo 11 del Estatuto de los trabajadores en la redacción que al mismo da la Ley 63/1997.

— La duración de los contratos en formación no será inferior a seis meses ni podrá exceder de dos años. La retribución en los dos primeros años de duración del contrato no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, por lo que si el tiempo dedicado a la formación es del 15 por ciento de la jornada, el salario será del 85 por ciento del salario mínimo.

El contrato se extinguirá al vencimiento del término convenido.

#### **Artículo 15.—Clasificación según la función.**

Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, son las enumeradas y definidas en el artículo 10 del primer acuerdo marco de puertos del Estado y autoridades portuarias.

Las categorías profesionales recogidas en el presente convenio no suponen la obligación de tenerlas cubiertas, si las necesidades del servicio y volumen de tráfico no lo requieren. Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en el primer acuerdo marco, su definición específica es competencia de la comisión paritaria del convenio marco.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con las funciones y tareas del puesto de trabajo que desempeñan y para las que fueron contratados, con el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en un plazo máximo de tres días.

Las categorías asignadas al personal no podrán sufrir modificación alguna fuera de los supuestos contemplados en este convenio. En ningún caso podrá producirse promoción profesional por el solo hecho de la antigüedad.

La Autoridad Portuaria elaborará un organigrama funcional, con la participación de los representantes de los trabajadores, antes de su aprobación por el consejo de administración.

## **CAPÍTULO IV**

### **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

#### **Artículo 16.—Jornada y horario de trabajo.**

Respetando los criterios establecidos en el primer convenio marco, en esta Autoridad Portuaria se fijan los siguientes tipos de horario:

##### **1. Horario fijo:**

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

##### **2. Horario a turnos:**

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

La jornada anual máxima para el personal afectado por el presente convenio, no sobrepasará las 1.687 horas de trabajo efectivo.

La jornada semanal no sobrepasará las 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral, pudiendo establecerse una distribución desigual de la jornada semanal.

Cuando se trabaje en régimen de jornada partida se respetará, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo no superior a dos horas; en la jornada continuada, el descanso no será inferior a quince minutos. En los regímenes de turnos se estará a lo regulado en el artículo 18 del presente convenio, pudiendo establecerse una distribución desigual de la jornada semanal, respetando el mismo cómputo y con un mínimo de 16 y un máximo de 22 jornadas al mes.

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.

#### **Artículo 17.—Descanso dominical y en días festivos.**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o festivo, se percibirá con cargo al plus de festivos una cuantía igual para todas las categorías profesionales de 33,64 euros/día.

Asimismo, cuando la jornada dominical sea inferior a cuatro horas, se tendrá derecho a media jornada de descanso. Si se superaran las cuatro horas y hasta un máximo de ocho horas, el tiempo de descanso será de una jornada, dentro de un período de tiempo razonable y en un día laborable. La Autoridad Portuaria procurará, como norma general, que éste sea el siguiente al festivo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos adscrito a las modalidades A y B, según lo regulado en el artículo 18.

#### **Artículo 18.-Trabajo a turnos, trabajo nocturno.**

En los trabajos que requieran necesariamente la prestación continuada de servicios, tales como los de vigilancia, mantenimiento u otros, aun sin llegar a las 24 horas y siempre que razones organizativas lo exijan, podrán establecerse turnos rotativos entre los trabajadores encargados de las correspondientes tareas, incluidos domingos y festivos, si fuese necesario. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas o de meses.

En el caso excepcional de que un trabajador sometido a 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 cambio de turno.

En aquellos puestos de trabajo, de servicio continuado, se establecerá un período de tiempo, que no excederá de 15 minutos, a fin de efectuar el relevo y recibir las novedades que pudiesen afectar a la prestación del servicio por parte del trabajador saliente, que serán compensados con tiempo de descanso. Dichos 15 minutos serán realizados antes del comienzo del turno.

Ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria a dicho turno o que hubiese sido contratado para trabajar en período nocturno.

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

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

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia no trabajarán entre las 22.00 y las 6.00 horas, y tendrán derecho a elegir turno.

La percepción del plus de turnicidad en las modalidades A y B es incompatible con la nocturnidad.

#### **Artículo 19.-Horas extraordinarias.**

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria en cómputo cuatrimestral.

Las horas extraordinarias que no tengan la consideración de fuerza mayor, se compensarán en tiempo de descanso en la proporción de 1,75 horas de descanso por hora trabajada, mediante acuerdo entre el trabajador afectado y la Autoridad Portuaria, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con períodos puntas.

## **CAPÍTULO V**

### **VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 20.-Vacaciones.**

El período vacacional queda establecido entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive. La Autoridad Portuaria procurará, si las necesidades del servicio lo permitieran, que el mayor número posible de trabajadores pudieran disfrutar de las vacaciones los meses de julio y agosto. Tendrán la duración del mes natural en que se disfruten o de treinta días naturales si se toman en un período entre dos meses.

De mutuo acuerdo se podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos 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 períodos de vacaciones será de 30 días naturales.

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

En el supuesto de tener que recurrir a la obligatoriedad, el trabajador podrá optar entre el período de descanso adicional o su compensación económica equivalente, quedando, en todo caso, la opción del descanso supeditada a las necesidades del servicio.

La retribución del período de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos: salario base mensual, antigüedad, plus de movilidad funcional y, en su caso, plus de turnicidad, plus de irregularidad horaria, plus de jornada partida y plus de especial responsabilidad y dedicación.

El personal afectado por este convenio deberá concretar por escrito, durante el mes de enero de cada año, el período de vacaciones que desea para que, una vez planificadas las necesidades de los servicios y oída la representación de los trabajadores, se elabore y publique cada año en los correspondientes tablones de anuncios el calendario vacacional, respetando el criterio de rotación anual. Los trabajadores conocerán la planificación de las vacaciones en el mes de marzo y, en todo caso, la fecha de disfrute quedará fijada tres meses antes, como mínimo, a la del comienzo de sus vacaciones, salvo en el supuesto de excepcionalidad establecido en el cuarto párrafo de este artículo.

#### **Artículo 21.-Licencias sin retribución.**

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a doce meses. Dichas licencias les serán concedidas, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de doce meses cada dos años.

## **CAPÍTULO VI**

### **JUBILACIONES**

#### **Artículo 22.-Jubilación voluntaria.**

En el caso de que algún trabajador desee acogerse a la jubilación voluntaria a los 64 años, en aplicación del Real decreto

1194/85, del 17 de julio, deberá solicitarlo a la Autoridad Portuaria, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años. El trabajador que se contrate como consecuencia del cese del trabajador que opta por la jubilación, ocupará preferentemente un puesto de nivel 1.

Los trabajadores que accedan a la jubilación voluntaria de acuerdo con el anterior real decreto percibirán un premio de 3.005,06 euros. Este premio absorberá cualquier otro de la misma naturaleza que esté establecido.

En el caso de que se produzca alguno de los supuestos contemplados en los reales decretos 15/98, del 27 de noviembre, y 144/99, del 16 de febrero, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán cada situación particular.

## CAPÍTULO VII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 23.-Medidas de protección individual.

La Autoridad Portuaria facilitará a los trabajadores los medios y tipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. En todo caso se facilitarán, cuando el tipo de trabajo lo requiera, dos equipos de prendas de trabajo al año y un anorak y dos toallas cada dos años.

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

## CAPÍTULO VIII

### ACCIÓN SOCIAL

#### Artículo 24.-Incapacidad temporal.

El trabajador que esté en situación de incapacidad temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100 por ciento de sus percepciones, entendiéndose por tales el salario base mensual, la antigüedad, el plus de movilidad funcional y, en su caso, plus de turnicidad, plus de irregularidad horaria, plus de jornada partida y plus de especial responsabilidad y dedicación, hasta un máximo de 12 meses, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produzca resolución expresa del INSS, en la que se declare prorrogada la situación de IT, en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de 18 meses.

Con el fin de reducir el posible absentismo, si este índice hubiera sido, en el año anterior, del cinco por ciento o más, en la segunda IT y sucesivas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, que se pudieran producir durante el año, salvo que medie hospitalización, el trabajador percibirá este complemento a partir del sexto día. A los efectos de establecer el absentismo global, se estará a lo dispuesto en el artículo 52 d) del Estatuto de los trabajadores.

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

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

#### Artículo 25.-Fondo para fines sociales.

La Autoridad Portuaria ingresará en dicho fondo las cantidades que se venían aportando en concepto de comedor y economato.

#### Artículo 26.-Formación profesional.

Se constituirá en la Autoridad Portuaria de Ferrol una comisión de seguimiento, paritaria, formada por seis miembros, con las funciones atribuidas en el artículo 15 del Acuerdo nacional de formación continua.

Cuando se realice un curso de formación se procurará que éste se realice en horario de trabajo. Si los mismos se realizan fuera de la jornada laboral, se compensarán con horas de descanso.

#### Artículo 27.-Préstamos reintegrables y para viviendas.

Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora y siempre que exista para tal fin presupuesto disponible de la Autoridad Portuaria, respetándose en todo caso el orden de petición, se establece a favor de los trabajadores regidos por el presente convenio, la posibilidad de obtener préstamos en cuantía de hasta 3.005,06 euros, reintegrables en un plazo máximo de 24 meses, a descontar, en la proporción que resulte, de su nómina de haberes mensuales.

Dichos préstamos, que no devengarán interés alguno, deberán solicitarse adjuntando a la petición la documentación acreditativa y demás medios de prueba necesarios para su concesión.

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

La Autoridad Portuaria podrá conceder al personal préstamos para la aportación inicial adquisitiva de vivienda, si existiera crédito correspondiente en su presupuesto.

La devolución del mismo se ajustará a las normas que a estos efectos se dicten en la Autoridad Portuaria.

## CAPÍTULO IX

### ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 28.-Complementos salariales.

##### A.-Complementos de puesto de trabajo:

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

##### 1. Plus de embarque o ayuda de comida.

Los trabajadores que por necesidades del servicio y órdenes de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquéllas, en circunstancias que les impidan pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea esta su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán 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 el que se fija en el anexo I

b) Si realizan las dos comidas principales, percibirán el 80 por ciento de dicho plus.

c) Si realizan una sola comida principal, percibirán el 50 por ciento de dicho plus.

A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente el ente público, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20 por ciento del plus de embarque.

## 2. Plus de inmersión.

Todo el personal que, con titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, recibirá un plus cuya cuantía se fija en el anexo I, y compensará el tiempo realmente trabajado con el 25 por ciento en tiempo de descanso.

## 3. Plus de turnicidad.

### 3.1.-Modalidades.

#### A. Tres turnos.

A.1.-Siete días a la semana.-Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar en turnos rotatorios durante las 24 horas del día, incluidos domingos y festivos, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo I, modalidad A, incrementada en 26,84 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajados.

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

A.2.-Sólo días laborables.-Cuando dichos turnos no incluyan domingos ni festivos, percibirán exclusivamente la cuantía establecida en el anexo I, modalidad A.

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

#### B. Dos turnos con nocturnos y festivos.

Quando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y noche o tarde y noche todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos, se percibirá la cuantía correspondiente a la modalidad B, incrementada en 26,84 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajados.

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

#### C. Dos turnos sólo días laborales en jornada diurna.

Quando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorio de mañana y tarde todos los días laborables, se abonará la modalidad C. La misma sólo podrá autorizarse con carácter temporal y excepcional.

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

- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- El plus de turnicidad en las modalidades A y B es incompatible con la nocturnidad.
- Plus de jornada partida.

#### B.-Complementos por calidad o cantidad de trabajo, productividad.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el inte-

rés 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 las 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 preceptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias, excepto el plus de movilidad funcional regulado en el primer convenio marco, que por tener carácter estructural, es de asunción obligatoria. En ningún caso, por tanto, las cuantías asignadas por complemento de productividad por un período de tiempo, a excepción del mencionado plus, originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Además del plus de movilidad funcional, recogido en el artículo 23 del convenio marco, tendrán la consideración de pluses de productividad los que a continuación se detallan y cuya cuantificación económica se recoge en el anexo I.

### 1. Pluses de jornada flexible.

#### A. Plus de flexibilidad horaria.

El objeto de este plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual.

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

Quando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar las 37,5 en cómputo cuatrimestral, se percibirá el plus en su modalidad A.

Quando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere las 37,5 en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el plus de flexibilidad en su modalidad B.

Este plus es incompatible con:

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

#### B. Plus por cambio de turno.

La compensación por cambio de turno está dirigida a todo aquel personal que desarrolle su trabajo en régimen de turnos, de conformidad con el artículo 18, al objeto de compensar económicamente el efectivo cambio de turno por necesidades del servicio.

La permanencia en el turno al que se cambie, no generará derecho al devengo de este plus. Será de pago único cada vez que se cambie del turno habitual, no considerándose cambio la vuelta a su cuadrante. Los cambios de turno no superarán los 12 al año por trabajador ni los siete días consecutivos en cada cambio. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 nocturnos en cómputo anual.

La cuantía económica será de dos veces el valor unitario correspondiente a una hora de la modalidad B del plus de flexibilidad horaria para cada nivel.

#### C. Plus de irregularidad horaria.

Este plus se asignará a los técnicos mecánicos de señales marítimas.



El presidente de la Autoridad Portuaria podrá asignar este plus a aquellos trabajadores que, estando adscritos a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, requieran someterse a total disponibilidad, sin sujeción al horario regular, por circunstancias inherentes al desempeño de los mismos:

- Conserjes
- Conductores (de presidencia y dirección)

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:

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

Salvo para el colectivo de técnicos mecánicos de señales marítimas, quienes percibirán en concepto de productividad este plus, el de movilidad funcional, el de especial responsabilidad y dedicación y el de especial rendimiento en el trabajo.

### 2. Plus de especial responsabilidad y dedicación.

El objetivo de este plus será compensar a aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, lleven implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias por la presidencia del ente público.

Este plus se asignará en todo caso a:

- Los puestos de niveles 11 y 12
- Las/los secretarías/os de presidentes
- Los técnicos mecánicos de señales marítimas.

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

- Los puestos de niveles 9 y 10

Este plus será incompatible con los siguientes:

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

### 3. Plus de jornada partida.

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

El plus de jornada partida es incompatible con:

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

### 4. Plus de especial rendimiento en el trabajo.

El objetivo de este plus será compensar todas aquellas actuaciones que favorezcan el incremento de la productividad, como son:

- Consecución de los objetivos fijados por los responsables de cada departamento a los trabajadores adscritos a los mismos.
- Especial desempeño y rendimiento en las tareas realizadas por los trabajadores.
- Participación de los trabajadores en la mejora de la calidad y eficiencia de los servicios.

- Participación de los trabajadores en la política de formación de la Autoridad Portuaria.

La presidencia de la Autoridad Portuaria determinará anualmente la cuantía máxima que un trabajador puede percibir con cargo a este concepto retributivo, fijándose esta cantidad para el año 2001 en 721,21 euros.

La distribución de este plus se realizará en base a la ponderación de los siguientes criterios:

CRITERIOS	
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Del 55% al 70%
RENDIMIENTO Y CALIDAD DEL TRABAJO	Del 20% al 25%
FORMACIÓN	Del 5% al 10%
OTROS	Del 5% al 10%

### Disposición adicional única.

Por el carácter público de esta Autoridad Portuaria, el presente convenio colectivo está sometido a lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria (artículos 28 y 40 de la Ley 62/1997, del 26 de diciembre, que modifica la Ley 27/1992, del 24 de noviembre, de puertos del Estado y de la Marina Mercante), requiriéndose para su validez la previa autorización de la CECIR (artículo 35 de la Ley 49/1998, del 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 1999).

### Disposición transitoria.

Los conceptos productivos correspondientes al año 1999 serán los regulados en la disposición transitoria segunda del primer convenio marco de puertos del Estado y autoridades portuarias, de conformidad con las cuantías establecidas en los complementos de puestos de trabajo números 1 a 7.

La mesa negociadora del presente convenio colectivo acuerda y firma la revisión salarial de los conceptos productivos regulados en el mismo para los años 2000 y 2001, de conformidad con las tablas que se adjuntan.

Asimismo, la mesa negociadora encomienda a la comisión de vigilancia e interpretación de este convenio colectivo las revisiones salariales para los años 2002 y 2003. Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes.

### Disposición final única. Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en este convenio será de aplicación el primer acuerdo marco de relaciones laborales de puertos del Estado y autoridades portuarias.

Para todo lo no previsto en el primer convenio marco de relaciones laborales de puertos del Estado y autoridades portuarias y en el presente convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y demás leyes y disposiciones reglamentarias en vigor.

### Disposición derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, queda derogado y sustituido el primer convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias.

## ANEXO I

### COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000

#### A) Complementos de puesto de trabajo.

- 1) Plus de embarque o ayuda de comida: 19,53 euros/día.
- 2) Plus de inmersión: 3,89 euros/hora.
- 3) Plus de turnicidad.

Nivel	TURNICIDAD/MODALIDADES		
	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

**Modalidad A, tres turnos:**

A.1) Siete días a la semana.

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 27,37 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

A.2) Sólo días laborales.

**Modalidad B, dos turnos con nocturnos los siete días de la semana.**

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 27,37 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**Modalidad C, dos turnos los días laborales en jornada diurna.**

**B) Complementos por calidad o cantidad de trabajo: productividad.**

1) Pluses de jornada flexible.

- a) Plus de flexibilidad horaria.

VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA		
Nivel	Modalidad A	Modalidad B
10	6,47	15,24
9	6,19	14,38
8	5,49	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

- B) Plus de irregularidad horaria.

Nivel	Euros/mes
8	201,13
TT MM/SS MM 8 y 9	201,13
6	176,28

2) Plus de jornada partida.

Nivel	Euros/mes
10	143,33
9	133,12
8	122,85
7	112,64
6	104,74
5	99,65
4	96,43
3	94,53
2	93,52
1	92,48

3) Plus de especial responsabilidad y dedicación.

Nivel	Euros/mes
12	263,79
11	250,61
10	237,40
9	217,63
TT MM/SS MM 8	158,25

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2001

c) Complementos de puesto de trabajo.

- 1) Plus de embarque o ayuda de comida: 19,92 euros/día.

- 2) Plus de inmersión: 3,97 euros/hora.

- 3) Plus de turnicidad.

Nivel	TURNICIDAD/MODALIDADES		
	A	B	C
9	142,66	124,20	65,09
8	127,69	110,87	58,53
7	119,49	103,69	54,62
6	110,62	96,28	50,74
5	106,70	92,99	49,14
4	105,74	91,62	48,24
3	103,86	90,45	47,71
2	102,67	89,26	47,18
1	100,86	87,57	46,12

**Modalidad A, tres turnos:**

A.1) Siete días a la semana.

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 27,92 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

A.2) Sólo días laborales.

**Modalidad B, dos turnos con nocturnos los siete días de la semana.**

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 27,92 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**Modalidad C, dos turnos los días laborales en jornada diurna.**

**D) Complementos por calidad o cantidad de trabajo: productividad.**

1) Pluses de jornada flexible.

- a) Plus de flexibilidad horaria.

VALOR HORA PLUS 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	4,57	10,60
2	4,54	10,51
1	4,44	10,32

- B) Plus de irregularidad horaria.

Nivel	Euros/mes
8	205,16
TT MM/SS MM 8 y 9	205,16
6	179,80

2) Plus de jornada partida.

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	94,33

3) Plus de especial responsabilidad y dedicación.

Nivel	Euros/mes
12	269,07
11	255,62
10	242,15
9	221,98
TT MM/SS MM 8	161,42

4) Plus de especial rendimiento en el trabajo.

La cuantía de este plus se distribuirá en la proporción siguiente:

Niveles	
12 al 8	25%
7 al 1	75%

Se fija la cuantía de este plus para el año 2001 en 15.978,47 euros.

**Por la empresa:**

- José Ignacio Villar García
- Manuel Vázquez Faraldo
- Nicolás Veiga Freire
- Antonio López Coira

**Por el comité de empresa:**

- Ignacio Fernández Fernández (UGT)
- Antonio Pérez Castro (CC OO)
- Francisco Fontela Tojeiro (CC OO)

**Por las secciones sindicales:**

- Diego Cartelle Leira (CC OO)
- Juan López Veiga (UGT)