

Resolución de 15 de abril de 2002, de la Delegación Provincial de Pontevedra, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de la empresa Autoridad Portuaria de Vigo.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Autoridad Portuaria de Vigo, con nº de código 3603522, que tuvo entrada en esta delegación provincial el día 27-3-2002, suscrito en representación de la parte económica por una representación de la empresa, y de la parte social, por el comité de empresa, en fecha 27-2-2002. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º 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, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y Real decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta delegación provincial,

ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial, y la notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Vigo, 15 de abril de 2002.

Antonio Coello Bufill
Delegado provincial de Vigo

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1º.-Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en el ente público Autoridad Portuaria de Vigo, creado por la Ley 27/1992 de puertos del Estado y de la marina mercante, modificada por la Ley 62/1997, excepto los puestos de trabajo de jefe de unidad y superiores, (niveles 1 al 12 inclusive).

Artículo 2º.-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 (Autoridad Portuaria de Vigo y/o parte social: UGT, CC.OO. o CIG) delante de la otra de forma expresa con al menos un mes de antelación a su finalización, y, en tanto no se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el articulado del mismo en su integridad.

Artículo 3º.-Garantía ad personam.

Se respetarán las situaciones personales que a 31 de diciembre de 1993, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente con carácter excepcional, y a título personal; como condiciones más beneficiosas, quedando consolidadas con este carácter.

Artículo 4º.-Las partes.

Se entenderá como parte empresarial a la Autoridad Portuaria de Vigo. La parte social estará integrada por la representación sindical de los trabajadoras asumida por los sindicatos que acrediten la representatividad exigida legalmente.

Artículo 5º.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este convenio forman un todo y, conjuntamente con las pactadas en el I convenio marco estatal de autoridades portuarias y puertos del Estado sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a las que viniesen rigiendo, cualquiera que sea su naturaleza, origen y denominación.

Las disposiciones legales relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas, en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados en este convenio, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados en cómputo anual, superan el nivel total del mismo. En caso contrario se considerarán absorbidas.

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

Artículo 6º.-Comisión paritaria.

Se asume como propio de la comisión paritaria del I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Vigo, la integridad del artículo 6º del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, excepto en lo siguiente:

a) La formalización de la comisión paritaria se hará en el plazo de cinco días contados a partir de la firma del I Convenio de la Autoridad Portuaria de Vigo.

b) La comisión estará formada por dieciocho miembros. De ellos, nueve representarán a la Autoridad Portuaria de Vigo, y nueve a los trabajadores. Los miembros de la parte empresarial serán nombrados por la presidencia del puerto de Vigo, y los miembros de la parte social coincidirán con los miembros del comité de empresa.

c) Podrán asistir a las sesiones de la comisión paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes.

d) La sede administrativa de la comisión paritaria, coincide con la sede social de la Autoridad Portuaria de Vigo.

e) Ambas partes, a efectos de operatividad, se comprometen a la elaboración de un Reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria.

Artículo 7º.-Mediación en conflictos.

Las partes manifiestan someterse, a los solos efectos de mediación previa, en ningún caso al arbitraje, en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo sin perjuicio de las competencias de la comisión paritaria del I convenio marco de puertos del Estado y autoridades portuarias, al Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en cualesquiera discrepancias y conflictos que pudiesen surgir en materia de relaciones laborales.

Capítulo II

Organización y dirección del trabajo

Artículo 8º.-Organización y dirección del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la autoridad portuaria, que deberá ejercerla por sí misma, o a través de las delegaciones oportunas.

La Autoridad Portuaria de Vigo podrá recabar informe de los representantes legales de los trabajadores en aquello que consideren oportuno, y recabará obligatoriamente informe previo a su confección, que deberá ser emitido en el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la solicitud, sobre el organigrama de funcionamiento de la empresa, que será aprobado por el Consejo de Administración.

Artículo 9º.-Dirección y control del trabajo.

El trabajador estará obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Autoridad Portuaria de Vigo. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas respetando en su adopción y aplicación, la consideración debida a la dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real del trabajador disminuido, en su caso.

La Autoridad Portuaria de Vigo se reunirá con una periodicidad mensual con los representantes legales de los trabajadores, de forma única, a fin de solventar las diferencias que puedan existir en la aplicación del presente Convenio.

Artículo 10º.-Certificaciones.

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

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones estarán visadas por la presidencia de la Autoridad Portuaria de Vigo, o persona en quien delegue.

Capítulo III

Selección y contratación

Artículo 11º.-Ingresos, contratación y promoción interna.

Para el ingreso de personal en la Autoridad Portuaria de Vigo, así como para la promoción de los trabajadores en la misma, se estará a lo establecido en el anexo I, del presente convenio.

Artículo 12º.-Dotaciones del personal.

Las modificaciones de las dotaciones del personal serán aprobadas por el Consejo de Administración, sobre las bases de las necesidades de personal formuladas, dentro del marco de la normativa laboral y presupuestaria, con el preceptivo informe de los representantes de los trabajadores, que deberá ser emitido en un plazo de diez días hábiles a partir de la notificación de la solicitud.

Artículo 13º.-Clasificación según su permanencia.

El personal de la Autoridad Portuaria de Vigo 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 un tiempo máximo de un año improrrogable en la temporalidad de acuerdo con las normas que, en cada caso, regulen dicha contratación, con excepción de la contratación por interinidad, sin que ningún contrato por esta modalidad pueda exceder los 24 meses.

En los casos de excedencia, cualquiera que fuese su modalidad, el límite máximo del contrato de interinidad coincidirá con la duración de la excedencia.

Sobre el derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 14º.-Clasificación según la función.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con las funciones y tareas del puesto de trabajo que realicen y para las que fueron contratados.

Capítulo IV

Jornada y horario de trabajo

Artículo 15º.-Jornada y horario de trabajo.

La jornada anual máxima para el personal afectado por el presente convenio, se fija en 1.687 horas de trabajo efectivo.

La jornada semanal será de 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral pudiendo establecerse una distribución desigual de la jornada semanal.

Cuando se trabaje en régimen de jornada partida se respetará un descanso entre los dos períodos de trabajo no superior a las dos horas; en la jornada continuada el descanso será de 15 minutos computables como de trabajo efectivo.

En los regímenes a turnos, y a los trabajadores sujetos a irregularidad horaria, se les podrá establecer una distribución desigual de la jornada semanal, respetando el mismo cómputo, con un mínimo de 16 y un máximo de 21 jornadas por mes.

Respetando la anterior regulación, la Autoridad Portuaria de Vigo adaptará la distribución de la jornada a sus necesidades, anualmente, por medio de un acuerdo calendario laboral, de acuerdo con el comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 del presente convenio.

El comité de empresa y la Autoridad Portuaria de Vigo elaborará en el mes de diciembre de cada año el acuerdo calendario laboral del año siguiente. Una vez aprobado, se hará público en el tablón de anuncios.

Artículo 16º.-Descanso dominical y en días festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o día festivo, se percibirá con cargo al plus de flexibilidad horaria una cuantía igual para todas las categorías profesionales de 5.596 pesetas para el año 2001.

Asimismo, cuando la jornada sea inferior a cuatro horas se tendrá derecho a media jornada de descanso. Si se superasen las cuatro horas, y hasta un máximo de 8 horas, el tiempo de descanso será de una jornada, preferiblemente dentro de la semana siguiente, y en día laborable. La autoridad portuaria procurará, como norma general, que éste sea el siguiente al festivo.

El cómputo de la jornada del trabajador se realizará desde el inicio hasta el fin de la misma. En ningún caso podrán excederse las ocho horas en estas circunstancias.

Artículo 17º.-Trabajo a turnos.

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

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

En todos los trabajos que por su naturaleza sean a turnos, se establecerá un cuadrante anual de servicios, en el que constarán como mínimo, el nombre del trabajador, los días y horario de trabajo, y los días de descanso. Este cuadrante quedará expuesto para general conocimiento en el mes de diciembre de cada año para el siguiente, y será incorporado como anexo al acuerdo calendario laboral.

En el caso excepcional de que un trabajador sujeto a turnos tuviese que prolongar su jornada, sin que pueda superar esta prolongación las dos horas, por

ausencia imprevista del trabajador que debía continuar el turno, percibirá el plus de flexibilidad, en la cuantía que proceda según anexo II.

Artículo 18º.-Cambio de turno.

Toda aquella circunstancia en la que el trabajador venga obligado a cambiar, a instancia de la Autoridad Portuaria de Vigo, el horario de trabajo asignado, se denominará cambio de turno.

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 podrán superar los 5 al año por trabajador, y, por lo tanto, no podrá ser superior a más de cinco días la permanencia fuera del horario asignado.

La cuantía económica será de dos veces el valor unitario correspondiente a una hora del plus de flexibilidad, para cada nivel, de acuerdo con el anexo II:

Artículo 19º.-Trabajo nocturno.

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

Se considerará trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 6 horas, 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.

No se podrán trabajar más de 36 jornadas nocturnas por año natural salvo adscripción voluntaria.

A los trabajadores nocturnos 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 el ente público y para el que sean profesionalmente aptos. En caso contrario realizará obligatoriamente el curso de formación, que determine la comisión de formación, para su adaptación al nuevo puesto.

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia, no trabajarán entre las 22 y las 6 horas.

Capítulo V

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 20º.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración del mes natural en que se disfruten. De mutuo acuerdo se podrán fraccionar en períodos quincenales naturales, (1-15) y/o (16-31).

El período vacacional queda establecido entre los meses de julio y agosto, ambos inclusive. Cuando excepcionalmente o por necesidades del servicio, se precisase el disfrute de vacaciones fuera del período vacacional, se estará a acuerdo previo con el trabajador. En caso de desacuerdo se disfrutarán en julio o agosto.

En ningún caso el número de trabajadores en vacaciones fuera del período establecido, podrá ser superior al 5% de la plantilla existente.

Una vez comenzado el disfrute vacacional, sólo será interrumpido por accidente o enfermedad del trabajador con baja médica que ocasionase hospitalización. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las de años siguientes y/o sucesivos.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, teniendo derecho el personal de nuevo ingreso a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en dicho período.

Las fracciones se computarán como día completo.

La retribución en el período vacacional estará integrada por los siguientes conceptos retributivos: salario base, antigüedad, plus de movilidad funcional, plus de turnicidad, plus de irregularidad horaria, plus de jornada partida y plus de especial responsabilidad y dedicación.

El personal afectado por el presente convenio deberá concretar, por escrito, en el mes de noviembre de cada año, el período de vacaciones que desea para el año siguiente, para que, una vez planificadas las necesidades del servicio, y de acuerdo con la representación laboral, sea elaborado y publicitado en los tablones de anuncios el calendario vacacional, que será incorporado como anexo al acuerdo calendario laboral. En todo caso, la fecha de disfrute quedará fijada al menos tres meses antes del comienzo de sus vacaciones.

Artículo 21º.-Permisos retribuidos.

Este artículo desarrolla y complementa el artículo 13 del I convenio marco de puertos del Estado y autoridades portuarias, y en concreto:

Artículo 13.a) I convenio marco:

Se amplía a la constitución en pareja de hecho, debiendo acreditarse la misma a través de actas notariales, registros, etc.

Artículo 22º.-Licencias sin retribución.

El personal fijo podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes, ni superior a seis. Dichas licencias le serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La acumulación de estas licencias no podrá exceder de seis meses en dos años.

Capítulo VI Jubilaciones

Artículo 23º.-Jubilación forzosa.

La jubilación se producirá obligatoriamente y con carácter general 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 máxima de jubilación.

Artículo 24º.-Jubilación voluntaria.

Las partes se comprometen a que durante la vigencia del presente convenio, y en todo caso antes del 31 de diciembre de 2000, se negocie el establecimiento de un Plan de Jubilaciones Voluntarias y anticipadas que estará sujeto al informe preceptivo de la CECIR.

De producirse la jubilación anticipada, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 15 del I convenio marco de puertos del Estado y autoridades portuarias, el trabajador percibirá un premio de 300.000 pesetas.

Capítulo VII Seguridad y salud laboral

Artículo 25º.-Vestuario y medidas de protección individual.

La Autoridad Portuaria de Vigo facilitará a todos los trabajadores que lo necesiten el vestuario y los medios y equipos de protección individual adecuados a los trabajos que realicen. En todo caso 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 utilizar obligatoriamente durante la jornada laboral la ropa de trabajo y en especial los medios de protección que se les faciliten, conforme a los acuerdos del comité de seguridad y salud laboral que será competente para establecer las características, calidad, y cadencia de las prendas.

Artículo 26º.-Reconocimiento médico, botiquines.

Anualmente, la Autoridad Portuaria de Vigo pondrá a disposición de su personal un reconocimiento médico en su centro especializado, durante el primer trimestre de cada año.

Independientemente de la exploración completa a realizar, el facultativo médico podrá realizar cualquier otra que considere necesaria o sea conveniente, y de acuerdo con el trabajador. A petición de la mujer trabajadora, se le practicará una exploración ginecológica completa. Se facilitará a los interesados el correspondiente informe, que será confidencial. Solamente en caso de riesgo de enfermedad profesional a juicio del facultativo, con el consentimiento del trabajador afectado, será remitida copia al comité de seguridad y salud laboral de la Autoridad Portuaria de Vigo para la toma en consideración del mismo.

En todas las instalaciones fijas de la Autoridad Portuaria de Vigo, donde se presten servicios por parte del personal sujeto a este convenio, existirán botiquines completos para primeros auxilios.

De conformidad con la Ley de prevención de riesgos laborales la Autoridad Portuaria de Vigo realizará las revisiones médicas especializadas y específicas al puesto de trabajo de conformidad con la evaluación de riesgos laborales.

Ambas partes se comprometen, durante la vigencia de este convenio, a estudiar y poner en marcha un servicio médico de empresa, de acuerdo con lo que, al respecto, establezca la legislación correspondiente.

Capítulo VIII Representación colectiva

Artículo 27º.-Representación colectiva.

El comité de empresa y las secciones sindicales legalmente constituidas al amparo de la Ley orgánica de libertad sindical y el Estatuto de los trabajadores, para el desenvolvimiento de la actividad propia, tendrán derecho a la utilización de un local en el centro de trabajo equipado con los medios adecuados: material y mobiliario de oficina, tableros de anuncios, teléfono, etc.

Dispondrán, asimismo, de un crédito horario de 25 horas mensuales para ejercer su actividad sindical. Las organizaciones sindicales podrán constituir una bolsa anual de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.

Cada sección sindical, y el comité de empresa, celebrará como máximo DOS (2) asambleas al año dentro de las horas de trabajo, previa notificación a la autoridad portuaria, y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los trabajadores, solicitándolo con al menos 24 horas de antelación.

Las secciones sindicales estarán representadas mediante delegados sindicales, y, si además ostentan la calificación de más representativo, tendrán derecho a un delegado sindical más.

Además, las organizaciones sindicales que cuenten con una audiencia significativa podrán disponer de delegados sindicales en base al siguiente baremo:

15%, 1 delegado sindical más.

30%, 2 delegados sindicales más.

El porcentaje vendrá dado siempre por la última cita electoral sindical en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Vigo, como modo de acreditar fehacientemente la audiencia sindical, y preservar, asimismo, el derecho a la privacidad y libertad de organización sindical de los trabajadores.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Artículo 28º.-Procedimiento sancionador.

Las faltas y sanciones requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión del pliego de cargos al trabajador para que, en el plazo de cinco días hábiles, emita escrito de descargo. Simultáneamente se dará comunicación al comité de empresa y a las secciones sindicales, a los efectos de que emitan, en el mismo período, el correspondiente informe.

Transcurrido el plazo mencionado anteriormente, se tenga o no producido escrito de descargo, el ente público resolverá lo procedente en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20, y las muy graves a los 60 días de haber tenido conocimiento el ente público de su comisión.

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.

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

Las sanciones devenidas firmes, no serán ejecutivas en tanto medie recurso ante los órganos competentes de la Autoridad Portuaria de Vigo, o ante cualquier orden jurisdiccional, salvo las incoadas por el apartado c.9) del I convenio marco, de naturaleza sexual.

Capítulo X Acción social

Artículo 29º.-Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

a) Seguro de Responsabilidad Civil.

Se mantiene el que está vigente en la actualidad y que está concertado por la autoridad portuaria a través de puertos del Estado.

b) Seguro de accidentes.

Se mantiene el seguro de accidentes con cargo a las autoridades portuarias y puertos del Estado.

Artículo 30º.-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 de Vigo, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el 100% de sus percepciones, entendiéndose como tales los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, plus de movilidad funcional y en su caso plus de turnicidad, plus de irregularidad horaria, plus de jornada partida, plus de especial responsabilidad y dedicación, plus de disponibilidad y plus de calidad, 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 dieciocho meses.

Si el índice de absentismo en la Autoridad Portuaria de Vigo supera durante el período de un año natural anterior el porcentaje del 5%, sin tener en cuenta las bajas en las que medie hospitalización, el trabajador en IT percibirá este complemento a partir del sexto día.

A los efectos de establecer el índice de absentismo 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 medidas de tipo sancionador a que haya lugar, de comprobarse que la IT es fingida o maliciosamente provocada.

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

Artículo 31º.-Servicio militar y prestación social sustitutoria.

Los trabajadores que se encuentren en situación de cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, que impliquen la imposibilidad de prestación de su servicio en el ente público, percibirán el 100% de la media de sus retribuciones de los últimos tres meses, entendiéndose por tales, todos los conceptos salariales salvo el plus de flexibilidad/disponibilidad, y el plus de festivo.

Los importes que el trabajador perciba en función de la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, decrementarán el importe a satisfacer por la Autoridad Portuaria de Vigo.

Artículo 32º.-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 la mejora de la competitividad.

Por tanto, se regulará teniendo en cuenta el Plan de Formación, de fecha 19 de noviembre de 1998, elaborado y pactado por la Autoridad Portuaria de Vigo y comité de empresa, en la comisión de formación, para personal afectado por el presente convenio.

Cuando por parte de la comisión de formación se determine la asistencia a un determinado curso de formación, se procurará que este sea en horario de trabajo, y en todo caso, el tiempo invertido en el mismo se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 33º.-Fondos de pensiones.

De obtenerse la preceptiva autorización de conformidad con la normativa presupuestaria para la constitución del fondo, y en todo caso antes de transcurridos tres meses de la misma, las partes se comprometen a la creación y puesta en marcha de un fondo de pensiones que, en cada caso, se constituirá con aportaciones equivalentes del ente público Autoridad Portuaria de Vigo y de la parte social.

Artículo 34º.-Comedores.

La Autoridad Portuaria de Vigo garantizará la existencia y funcionamiento del comedor como un bien social a mantener y a potenciar, en base al acuerdo suscrito con el comité de empresa, en fecha 6 de febrero de 1998, elevado a escritura pública y aprobado en referéndum por el conjunto de los trabajadores.

Capítulo XI

Estructura salarial

Artículo 35º.-Remuneración básica anual.

La remuneración básica será calculada anualmente y se abonará en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el I convenio marco.

Artículo 36º.-Complementos salariales.

Se entiende por complementos de puesto de trabajo aquellos que percibe el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional que comporte concepción diferente del trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende única y exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

A) Complementos de puesto de trabajo:

1. Plus de embarque o ayuda de comida.

Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquéllas, 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, 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 II.

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 el ente público, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20% del plus de embarque.

2. Plus de inmersión.

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

3. Plus de turnicidad.

3.1) Modalidad: 3 turnos.

A.1) 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 6, modalidad A, incrementada en 4.645 pesetas. Por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

A.2) Sólo días laborables:

Cuando dichos turnos no incluyen domingos ni festivos, percibirán exclusivamente la cuantía establecida en el anexo 6, modalidad A.

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

Modalidad: 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 correspondiente a la modalidad B, incrementada en 4.645 pesetas. Por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

Modalidad: 2 turnos sólo días laborables en jornada diurna.

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

3.2) La percepción del plus de turnicidad en cualquiera de sus modalidades será incompatible con:

- Plus de jornada partida.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de especial responsabilidad y dedicación.

4. Plus de irregularidad horaria.

Tendrán derecho a la percepción de este plus todos aquellos trabajadores que, por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, someterse a total disponibilidad sin sujeción al horario regular, inclusive en horario nocturno.

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:

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

5. Plus de jornada partida.

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

El plus de jornada partida es incompatible con:

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

-Plus disponibilidad.

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

1. Plus de calidad, seguridad y prevención de riesgos laborales.

Este plus retribuye el compromiso de los trabajadores de participar activamente en los procesos de mejora derivados del desarrollo e implantación del Plan de Calidad y consecución de los objetivos fijados en el Plan de Empresa y Plan de Productividad, así como la modificación en los sistemas de organización del trabajo derivada de la implantación de nuevas tecnologías y del desarrollo del Plan de Formación, Plan de Calidad, Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, con los consiguientes incrementos de la productividad que ello conlleva.

El derecho al devengo de este plus se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento inicial y al cumplimiento de los objetivos de productividad y ratios contemplados en el Plan de Productividad, decayendo en tal derecho el perceptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias y los incumplimientos de los objetivos establecidos.

La valoración de la productividad se realizará en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo, la realización efectiva de los cometidos asignados en los distintos planes de mejora y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. Este complemento será incompatible con la percepción del plus de disponibilidad.

2. Plus de flexibilidad horaria.

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

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

Cuando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere las 37,5 en cómputo cuatrimestral, se percibirá el plus en su modalidad A.

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

Cuando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar las 12 horas en cómputo anual quedará absorbido por el plus de disponibilidad.

Este plus es incompatible con:

- Nocturnidad.
- Festivos.

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

3. Plus de especial responsabilidad y dedicación.

El objetivo de dicho plus será compensar a aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura, lleven implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias y su correspondiente jornada laboral por el presidente/director del ente público.

Este plus se asignará:

- Niveles 11 y 12, ambos inclusive.
- Las/os secretarías/os de presidentes.
- Los puestos de niveles 9 y 10 que determine el presidente de cada ente público, teniendo en cuenta la definición de este plus.

- Los técnicos mecánicos de señales marítimas.

Este plus será incompatible con los siguientes:

- Plus de flexibilidad horaria.
- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de irregularidad horaria, excepto para los técnicos mecánicos de señales marítimas.
- Plus nocturnidad.

4. Plus de especial rendimiento en el trabajo.

El objetivo de dicho plus será compensar todas aquellas actuaciones que favorezcan el incremento de la productividad, bien sea a nivel de departamento, bien a nivel individual, como son:

- Rendimientos especiales realizados por un departamento/grupo/equipo.
- Consecución de objetivos fijados a departamentos/grupos/equipos.
- Especial desempeño y rendimiento en las tareas realizadas por efectivos de la organización.
- Realización de trabajos especiales, ya sea en grupo o de forma individual.

En todos y cada uno de los marcos de aplicación enunciados, la determinación del grado de cumplimiento de los requerimientos, objetivos, méritos y trabajos especiales marcados por la autoridad portuaria, y de acuerdo con el comité de empresa, se establecerán mediante un sistema de evaluación, así como las cuantías a percibir.

5. Plus de disponibilidad.

El objetivo de este plus será compensar a aquellos trabajadores en puestos de trabajo en administración y talleres, y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad o irregularidad horaria, que llevan

implícitos en sus funciones una especial disponibilidad a las necesidades del servicio.

Este plus será de libre aceptación por parte del trabajador, siendo la decisión vinculante para el trabajador por años naturales completos.

Estos trabajadores estarán obligados a prolongar su jornada hasta un máximo de 12 horas anuales de trabajo efectivo fuera de su jornada habitual. Únicamente se abonará el plus de flexibilidad por aquellas horas que superen el número de 12 horas de trabajo efectivo fuera de jornada.

El descanso compensatorio para el personal afectado, será de un (1) día, cuando las horas realizadas por esta modalidad, superen las seis y no sobrepasen las 12 horas anuales establecidas como máximo.

La percepción de este plus será incompatible con los siguientes:

- Plus de turnicidad.
- Plus de jornada partida.
- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de plus de calidad, seguridad y prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional

Única.-Cierre año 1999 y revisiones salariales.

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 CECIR (Ley 49/1998, de presupuestos generales del Estado para 1999).

Los conceptos productivos correspondientes al año 1999 serán los regulados en la disposición transitoria segunda del I convenio marco de puertos del Estado y autoridades portuarias, de conformidad con las cuantías establecidas en los complementos de puesto de trabajo año 1999 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 como anexo I.

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

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

Disposición derogatoria

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, quedan derogados y sustituidos todos los artículos del I convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias.

Anexo I. Ingresos, contratación y promoción interna.

Anexo II. Cuanías económicas de los pluses para 2000.

Anexo III. Programa de productividad.

ANEXO I**Sistema de provisión de puestos de trabajo****Ingresos:**

El proceso de selección del personal de nuevo ingreso en la Autoridad Portuaria de Vigo, se sujetará a las siguientes.

Condiciones:

a) Debe basarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad y hacerse mediante convocatoria pública, realizándose como mínimo mediante su publicación en el tablón de anuncios de la autoridad portuaria.

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 en el organigrama funcional y dotacional de la autoridad portuaria.

c) Se exigirá en todo caso, los siguientes requisitos de ingreso:

1. Titulación y aptitud suficiente para el puesto de trabajo, de acuerdo con la regulación establecida en los niveles, puestos de trabajo y titulaciones mínimas exigibles.

2. Capacidad para contratar.

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.

a) El tribunal podrá solicitar la colaboración/asistencia de organismos competentes o empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de valorar el tribunal.

b) Regirá el principio de agrupación de plazas en orden a la economía de procedimiento y presupuestario.

c) Debe establecerse en las convocatorias una reserva de plazas para personas con minusvalías que permita alcanzar progresivamente el 2% de la plantilla, y ocuparán aquellos puestos de trabajo que sean compatibles con su minusvalía.

d) Podrá establecerse un período de prueba, que se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, excepto en su duración, que no superará los quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; los treinta días para los trabajadores con cualificación, inclui-

do el personal administrativo, y los tres meses para el personal titulado.

La situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

e) En caso de que se seleccione a un trabajador que provenga de otro ente público portuario, se reconocerá la antigüedad que tuviese acreditada en el citado ente público portuario una vez verificada la ausencia de indemnización en la autoridad portuaria de procedencia.

f) El plazo de presentación de instancias será de 15 días hábiles, desde la publicación de la convocatoria.

g) La valoración final obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar las pruebas, no siendo preceptivo publicar las valoraciones parciales.

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

i) En la lista de aptos se podrán establecer reservas, para cubrir las bajas excepcionales que se puedan producir entre los admitidos, siendo válida esta lista de reservas, por un plazo máximo de tres (3) meses, desde la fecha de publicación de la misma.

Titulaciones mínimas:

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 o 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.

En caso de duda se solicitará, o podrá presentarse por el interesado, certificación del organismo competente.

Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en la clasificación anterior, deberá ser aprobada previamente su definición específica por la comisión paritaria del I convenio marco y posteriormente será objeto de asimilación por la Autoridad Portuaria de Vigo.

Proceso:

Concurso-oposición. Consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes, pasando a continuación a la calificación de los méritos y fijar el orden de prelación de los mismos. Se utilizará como regla general para todos los niveles.

Realizada la convocatoria se establecerán las bases previas en las cuales se recogerán los contenidos de las pruebas.

1. Se establece como regla general el siguiente baremo:

1.1. Aptitud profesional:

- Prueba teórica (específica a la plaza).
- Prueba práctica (específica a la plaza).
- Prueba física (optativa por A.P.).
- Test psicotécnico (optativa por A.P.).
- Entrevista.

La puntuación total será como máximo del 70%.

1.2. Méritos:

- Experiencia profesional.
- Méritos académicos:
- Idiomas

La puntuación total será como máximo del 20%.

1.3. Circunstancias personales: (*).

La puntuación total será como máximo del 10%.

(*). Circunstancias personales. Se entenderá por especiales características personales del candidato, aquéllas circunstancias que, previo baremo por el tribunal, puedan incidir en el desempeño laboral en el puesto de trabajo al que se opte.

a) Tribunales:

-Estarán compuestos por tres miembros nombrados por la autoridad portuaria, uno de ellos hará las funciones de secretario que levantará acta de las reuniones, y tres miembros designados por la representación laboral.

-El presidente del tribunal, nombrado por la autoridad portuaria, decidirá con su voto de calidad en caso de empate.

-Se podrán nombrar asesores.

-La representación laboral nombrará a los miembros del tribunal en el plazo de diez (10) días hábiles, desde que sean requeridos para ello.

-En el supuesto de que, pasado dicho plazo, la representación laboral no nombre a sus representantes, se continuará el proceso con el resto del tribunal, que se constituirá al efecto.

Promoción:

La promoción interna del personal de la Autoridad Portuaria de Vigo se realizará de acuerdo con las siguientes,

Condiciones:

a) Podrán presentarse a la convocatoria de plazas los trabajadores que pertenezcan a una categoría igual o inferior al nivel del puesto que se pretenda ocupar.

b) Debe basarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad y hacerse mediante convocatoria pública,

realizándose como mínimo mediante su publicación en el tablón de anuncios de la autoridad portuaria.

c) En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, ha de garantizarse la participación de representantes del personal.

d) Regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestario.

e) El plazo de presentación de instancias será de 10 días hábiles, desde la publicación de la convocatoria.

f) La valoración obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar las pruebas, no siendo preceptivo publicar las valoraciones parciales.

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

El tribunal podrá elevar propuesta al presidente para que en la lista de aptos se establezcan reservas, para cubrir las bajas excepcionales que se puedan producir entre los admitidos, siendo válida esta lista de reservas, por un plazo máximo de tres (3) meses, desde la fecha de publicación de la misma.

Titulaciones mínimas:

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 o 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, ingeniarías técnicas o equivalente).

Se entiende por equivalente cualquier titulación que venga a sustituir a las anteriormente mencionadas.

En caso de duda se solicitará, o podrá presentarse por el interesado, certificación del organismo competente.

Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en la clasificación anterior, deberá ser aprobada previamente su definición específica por la comisión paritaria del I convenio marco y posteriormente será objeto de asimilación por la Autoridad Portuaria de Vigo.

Con carácter excepcional, y durante la vigencia del presente convenio, al personal cuya antigüedad en la autoridad portuaria sea anterior al 31 de diciembre de 1993, no se le exigirá titulación alguna para concursar a cualquier puesto de trabajo, salvo que, lleve aparejada titulación específica. En el supuesto de carecer de la titulación mínima exigida para el nivel al que opte, deberá realizar obligatoriamente los cursos que establezca la comisión de formación, como requisito para poder optar al puesto vacante.

Proceso:

Concurso-oposición. Consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes, pasando a continuación a la calificación de los méritos y fijar el orden de prelación de los mismos. Se utilizará como regla general para todos los niveles.

Realizada la convocatoria se establecerán las bases previas en las cuales se recogerán los contenidos de las pruebas.

1. Se establece como regla general el siguiente baremo:

1.1. Aptitud profesional:

- Prueba teórica (específica a la plaza).
- Prueba práctica (específica a la plaza).
- Prueba física (optativa por A.P.).
- Test Psicotécnico(optativa por A.P.).
- Entrevista.

La puntuación total será como máximo del 70%.

1.2. Méritos:

- Experiencia profesional.
- Méritos académicos.
- Idiomas.

La puntuación total será como máximo del 20%.

Para los niveles 11 y 12 será obligatoria la valoración dentro de los méritos académicos, de las titulaciones de grado superior, y ésta representará, como mínimo, el 75% de la establecida para la valoración total del capítulo de méritos (20%).

1.3. Circunstancias personales: (*).

La puntuación total será como máximo del 10%.

(*) Circunstancias personales. Se entenderá por especiales características personales del candidato, aquellas circunstancias, que previo baremo del tribunal, puedan incidir en el desempeño laboral en el puesto de trabajo al que opte.

a) Tribunales:

-Estarán compuestos por tres miembros nombrados por la autoridad portuaria, uno de ellos hará las funciones de secretario que levantará acta de las reuniones, y tres miembros designados por la representación laboral.

-El presidente del tribunal, nombrado por la autoridad portuaria, decidirá con su voto en caso de empate.

-Se podrán nombrar asesores.

-La representación laboral nombrará a los miembros del tribunal en el plazo de diez (10) días hábiles, desde que sean requeridos para ello.

-En el supuesto de que, pasado dicho plazo, la representación laboral no nombre a sus representantes, se continuará el proceso con el resto del tribunal, que se constituirá al efecto.

Asistencia a tribunales.

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 demás disposiciones.

ANEXO II

Quantía económica de los pluses para el año 2000
-Plus de turnicidad.

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

Modalidad A-3 turnos.

A-1) 7 días a la semana.

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.554 pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

A-2) Solo días laborables.

Modalidad B-2 turnos con nocturnos los 7 días de la semana.

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.554 pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Modalidad C-2 turnos los días laborables en jornada diurna.

-Plus de irregularidad horaria.

IRREGULARIDAD		
NIVEL	MES	AÑO/12
12	33.466	401.592
11	33.466	401.592
10	33.466	401.592
9	33.466	401.592
8	33.466	401.592
7	30.728	368.736
6	29.330	351.960

-Plus de jornada partida.

JORNADA PARTIDA		
NIVEL	MES	AÑO/12
12	23.848	286.176
11	23.848	286.176
10	23.848	286.176
9	22.149	265.788
8	20.441	245.292
7	18.743	224.916
6	17.427	209.124

-Plus de especial responsabilidad y dedicación.

ESP. RESPONSABILIDAD		
NIVEL	MES	AÑO/12
12	43.891	526.692
11	41.698	500.376
10	39.500	474.000
9	36.210	434.520
8	26.331	315.972

-Plus de flexibilidad horaria.

VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA		
NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.076	2.535
9	1.030	2.392
8	913	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

-Plus de embarque.

2000	3.249 PTAS./DÍA
------	-----------------

-Plus de inmersión.

2000	648 PTAS./HORA
------	----------------

Cuantía económica de los pluses para el año 2001

-Plus de turnicidad.

NIVEL	TURNICIDAD/MODALIDADES		
	A	B	C
9	23.736	21.078	10.830
8	21.244	18.814	9.737
7	19.881	17.598	9.087
6	18.403	16.339	8.442
5	17.754	15.782	8.177
4	17.592	15.547	8.026
3	17.280	15.351	7.937
2	17.082	15.148	7.818
1	16.781	14.861	7.672

Modalidad A-3 turnos.

A-1) 7 días a la semana.

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.645 pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

A-2) Solo días laborables.

Modalidad B-2 turnos con nocturnos los 7 días de la semana.

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.645 pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Modalidad C-2 turnos los días laborables en jornada diurna.

-Plus de irregularidad horaria.

IRREGULARIDAD		
NIVEL	MES	AÑO/12
12	34.136	409.632
11	34.136	409.632
10	34.136	409.632
9	34.136	409.632
8	34.136	409.632
7	31.342	376.104
6	29.917	359.004

-Plus de jornada partida.

JORNADA PARTIDA		
NIVEL	MES	AÑO/12
12	24.325	291.900
11	24.325	291.900
10	24.325	291.900
9	22.592	271.104
8	20.850	250.200
7	19.117	229.404
6	17.775	213.300

-Plus de especial responsabilidad y dedicación.

ESP. RESPONSABILIDAD		
NIVEL	MES	AÑO/12
12	44.768	537.216
11	42.532	510.384
10	40.289	483.468
9	36.934	443.208
8	26.858	322.296

-Plus de disponibilidad.

NIVEL	MES
12	5.000
11	4.900
10	4.800
9	4.700
8	4.600
7	4.500
6	4.400

-Plus de calidad, seguridad y prevención R.L.

CALIDAD	
NIVEL	MES
12	1.500
11	1.600
10	1.700
9	1.800
8	1.900
7	2.000
7 (VIGILANCIA)	5.500
6	2.500
6 (VIGILANCIA)	5.500

-Plus de flexibilidad horaria.

VALOR HORA PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA		
NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.097	2.584
9	1.050	2.458
8	930	2.168
7	862	2.028
6	826	1.940
5	780	1.809
4	774	1.794
3	758	1.762
2	753	1.747
1	738	1.716

-Plus de embarque.

2001		3.314 PTAS./DÍA

-Plus de inmersión.

2001		660 PTAS./HORA
------	--	----------------