

Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais

DELEGACIÓN PROVINCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa "AUTORIDAD PORTUARIA DE VILAGARCÍA", con número de código 3603662, que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 6/8/2002, suscrito, en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo Comité de Empresa, en data 15/11/01, 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.

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

Vigo, 26 de agosto de dous mil dous.—O Delegado Provincial, P.A. o Secretario provincial, Luis Bouldosa Nores. 6629

I CONVENIO COLECTIVO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VILAGARCÍA 1999 - 2003

PREÁMBULO

En cumplimiento del artículo 4º del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 22 de diciembre de 1999 ("B.O.E. nº 15" de 18 enero de 2000), la Autoridad Portuaria de Vilagarcía y los Representantes de los Trabajadores asu-

men el cumplimiento de cada una de las cláusulas del I Convenio Marco con vinculación a la totalidad del mismo, y conciertan el presente Convenio Colectivo para dicha Autoridad Portuaria.

CAPITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal que presta servicios en la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, excepto los puestos de trabajo de niveles de Jefe de Unidad y superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive).

Será de aplicación en todos aquellos lugares y Centros de Trabajo de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía en donde su personal desarrolle su cometido.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO

Este Convenio será de aplicación desde 1 de enero de 1999 hasta 31 de diciembre de 2003, excepto para aquellos conceptos en que el I Convenio Marco o el presente Convenio establezca una duración diferente.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, de forma expresa con un plazo de preaviso superior a un mes respecto a la fecha de su finalización. Agotada su vigencia sin que se hubiese producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado en períodos anuales sucesivos respecto de la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 3. LAS PARTES

Se entenderá como parte empresarial la Autoridad Portuaria de Vilagarcía y como parte social la representación de los trabajadores asumida por el Comité de Empresa en proporción a la representatividad que ostente de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales.

ARTÍCULO 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

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.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

ARTÍCULO 5. GARANTÍA "AD PERSONAM"

Las remuneraciones económicas personales de los trabajadores que por productividad vinieran percibiéndose a 31 de diciembre de 1994 y siempre que excedan de lo pactado en el Convenio 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 condiciones más beneficiosas, y quedarán consolidadas a título personal como complemento congelado y no absorbible por futuros incrementos retributivos.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Aplicación, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma del mismo.

Esta Comisión que será paritaria, estará formada por seis miembros y un Secretario designado por la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, que no tendrá voz ni voto. De ellos, tres representarán a la Autoridad Portuaria y tres a los trabajadores.

Los miembros de la parte social, y sus substitutos, serán designados por cada una de las Organizaciones Sindicales, de entre los miembros del Comité de Empresa y en base a la representación que ostenten de acuerdo con los resultados de las últimas elecciones sindicales.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte, en caso de ser trabajadores de la Autoridad Portuaria deberán pertenecer al Comité de Empresa o ser Delegados Sindicales.

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.

Domicilio

La sede administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, Rúa Peirao Pasaxeiros, Nº 5, 36600 – Vilagarcía de Arousa.

La Secretaría de la Comisión, estará obligada a transmitir a cada uno de los miembros de la Comisión, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión 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 la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de la Autoridad Portuaria o la mayoría de la representación sindical.

Las reuniones de la Comisión, en base a los asuntos que le sean sometidos, tendrán el carácter de Ordinarias o Extraordinarias. La parte convocante podrá otorgar fundadamente tal calificación.

Las convocatorias de la Comisión en las que se incluyan puntos del Orden del Día relativos a Conflictos Colectivos o Huelgas, tendrán el carácter de Extraordinarias, salvo que expresamente, la parte convocante le atribuya carácter Ordinario.

En las convocatorias Ordinarias, la Comisión deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de quince días naturales y, en las Extraordinarias, en el término de tres días hábiles desde la recepción de la convocatoria.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría por cualquier medio fidedigno con una antelación mínima de tres días hábiles 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 acto seguido.

La Comisión, por mayoría de votos, podrá decidir aplazar o no tratar un determinado tema, motivando su decisión.

De las actas de las reuniones

De las reuniones de la Comisión se levantará Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.

Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión. Dicha aprobación se efectuará con carácter ordinario en la misma sesión, y con carác-

ter extraordinario en la reunión siguiente que celebre la Comisión.

Una vez aprobadas las Actas, estas tendrán carácter vinculante.

Competencias de la comisión

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Entender en materia de Conflicto Colectivo, de acuerdo con el procedimiento que se establece en el I Convenio Marco, 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.

Del quórum y régimen de adopción de acuerdos

Para la válida constitución de la Comisión y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Solución voluntaria de conflictos

La Comisión de Vigilancia e Interpretación actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, así como durante el periodo de preaviso de huelga, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC.

El presente Convenio se vincula voluntaria y expresamente al sistema de resolución de conflictos del Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Galicia, excepto en aquellas cuestiones que afecten a normativa presupuestaria.

Serán susceptibles de someterse a este sistema aquellas controversias o diferencias laborales que correspondan a una pluralidad de personas, o en las que la interpretación, objeto de divergencia, afecte a intereses colectivos o suprapersonales.

A los efectos del presente apartado, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que siendo promovidos por un trabajador a título individual, su solución sea extensible o generalizable a un colectivo de trabajadores.

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7. 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 de Vilagarcía, ejercida por sí mismo o a través de las delegaciones oportunas. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y participación reconocidos a los trabajadores y a sus representantes de acuerdo con la normativa vigente.

La Autoridad Portuaria de Vilagarcía podrá recabar asesoramiento de los representantes de los trabajadores en todo aquello que estime oportuno.

ARTÍCULO 8. DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas orgánicamente responsables de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía. Estas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas guardando en su adopción y aplicación, la consideración debida a la dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Los responsables de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía podrán reunirse, a petición de cualquiera de las partes, con una periodicidad bimensual con los representantes de los trabajadores, a efectos de informar del desarrollo del trabajo y recibir las sugerencias sobre el mismo.

ARTÍCULO 9. CERTIFICACIONES

La Autoridad Portuaria de Vilagarcía, dentro de sus respectivas competencias, estará 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 3 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10. DOTACIONES DE PERSONAL

Las modificaciones de las dotaciones de personal fijo serán aprobadas por el Consejo de Administración, de acuerdo con las normas legales sobre empleo y presupuestarias vigentes en cada momento, y sobre la base de las necesidades de personal de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, con el preceptivo informe de los representantes legales de los

trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo máximo de 15 días naturales.

ARTÍCULO 11. INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

El sistema de selección y contratación del personal fijo, a de observar los siguientes criterios:

1. Debe basarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad y hacerse mediante convocatoria pública.

2. Ha de ajustarse a la normativa general presupuestaria y sobre empleo vigente en cada momento y realizarse de acuerdo con las necesidades de personal definidas por la Autoridad Portuaria de Vilagarcía.

3. Exigirá en todo caso, los siguientes requisitos de ingreso:

a) Titulación y aptitud suficiente para el puesto de trabajo, de acuerdo con la regulación establecida en los niveles y puestos de trabajo (Art. 10 del I Convenio Marco) y las titulaciones mínimas exigibles según Anexo1 (Ingreso).

b) Haber cumplido la edad que fijen las leyes.

c) Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño del puesto de que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas establecidas de acuerdo con los criterios recogidos en el Anexo 2.

4. Con carácter general la selección se efectuará por concurso-oposición. La selección para la contratación de puestos de niveles 11 y 12 podrá efectuarse por concurso de méritos.

5. En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, 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 al artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. La representación de la Autoridad Portuaria estará compuesta por un Presidente, un Secretario y un Vocal, todos ellos designados por el Presidente de la Autoridad Portuaria y contarán con voz y voto.

6. Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de organismos competentes o Empresas especializadas, incorporando los resultados al expediente que ha de juzgar el Tribunal.

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

8. Debe establecerse en las convocatorias una reserva de plazas para personal con minusvalía que permita alcanzar el 2% de la plantilla en aquellos puestos de trabajo que sean compatibles con su minusvalía.

9. El abono de indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de Oposiciones y Concursos, ha de efectuarse según lo regulado en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y Disposiciones Complementarias sobre indemnizaciones por razón de servicio en el Sector Público.

10. El período de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación profesional, en treinta días para los trabajadores con cualificación, incluido personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

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

11. En caso de que se seleccione a un trabajador que provenga de otro Ente Público portuario, se le reconocerá la antigüedad que tuviese acreditada en el Sistema Portuario siempre que no exista indemnización por cese en el Ente de procedencia, respetándose en todo caso lo establecido en esta materia por la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del estado y de la Marina Mercante, en su Disposición Adicional Sexta, modificada por la Ley 62/1997, de 26 de diciembre.

12. El plazo de presentación de instancias será como mínimo de diez días hábiles.

13. La valoración final obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar las pruebas, así como las valoraciones parciales de cada una de las pruebas.

ARTÍCULO 12. CONTRATACIÓN EVENTUAL

La contratación eventual de personal, se regirá por las normas generales que regulan cada modalidad de contratación, y por lo regulado en el presente Convenio en la medida que legalmente corresponda.

Las partes legitimadas acuerdan que los Órganos de Gobierno de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía elegirán la duración que en cada momento más se ajuste a sus necesidades, de entre las siguientes:

1. Contratos eventuales de hasta seis meses, en un período de referencia de doce.

2. Contratos eventuales de hasta doce meses en un período de referencia de dieciocho meses.

3. Contratos eventuales de hasta cuatro meses de duración para la sustitución de personal en período vacacional.

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

En un plazo de 3 meses desde la firma del presente Convenio, una comisión paritaria formada al efecto, y compuesta de tres miembros por cada parte, determinará las actividades que serán objeto de contratación de trabajadores eventuales, así como las actividades que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, salvo casos de urgencia y necesidad no programados que serán comunicados y motivados al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 13. PROMOCIÓN INTERNA

El sistema de promoción interna del personal de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía ha de observar los siguientes criterios:

1. 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.

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

3. Sólo cuando no existiese en la Autoridad Portuaria de Vilagarcía personal apto para cubrir un puesto por promoción interna se procederá a la convocatoria externa, con el compromiso de informar al Sistema Portuario a través del Ente Público Puertos del Estado.

4. En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, 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. La representación de la Autoridad Portuaria estará compuesta por un Presidente, un Secretario y un Vocal, todos ellos designados por el Presidente de la Autoridad Portuaria y contarán con voz y voto.

5. El plazo de presentación de instancias será como mínimo de diez días hábiles.

6. La valoración final obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar las pruebas.

7. Se exigirán en todo caso los siguientes requisitos:

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 (Art. 10 del I Convenio Marco) y que cuenten con la titulación mínima establecida en el Anexo I (Promoción Profesional).

- b) Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño del puesto de que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas establecidas de acuerdo con los criterios recogidos en el Anexo 2.

8. El abono de indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de Oposiciones y Concursos, ha de efectuarse según lo regulado en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y Disposiciones Complementarias sobre indemnizaciones por razón de servicio en el Sector Público.

ARTÍCULO 14. CLASIFICACIÓN SEGÚN SU PERMANENCIA

El personal de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía se clasificará en fijo y temporal. Se entiende por personal fijo, el que se contrata por tiempo indefinido para que su prestación se prolongue en el tiempo sin límite en su duración, y por personal temporal, el que se contrata por un tiempo determinado, improrrogable en la temporalidad de acuerdo con las normas que, en cada caso, regulen dicha contratación.

Sobre el derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

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

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Los grupos y categorías profesionales son los definidos en el artículo 10 del I Convenio Marco de Relaciones Laborales.

Las categorías profesionales recogidas en el Convenio Marco no supone la obligación de tenerlas cubiertas por la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, si las necesidades del servicio y volumen del tráfico no lo requieren. Si surgiere alguna nueva tarea o función no contemplada en el Convenio Marco, será objeto de asimilación por esta Autoridad Portuaria, hasta tanto se apruebe su definición específica por la Comisión Paritaria del Convenio Marco.

Todos los trabajadores serán calificados 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 deberá emitirlo en el plazo preceptivo de tres días naturales.

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 sólo hecho de la antigüedad.

La Autoridad Portuaria de Vilagarcía dará a conocer a los trabajadores su organigrama funcional una vez aprobado por el órgano competente.

CAPITULO 4

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Este artículo complementa lo dispuesto en el Convenio Marco, en concreto:

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.

Se entenderá como horario específico la de los trabajadores en los que la naturaleza o circunstancias especiales de trabajo así lo exijan, en todo caso deberá salvaguardarse los descansos legales entre jornadas y semanales.

En lo que se refiere al trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

La Autoridad Portuaria de Vilagarcía elaborará en el mes de enero de cada año, el calendario laboral anual, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Una vez aprobado, se publicará en los tabloneros de anuncios.

ARTÍCULO 17. DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS.

Cuando por razones técnicas y/o organizativas se trabaje en domingos o día festivo se percibirá con cargo al Plus de Flexibilidad Horaria una cuantía igual para todas las categorías profesionales de 5.500 pesetas día para el año 2000 (33,06).

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

Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos adscritos a las modalidades A y B, según lo regulado en el artículo 29.

ARTÍCULO 18. TRABAJO A TURNOS, TRABAJO NOCTURNO

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

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización en equipo según el 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 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 Flexibilidad Horaria en la modalidad B, en la cuantía que proceda.

Ningún trabajador estará en el turno de noche más de 15 días naturales seguidos, excepto adscripción voluntaria a dicho turno o que hubiese sido contratado para trabajar en período nocturno.

Se considera trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 6 horas, incrementándose la retribución en un 30% de su salario base diario, excepto que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

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

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

ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS

Este artículo complementa lo dispuesto en el Convenio Marco, en concreto:

Las horas extraordinarias que no tengan la consideración de fuerza mayor, se compensarán por tiempo de descanso, en proporción de 1,75 horas de descanso por hora trabajada. Este descanso se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio, previa petición por el interesado.

CAPÍTULO 5 VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 20. VACACIONES

De mutuo acuerdo se podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos de 15 días naturales, que deberán comenzar los días 1 o 16 del mes de que se trate. En tal caso la suma total de los períodos de vacaciones será de 30 días naturales. Excepcionalmente, por la Autoridad Portuaria de Vilagarcía se podrán estudiar otros períodos solicitados.

Se considera periodo normal de vacaciones los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Cuando excepcionalmente y si por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional antes señalado, se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural. 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, plus de calidad y, en su caso, plus de turnicidad, plus de jornada partida, plus de irregularidad y plus de especial responsabilidad y dedicación.

En caso de discrepancia entre los trabajadores para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotativos.

ARTÍCULO 21. PERMISOS RETRIBUIDOS

Este artículo desarrolla y complementa el artículo 13 del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, al que se añade el punto siguiente:

Se amplía este derecho a licencias a retribuir por tiempos y causas, a las parejas de hecho, siempre que resulte debidamente acreditada su constitución.

ARTÍCULO 22. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

El Personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades

del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

CAPÍTULO 6 JUBILACIONES

ARTÍCULO 23. PREMIO A LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente a los 64 años, en base a lo establecido en el artículo 15 del I Convenio Marco, percibirán un premio de 500.000 pesetas (3.005,060) a partir de la firma de este Convenio.

CAPÍTULO 7 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 24. VESTUARIO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Autoridad Portuaria de Vilagarcía facilitará, en los plazos que determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral, 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 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 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 25. RECONOCIMIENTO MÉDICO, BOTIQUINES

Con carácter anual, la Autoridad Portuaria de Vilagarcía pondrá a disposición de su personal un reconocimiento médico en un 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.

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

En todas las instalaciones fijas de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, 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 Vilagarcía realizará las revisiones médicas especializadas y específicas al puesto de trabajo de conformidad con la Evaluación de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO 8 ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 26. INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador que esté en situación de Incapacidad Temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento con cargo a la Autoridad Portuaria, sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100 por 100 de sus percepciones, entendiéndose por tales el salario base mensual, la antigüedad, el plus de movilidad funcional y, en su caso, el plus de turnicidad, el plus de irregularidad horaria, el plus de jornada partida, el plus de especial responsabilidad y dedicación y el plus de calidad, seguridad y prevención de riesgos laborales (no se incluirán los incrementos de los pluses cuya percepción esté prevista exclusivamente para los supuestos de realización efectiva del trabajo), hasta un máximo de doce meses, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produzca resolución expresa del INSS, en la que se declare prorrogada la situación de incapacidad temporal, en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de dieciocho meses.

Con el fin de reducir el posible absentismo, si en la Autoridad Portuaria el índice de absentismo en el año anterior ha sido del 5 por 100 o más, en la segunda incapacidad temporal 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 27. PRÉSTAMOS REINTEGRABLES

Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora, que estén debidamente justificadas, y siempre que se haya dispuesto para dicho fin presupuesto en el Plan de Empresa de la Autoridad Portuaria, respetándose en todo caso el orden de petición, se establece la concesión a favor de los trabajadores regidos por el presente Convenio, la posibilidad de obtener préstamos en cuantía de hasta 1.000.000 ptas.

(6.010,12), reintegrables en un plazo máximo de 36 meses a descontar, en 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.

En caso de extinción, por cualquier motivo, de la relación laboral del trabajador con la Autoridad Portuaria, deberá liquidar totalmente el saldo pendiente de amortización del préstamo, o en su defecto, negociar con la Autoridad Portuaria un nuevo período de amortización devengando intereses de mercado.

ARTÍCULO 28. FONDOS DE PENSIONES

Las partes se comprometen, a partir de la firma del presente Convenio, a estudiar la viabilidad de establecer un Plan de Pensiones que, en su caso, se constituirá con aportaciones de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía y de los trabajadores, dentro de los límites salariales aprobados por la CECIR.

CAPÍTULO 9 ESTRUCTURA SALARIAL

ARTICULO 29. 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 tendrá carácter consolidable.

1) PLUS DE EMBARQUE O AYUDA DE COMIDA

Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a 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 3.

b) Si realizan las dos comidas principales, percibirán el 80 por 100 de dicho plus.

c) Si realizan una sola comida principal, percibirán el 50 por 100 de dicho plus.

A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20 por 100 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 3, y compensará el tiempo realmente trabajado con el 25 por 100 en tiempo de descanso.

3) PLUS DE TURNICIDAD

A) PLUS DE TRES TURNOS:

Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar en turnos rotatorios de mañana-tarde-noche, durante las veinticuatro horas del día, incluidos domingos y festivos, percibirán un plus en la cuantía establecida en el Anexo 3, modalidad A, incrementada en 4.555 pesetas (27,38) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

B) PLUS DE DOS TURNOS:

Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días laborables percibirán un plus en la cuantía establecida en el Anexo 3, modalidad B.

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

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

4) PLUS DE JORNADA PARTIDA

Percibirán el plus de jornada partida aquellos trabajadores que habitual y efectivamente realicen dicho horario, en la cuantía que aparece en el Anexo 3.

La percepción del plus de jornada partida, absorberá toda ayuda de comida que, hasta la fecha se haya venido percibiendo.

El plus de jornada partida es incompatible con:

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

5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA

Tendrán derecho a la percepción de este plus todos aquellos trabajadores adscritos a los siguientes puestos:

- Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas.
- Conserjes.
- Conductores (de Presidencia y Dirección).
- Personal de Talleres (Jefes de Equipo, Oficiales y Ayudantes);

que, por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, a juicio de la Presidencia, someterse a total disponibilidad sin sujeción al horario regular, en la cuantía que aparece en el Anexo 3.

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.

B) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRODUCTIVIDAD:

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado del mismo.

La valoración de la productividad se realizará en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo.

El derecho al devengo de esta modalidad de complementos se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento inicial, decayendo en tal derecho el percipiente en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias, excepto el plus de movilidad funcional regulado en el I Convenio Marco, que por tener carácter estructural, es de asunción obligatoria. En ningún caso, por tanto, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, a excepción del mencionado plus, originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

1) 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 modificaciones en el horario regular sin superar las treinta y siete horas y media, en cómputo cuatrimestral, se percibirá el plus en su modalidad A, y si superara las treinta y siete horas y media, en cómputo cuatrimestral, se percibirá el mencionado plus de flexibilidad en su modalidad B, según consta en el Anexo 3.

Este plus es incompatible con:

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

2) 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, 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 cuarenta y cuatro festivos ni sesenta y seis nocturnos en cómputo anual.

La cuantía económica será de dos veces el valor unitario correspondiente a una hora de la modalidad B del Plus de Flexibilidad Horaria para cada nivel.

3) 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 ab-

soluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias por la Presidencia del Ente Público. Su cuantía queda fijada en el Anexo 3 de este Convenio.

Este plus se asignará a:

- Los puestos de niveles 11 y 12.
- Las/los Secretarías/os de Presidentes.

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 flexibilidad horaria.
- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.
- Plus de Irregularidad.

4) PLUS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Este Plus retribuye el compromiso de todos los trabajadores de participar activamente en los procesos de mejora derivados del desarrollo e implantación del Plan de Calidad y consecución de objetivos fijados en el Plan de Empresa, 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.

Por otra parte, el personal afecto al presente Convenio se compromete a asistir obligatoriamente a los Cursos de Formación dentro del horario de trabajo y fuera de éste, si se considera por parte de la Comisión de Formación la obligatoriedad del mismo, computándose como horario efectivo de trabajo.

Este Plus comenzará a devengarse desde enero del 2001 y una vez sea autorizado por la CECIR, en la cuantía establecida en el anexo 3.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Por el carácter público de esta Autoridad Portuaria, el presente Convenio Colectivo, está sometido a lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria, requiriéndose para su validez la previa autorización de la C.E.C.I.R. (Ley General Presupuestaria)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, encomienda a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo, las revisiones salariales

anuales durante la vigencia de éste. Para el año 1999 se considera cerrada la revisión salarial efectuada en su día, y que corresponde a las tablas salariales de complementos de puestos de trabajo que figuran publicadas en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Los tramites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes, y quedarán suspendidas a la finalización de las negociaciones establecidas en la Disposición Transitoria Primera del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA - NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y disposiciones reglamentarias en vigor.

DISPOSICIÓN DEROGATIVA

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, queda derogado y sustituido el I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

ANEXO I

TITULACIONES MÍNIMAS PARA INGRESOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1.—INGRESOS

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

Niveles 3 al 6: Se exige como requisito acreditar la posesión del Título de FP1 ó equivalente.

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

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

2.—PROMOCIÓN PROFESIONAL

Niveles 1 al 4: La posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente, garantiza poder optar a puestos hasta nivel 4 del Convenio.

Niveles 5 al 8: La posesión del Título de FP1 ó equivalente, garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 8 del Convenio.

Niveles 9 al 10: La posesión del Título de FP2, BUP, COU ó equivalente, garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 10 del Convenio.

Niveles 11/12: La posesión de un título de grado superior (Licenciaturas, Diplomaturas, Ingenierías Técnicas o equivalente), garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 12 del Convenio.

Se entiende por "equivalente" cualquier titulación que venga a sustituir las anteriormente mencionadas, según la nueva ordenación académica establecida por la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de Octubre de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

Transitoriamente, y durante la vigencia de este Convenio, se entenderá asimismo por "equivalente", en los supuestos de FP1 y FP2, la superación de aquellos exámenes y méritos teóricos prácticos que se determinen. Este supuesto sólo afectará en los casos de Promoción Profesional y para aquellos trabajadores fijos con anterioridad a 1 de enero de 1993.

ANEXO 2 SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se considera requisito indispensable para participar en una convocatoria pública de provisión de puestos, acreditar la posesión de la titulación mínima que se describe en el Anexo 1 para el puesto convocado.

Se establece como regla general el siguiente baremo:

- 70% de aptitud profesional como mínimo.
- 20% de méritos profesionales como máximo, relativos al puesto que se opta.
- 10% de circunstancias personales como máximo.

1) *Aptitud profesional:*

Se establecerán en general como pruebas de aptitud, las siguientes:

- Prueba teórica.
- Prueba práctica.
- Prueba física.
- Test psicotécnico.
- Entrevista con el Tribunal Calificador.

Las pruebas teóricas y prácticas se puntúan en una escala de 1 a 10 puntos, debiéndose superar cada una de ellas con un mínimo de 5. Asimismo, las puntuaciones obtenidas en el resto de las pruebas y entrevistas habrán de ser normalizadas a una escala de 10, siendo imprescindible superarlas con una puntuación superior a 5.

2) *Concurso de méritos:*

Se establecerán en general como méritos, los siguientes:

- Experiencia profesional.
- Méritos académicos adicionales.
- Idiomas.
- Gallego.

3) *Circunstancias personales:*

Se entenderá por especiales características personales del candidato, aquellas relacionadas con su personalidad o circunstancias que puedan afectar al desempeño laboral en el puesto de trabajo al que opte.

ANEXO 3 TABLA SALARIAL AÑO 2000

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1) PLUS DE EMBARQUE: 3.250 PESETAS/DIA
19,53 EUROS/DIA

2) PLUS DE INMERSIÓN: 650 PESETAS/HORA
3,91 EUROS/HORA

3) PLUS DE TURNICIDAD:

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A" PESETAS/MES	"B" PESETAS/MES		"A" EUROS/MES	"B" EUROS/MES
10	23.270	10.620	10	139,86	63,83
9	23.270	10.620	9	139,86	63,83
8	20.830	9.545	8	125,19	57,37
7	19.490	8.910	7	117,14	53,55
6	18.045	8.275	6	108,45	49,73
5	17.405	8.015	5	104,61	48,17
4	17.250	7.870	4	103,68	47,30
3	16.940	7.785	3	101,81	46,79
2	16.750	7.695	2	100,67	46,25
1	16.455	7.525	1	98,90	43,30

En la modalidad A las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.555 pesetas (27,38) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

4) PLUS DE JORNADA PARTIDA:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
10	23.850	10	143,34
9	22.150	9	133,12
8	20.440	8	122,85
7	18.745	7	112,66
6	17.425	6	104,73
5	16.580	5	99,65
4	16.045	4	96,43
3	15.730	3	94,54
2	15.560	2	93,52
1	15.385	1	92,47

5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
10	33.465	10	201,13
9	33.465	9	201,13
8	33.465	8	201,13
7	30.730	7	184,69
6	29.330	6	176,28
5	29.330	5	176,28
4	21.945	4	131,89
3	21.945	3	131,89
2	21.945	2	131,89
1	21.945	1	131,89

**COMPLEMENTOS POR CALIDAD
O CANTIDAD DE TRABAJO - 2000**

1) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A" PESETAS/HORA	"B" PESETAS/HORA		"A" EUROS/HORA	"B" EUROS/HORA
10	1.075	2.535	10	6,46	15,24
9	1.030	2.390	9	6,19	14,36
8	915	2.125	8	5,50	12,77
7	845	1.990	7	5,08	11,96
6	810	1.900	6	4,87	11,42
5	765	1.775	5	4,60	10,67
4	760	1.760	4	4,57	10,58
3	745	1.730	3	4,48	10,40
2	740	1.715	2	4,45	10,31
1	725	1.685	1	4,36	10,13

PLUS FESTIVO (ARTº 17): 5.500 PESETAS/DIA - 33,06 EUROS/DIA.

2) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
12	43.890	12	263,78
11	41.700	11	250,62
10	39.500	10	237,40
9	36.210	9	217,63

TABLA SALARIAL AÑO 2001

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1) PLUS DE EMBARQUE: 3.315 PESETAS/DIA
19,92 EUROS/DIA2) PLUS DE INMERSIÓN: 665 PESETAS/HORA
4,00 EUROS/HORA

3) PLUS DE TURNICIDAD:

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A" PESETAS/MES	"B" PESETAS/MES		"A" EUROS/MES	"B" EUROS/MES
10	23.735	10.830	10	142,65	65,09
9	23.735	10.830	9	142,65	65,09
8	21.245	9.735	8	127,69	58,51
7	19.880	9.090	7	119,48	54,63
6	18.405	8.440	6	110,62	50,73
5	17.755	8.175	5	106,71	49,13
4	17.595	8.025	4	105,75	48,23
3	17.280	7.940	3	103,85	47,72
2	17.085	7.850	2	102,68	47,18
1	16.785	7.675	1	100,88	46,13

En la modalidad A las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.645 pesetas (27,92) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

4) PLUS DE JORNADA PARTIDA:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
10	24.325	10	146,20
9	22.595	9	135,80
8	20.850	8	125,31
7	19.120	7	114,91
6	17.775	6	106,83
5	16.910	5	101,63
4	16.365	4	98,36
3	16.045	3	96,43
2	15.870	2	95,38
1	15.695	1	94,33

5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
10	34.135	10	205,16
9	34.135	9	205,16
8	34.135	8	205,16
7	31.345	7	188,39
6	29.915	6	179,79
5	29.915	5	179,79
4	22.385	4	134,54
3	22.385	3	134,54
2	22.385	2	134,54
1	22.385	1	134,54

COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO -2001

2) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A" PESETAS/HORA	"B" PESETAS/HORA		"A" EUROS/HORA	"B" EUROS/HORA
10	1.095	2.585	10	6,58	15,54
9	1.050	2.440	9	6,31	14,66
8	935	2.170	8	5,62	13,04
7	860	2.030	7	5,17	12,20

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A"	"B"		"A"	"B"
	PESETAS/HORA	PESETAS/HORA		EUROS/HORA	EUROS/HORA
6	825	1.940	6	4,96	11,66
5	780	1.810	5	4,69	10,88
4	775	1.795	4	4,66	10,79
3	760	1.765	3	4,57	10,61
2	755	1.750	2	4,54	10,52
1	740	1.720	1	4,45	10,34

PLUS FESTIVO (ARTº 17): 5.610 PESETAS/DIA -
33,72 EUROS/DIA

2) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
12	44.770	12	269,07
11	42.535	11	255,64
10	40.290	10	242,15
9	36.935	9	221,98

3) PLUS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Este Plus comenzará a devengarse desde enero de 2001 y una vez sea autorizado por la CECIR.

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
12	4.400	12	26,44
11	4.300	11	25,84
10	4.200	10	25,24
9	4.100	9	24,64
8	4.000	8	24,04
7	3.900	7	23,44
6	3.800	6	22,84
5	3.700	5	22,24
4	3.600	4	21,64
3	3.500	3	21,04
2	3.400	2	20,43
1	3.300	1	19,83

TABLA SALARIAL AÑO 2002

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1) PLUS DE EMBARQUE: 3.380 PESETAS/DIA
20,31 EUROS/DIA

2) PLUS DE INMERSIÓN: 680 PESETAS/HORA
4,09 EUROS/HORA

3) PLUS DE TURNICIDAD:

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A"	"B"		"A"	"B"
	PESETAS/MES	PESETAS/MES		EUROS/MES	EUROS/MES
10	24.210	11.045	10	145,51	66,38
9	24.210	11.045	9	145,51	66,38
8	21.670	9.930	8	130,24	59,68

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A"	"B"		"A"	"B"
	PESETAS/MES	PESETAS/MES		EUROS/MES	EUROS/MES
7	20.280	9.270	7	121,89	55,71
6	18.775	8.610	6	112,84	51,75
5	18.110	8.340	5	108,84	50,12
4	17.945	8.185	4	107,85	49,19
3	17.625	8.100	3	105,93	48,68
2	17.425	8.005	2	104,73	48,11
1	17.120	7.830	1	102,89	47,06

En la modalidad A las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.740 pesetas (28,49) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

4) PLUS DE JORNADA PARTIDA:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
10	24.810	10	149,11
9	23.045	9	138,50
8	21.265	8	127,81
7	19.500	7	117,20
6	18.130	6	108,96
5	17.250	5	103,67
4	16.690	4	100,31
3	16.365	3	98,36
2	16.185	2	97,27
1	16.010	1	96,22

5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
10	34.820	10	209,27
9	34.820	9	209,27
8	34.820	8	209,27
7	31.970	7	192,14
6	30.515	6	183,40
5	30.515	5	183,40
4	22.835	4	137,24
3	22.835	3	137,24
2	22.835	2	137,24
1	22.835	1	137,24

COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO -2002

1) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A"	"B"		"A"	"B"
	PESETAS/HORA	PESETAS/HORA		EUROS/HORA	EUROS/HORA
10	1.115	2.635	10	6,70	15,84
9	1.070	2.490	9	6,43	14,97
8	955	2.215	8	5,74	13,31
7	875	2.070	7	5,26	12,44
6	840	1.980	6	5,05	11,90

NIVEL	MODALIDAD		NIVEL	MODALIDAD	
	"A" PESETAS/HORA	"B" PESETAS/HORA		"A" EUROS/HORA	"B" EUROS/HORA
5	795	1.845	5	4,78	11,09
4	790	1.830	4	4,75	11,00
3	775	1.800	3	4,66	10,82
2	770	1.785	2	4,63	10,73
1	755	1.755	1	4,54	10,55

PLUS FESTIVO (ARTº 17): 5.720 PESETAS/DIA -
34,38 EUROS/DIA

2) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y
DEDICACIÓN:

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
12	45.665	12	274,45
11	43.385	11	260,75
10	41.095	10	246,99
9	37.675	9	226,43

3) PLUS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y PRE-
VENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Este Plus comenzará a devengarse desde enero
de 2001 y una vez sea autorizado por la CECIR.

NIVEL	PESETAS/MES	NIVEL	EUROS/MES
12	4.490	12	26,99
11	4.385	11	26,35
10	4.285	10	25,75
9	4.180	9	25,12
8	4.080	8	24,52
7	3.980	7	23,92
6	3.875	6	23,29
5	3.775	5	22,69
4	3.670	4	22,06
3	3.570	3	21,46
2	3.470	2	20,86
1	3.365	1	20,22