JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Delegación Provincial de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la entidad Autoridad Portuaria de Sevilla (Código: 4103922), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-1999 hasta el 31-12-2003.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

Acuerda

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la entidad Autoridad Portuaria de Sevilla, con vigencia desde el 1-1-1999 hasta el 31-12-2003.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 21 de octubre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de Cierre de la Mesa Negociadora del I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Sevilla

En Sevilla, en el Salón de Sesiones de la Autoridad Portuaria, a las 14.00 horas del día 17 de diciembre de 2001, se reúnen los miembros de la Dirección y la Representación Social de los trabajadores reseñados más abajo, al objeto de continuar con la negociación del I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

Asistentes:

Por la Dirección:
Don Manuel Ángel Fernández González.
Don José Luis Hormaechea Escós.
Don Carlos Castilla Fernández.
Don Gonzalo Carrasco Morey.

Por la Representación Social:
Por U.G.T.:
Don Manuel Asián Bizcocho.
Don Juan Vicente Suárez López.
Doña M.ª Ángeles Muñoz Navarro.

Asesores:
Don Manuel Moreno Bejarano.
Don Juan A. Curiel López.
Don Manuel Rosa Muñoz.

Por CC.OO.:
Don José Béjar Muñoz.
Don Manuel Criado Márquez.

Asesores:
Don Antonio de Diego Caro.
Don José Puertos Rivas.

Secretario:
Don Eduardo Cabeza Pacheco.

En la presente reunión se adopta como único acuerdo el siguiente:

Firmar el I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Sevilla según el texto que se adjunta.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

Siguen varias firmas ilegibles.

I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Sevilla

El I Convenio Marco 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.18/01/00), regula las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en Puertos del Estado y en las Autoridades Portuarias de A Coruña, Algeciras, Alicante, Almería-Motril, Avilés, Barcelona, Bahía de Cádiz, Baleares, Cartagena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Gijón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo y Vilagarcía, excepto los puestos de trabajo de niveles de Jefe de Unidad y Superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive).

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

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

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1.—*Ámbito funcional, territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales del personal de la Autoridad Portuaria de Sevilla que presta sus servicios en los centros de trabajo dependientes de ésta, vinculados a la misma por una relación laboral (Niveles 1 al 12, ambos inclusive). Quedan excluidos de su aplicación el personal que ocupe puestos de trabajo de niveles de Jefe de Unidad o superiores.

Artículo 2.—*Ámbito temporal y denuncia del Convenio.*

Este Convenio Colectivo tendrá aplicación, a efectos económicos y sociales, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2003, excepto en aquellos

conceptos para los que las partes establezcan fechas de vigencia diferentes.

Habrá prórroga automática del Convenio Colectivo durante un año, y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación social o empresarial con un plazo de preaviso superior a un mes e inferior a tres meses respecto a la fecha de su finalización. Tras producirse la denuncia del Convenio Colectivo, y hasta tanto no se firme uno nuevo, se mantendrá en vigor todo su articulado.

Artículo 3.—*Las partes.*

Se entenderá como parte empresarial la Autoridad Portuaria de Sevilla y como parte social la representación de los trabajadores asumida por las Secciones Sindicales de UGT y CCOO.

Artículo 4.—*Naturaleza, absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y sustituyen, compensan y absorben las que venían rigiendo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen 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 de este Convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 5.—*Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.*

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

Esta Comisión que será paritaria, estará formada por seis miembros. De ellos, tres representarán a la Autoridad Portuaria y tres a los trabajadores. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros, en proporción a la representación que ostenten en el mismo.

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

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

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

La sede administrativa de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la Sede de la Autoridad Portuaria de Sevilla con domicilio en, Avda. de Molini, 6, Sevilla.

La Secretaría de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión de Vigilancia e Interpretación por el conducto más rápido posible.

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 social.

Las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación revestirán, sobre la base de los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. La parte convocante podrá otorgar fundadamente tal calificación.

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

En las convocatorias ordinarias, la Comisión de Vigilancia e Interpretación deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de quince días 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 Vigilancia e Interpretación, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría por cualquier medio fehaciente, con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión, y remitiendo, a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará a la otra parte.

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

De las actas de las reuniones:

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

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

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

Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante.

Del quórum y régimen de adopción de acuerdos:

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

Compete a la Comisión de Vigilancia e Interpretación:

— Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.

— Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.

— Elevar, si así se acuerda, los conflictos de interpretación o aplicación de este Convenio a la Comisión Paritaria del Convenio Marco.

— Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

Procedimiento de actuación en materia de conflicto colectivo y huelga:

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.

Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos, que de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos.

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, adoptados por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorios.

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

En caso de que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, o transcurriera el plazo previsto para ello, las partes solicitarán la mediación del SERCLA, siguiéndose el procedimiento previsto en la normativa correspondiente.

Caso de no alcanzarse acuerdo por no aveniencia o por haberse intentado sin efecto, las partes podrán acordar el sometimiento al proceso arbitral ante el SERCLA, salvo que la cuestión sometida al mismo, tenga repercusión sobre la normativa presupuestaria aplicable, a sí como a sus procedimientos y normas adicionales previstas.

Respecto a la adopción de medidas de conflictos colectivos extrajudiciales (huelga, cierre patronal, etc.), las partes someterán igualmente con carácter previo a su convocatoria, dichos conflictos a la mediación del SERCLA.

Artículo 6.—*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 Colectivo de ámbito inferior por igual concepto, en condiciones homogéneas de trabajo, serán respetadas con carácter excepcional y a título individual como condiciones más beneficiosas, y quedaran consolidadas a título personal como complemento congelado y no absorbible por futuros incrementos retributivos.

Capítulo II
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 Sevilla, que podrán ejercerla por sí mismos o a través de las delegaciones oportunas.

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

Artículo 8.—*Dirección y control del trabajo.*

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas que representen a los Órganos de Gobierno y Gestión de la Autoridad Portuaria de Sevilla o personas en quién deleguen, las cuales adoptarán las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso.

Cuando se contemple por la Autoridad Portuaria de Sevilla la ejecución de trabajos que no requieran la utilización de medios o especialidades de los que se carezca, ésta, informará sobre la intención de realizar dichos trabajos con medios externos a la representación legal y sindical de los trabajadores.

Los responsables de la Autoridad Portuaria se reunirán con una periodicidad bimestral con los representantes legales y sindicales de los trabajadores, a efectos de informar documentadamente del desarrollo del trabajo, de la situación económica de la Autoridad Portuaria de Sevilla, de sus Planes de Empresa, de sus necesidades de plantilla y recibir las opiniones de los representantes laborales sobre estas materias.

Artículo 9.—*Certificaciones.*

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

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser visadas por el Presidente de la Autoridad Portuaria de Sevilla o persona en quien delegue.

Artículo 10.—*Plantillas.*

La plantilla del personal será aprobada de acuerdo con las normas legales sobre la materia, con el preceptivo informe de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, pudiendo solicitar la Autoridad Portuaria cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

La plantilla de la Autoridad Portuaria de Sevilla, deberá tender a la consecución del nivel óptimo, mediante los sistemas de cobertura que se determinen en cada momento, al objeto de garantizar la prestación eficaz y efectiva de los servicios que se prestan en la actualidad, u otros que pudieran surgir.

La Autoridad Portuaria de Sevilla tratará de evitar, durante la vigencia del presente I Convenio Colectivo, la aplicación de Expedientes de Regulación de Empleo colectivos o plurales de los regulados en el art. 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III
Selección, contratación y clasificación profesional

Artículo 11.—*Ingresos y contratación.*

La selección y contratación del personal fijo, se ajustará a la normativa general sobre empleo vigente en cada momento y a la normativa general presupuestaria y se realizará de acuerdo con las necesidades a cubrir definidas por la Autoridad Portuaria y con sistemas basados en principios de mérito y capacidad y mediante convocatoria pública. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Cuando la Autoridad Portuaria de Sevilla estime necesario la sustitución interina de algún trabajador, ésta podrá realizarse con trabajadores provenientes de las relaciones de candidatos que hayan sido considerados aptos, pero no hayan obtenido plaza, en las convocatorias públicas que haya realizado la Autoridad Portuaria de Sevilla para cubrir plaza en puestos similares.

Para ingresar en la Autoridad Portuaria de Sevilla se requerirá:

a) 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.

b) Haber cumplido la edad que fijen las leyes.

c) Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño del puesto del que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.

La selección previa a la contratación se efectuará por concurso oposición. La selección para la contratación de puestos de niveles 11 y 12 podrá efectuarse por concurso de méritos.

En la redacción de las bases y programas a exigir, así como en la valoración, realización y calificación del Concurso Oposición participarán dos representantes del personal que serán designado por el Comité de Empresa, de forma proporcional a la representación sindical del mismo.

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

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

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

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.

Podrá establecerse un periodo 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, incluido 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.

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, 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.

Artículo 12.—*Contratación temporal.*

La contratación temporal de personal se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación según las necesidades observadas por la Autoridad Portuaria de Sevilla. Podrán realizarse contratos eventuales para todas las actividades propias de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

La Autoridad Portuaria elegirá, entre las siguientes duraciones, la que más se ajuste a sus necesidades:

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

b) Contratos eventuales de hasta trece meses y medio en un período de referencia de dieciocho meses.

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

También podrán realizarse contratos para obra o servicio determinado para la realización, elaboración y ejecución de proyectos con principio y fin o de servicios con características análogas.

Artículo 13.—*Clasificación profesional.*

A) *Grupos profesionales:*

Se denominará Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y son los siguientes:

Grupo I: Técnicos.
Grupo II: Administrativos Superiores.
Grupo III: Especialistas Técnicos.
Grupo IV: Administrativos.
Grupo V: Operarios.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada Grupo, así como de los mismos Grupos Profesionales, no presupone la obligatoriedad de su existencia en la Autoridad Portuaria de Sevilla.

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

Atendiendo a lo especificado anteriormente, se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I.—Técnicos: Son los trabajadores a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado Español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera:

— Jefe de Grupo
— Técnico A
— Analista Programador
— Piloto de Primera
— Oficial de Máquinas de Primera
— Contramaestre Titulado de Mantenimiento/Explotación

Grupo II.—Administrativos Superiores: Son los trabajadores que desempeñan tareas administrativas complejas para las que se precisa un alto nivel de cualificación o responsabilidad. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él.

— Técnico B
— Programador
— Técnico C
— Técnico Administrativo
— Operador

Grupo III.—Especialistas Técnicos: Comprende a los trabajadores que, con especial cualificación y responsabilidad, realizan tareas u operaciones manuales o automatizadas en las actividades de explotación, conservación, vigilancia, mantenimiento, etc., propias del Sistema Portuario:

— Encargado Jefe
— Patrón Mayor de Cabotaje
— Mecánico Naval Mayor
— Encargado
— Jefe de Celadores-Guardamuelles
— Patrón Dragador
— Patrón de Cabotaje
— Técnico Mecánico de Señales Marítimas
— Auxiliar Técnico
— Mecánico Naval de Primera
— Patrón de Tráfico Interior
— Jefe de Equipo
— Contramaestre
— Oficial
— Celador-Guardamuelles

Grupo IV.—Administrativos: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas comerciales y de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables y otras análogas de gestión de los distintos procesos del Sistema Portuario, utilizando para ello, en su caso, los equipos y programas necesarios para el tratamiento automatizado de la información:

— Administrativo
— Auxiliar Administrativo
— Conserje
— Recepcionista/Telefonista
— Ordenanza

Grupo V.—Operarios: Comprende a los trabajadores que realizan tareas u operaciones manuales o automatizadas en las actividades de explotación, conservación, vigilancia, mantenimiento, etc., propias del Sistema Portuario:

— Marinero Especialista
— Marinero
— Ayudante
— Peón

B)

Categorías	*Nivel*
Jefe de Grupo	12
Técnico A	11
Analista Programador	11
Piloto de Primera	11
Oficial de Máquinas de Primera	11
Contramaestre Titulado	11
Técnico B	10
Programador	10
Encargado Jefe	10
Técnico C	9
Patrón Mayor de Cabotaje	9
Mecánico Naval Mayor	9
Encargado	9
Jefe Celadores Guardamuelles	9
Técnico Administrativo	8
Operador	8
Patrón Dragador	8
Patrón de Cabotaje	8
Técnico Mecánico de Señales Marítimas	8
Administrativo	7
Auxiliar Técnico	7
Mecánico Naval de Primera	7
Patrón de Tráfico Interior	7
Jefe de Equipo	7
Auxiliar de Administración	6
Conserje	6
Contramaestre	6
Oficial	6
Celador Guardamuelles	6
Recepcionista/Telefonista	4
Ordenanza	4
Marinero Especialista	4
Ayudante	4
Marinero	2
Peón	1

C) *Puestos de trabajo.*

La Definición de los Puestos-Tipo para el Sistema Portuario en desarrollo de lo pactado en este Convenio en materia de categorías y puestos de trabajo, se recoge como Anexo en el Convenio Marco.

D) *Grupo de trabajo.*

Al objeto de adecuar la vigente Clasificación Profesional a los actuales requisitos de prestación de Servicio Público, y tomando como referencia el proyecto Objetivo 4 enmarcado dentro de las iniciativas de formación del fondo Social Europeo, con el que se pretende determinar las nuevas competencias profesionales asociados a los distintos Grupos Profesionales, así como establecer los correspondientes Itinerarios Formativos para la cualificación de estos colectivos, las partes negociadoras del Convenio Marco acuerdan constituir un Grupo de Trabajo en el seno de la Comisión Paritaria quien, a la vista del resultado del proyecto anterior, adaptará, en su caso, los vigentes Grupos Profesionales, Categorías y Puestos de Trabajo, dentro del período de vigencia de este Convenio.

E) *Titulaciones mínimas exigibles para ingresos.*

1) *Ingresos.*

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

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

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

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

Se entiende por «equivalente» cualquier titulación que venga a sustituir a las anteriormente mencionadas, según la nueva ordenación académica establecida por la Ley Orgánica 1/1190, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en la clasificación anterior, será objeto de asimilación por la Autoridad Portuaria de Sevilla, hasta tanto se apruebe su definición específica por la Comisión Paritaria del Convenio Marco.

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

2) *Promoción profesional.*

En los concursos para promoción profesional se exigirán las titulaciones que, en su caso, legalmente corresponda y, además, se valorarán con preferencia los cursos de capacitación y formación realizados dentro de los planes de formación de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

Artículo 14.—*Clasifiación según permanencia.*

El Personal de la Autoridad Portuaria de Sevilla se clasifica en fijo y temporal. Se entiende por personal fijo, el que se contrata por tiempo indefinido para que sus prestaciones se prolonguen en el tiempo sin límite en su duración; y por personal temporal, el que se contrata por tiempo determinado de acuerdo con las normas que, en cada caso, regulen dicha contratación.

Artículo 15.—*Clasificación según función.*

La clasificación actual de cada trabajador se actualizará, en su momento, según los resultados de la adaptación de los vigentes grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo que realice el grupo de trabajo al que hace referencia el párrafo D del artículo 10 del Convenio Marco.

Artículo 16.—*Movilidad funcional y polivalencia.*

Se establece la movilidad funcional en el seno de cada Grupo Profesional y Categorías equivalentes y se pacta expresamente la polivalencia entre los diferentes Grupos con los límites de la titulación requerida.

La movilidad funcional y polivalencia que se pacta tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos:

Permitir cubrir las necesidades del servicio siempre que lo exijan las necesidades operativas de la empresa, contribuir a favorecer el trabajo en equipo, posibilitar la ocupación de períodos de inactividad de los trabajadores dentro de su jornada laboral, así como suplir las ausencias de carácter temporal de los trabajadores por motivos tales como vacaciones, bajas y sustitución de corta duración, etc., todo ello en el seno de los distintos grupos profesionales, sin más limitaciones que las impuestas por la capacitación/formación y titulación académica y profesional de los trabajadores. También ha de comprender la incorporación de aquellas funciones y tareas que sean consecuencia de los cambios evolutivos de los medios o procedimientos que se implanten.

Debe posibilitar la realización de tareas correspondientes a distinto grupo profesional, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando, con fundamento en los anteriores criterios, los trabajadores vengan obligados a realizar plenamente las funciones propias de otro Grupo o Categoría Profesional superior, con carácter de permanencia, aunque también con elemento de interinidad, percibirán por este concreto trabajo el salario correspondiente al grupo y categoría profesional cuyas tareas realicen.

Al trabajador que realice plenamente las funciones de una categoría superior a la que tenga reconocida, durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar que se proceda a la convocatoria pública correspondiente.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin menoscabo de la remuneración que le corresponda y por un período

máximo de un mes al año. La Autoridad Portuaria de Sevilla deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV
Jornada y horario de trabajo

Artículo 17.—*Jornada y horario de trabajo.*

La jornada anual será de 1.687 horas, como máximo, de trabajo efectivo.

La empresa junto con la representación legal de los trabajadores, estudiará cada año la posibilidad de establecer horarios especiales durante la Semana Santa y Feria de Abril de Sevilla, debido a la especial incidencia que dichas fiestas tienen en el normal desarrollo de la vida laboral en el entorno.

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

1) Horario fijo:

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

2) Horario a turnos:

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

3) Horarios especiales:

Se establecerán para los trabajos que lo requieran debido a su naturaleza y características especiales, tales como los (Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas, Ordenanzas, Conductores y aquellos colectivos que el Presidente determine).

La Autoridad Portuaria elaborará anualmente, el calendario laboral, informando del mismo al Comité de Empresa, y lo hará público en los tablones de anuncios.

Artículo 18.—*Descanso dominical y en días festivos.*

Cuando excepcionalmente o 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 de 5.379 pesetas/día (32,33 euros).

Asimismo, cuando la jornada dominical o festiva sea inferior a 4 horas se tendrá derecho a media jornada de descanso. Si se superan las cuatro horas y hasta un máximo de ocho horas el tiempo de descanso será de una jornada, dentro de un periodo de tiempo razonable y en día laborable. La Autoridad Portuaria de Sevilla procurará, como norma general, que éste sea el siguiente al festivo. Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos, adscrito a las modalidades A y B, según lo regulado en el artículo 19.

Artículo 19.—*Trabajo a turnos; trabajo nocturno.*

En los trabajos que requieran necesariamente la prestación continuada de servicios, tales como los de vigilancia, servicio de grúas, mantenimiento, esclusa, básculas u otros, aun sin llegar a las veinticuatro horas y siempre que razones organizativas lo exijan, podrán establecerse turnos rotativos entre los trabajadores encargados de las correspondientes tareas, incluidos domingos y festivos si fuese necesario.

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

El trabajador que realice su trabajo en régimen de tres o dos turnos percibirá una retribución fijada en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo, siempre que esté efectivamente sujeto a rotación.

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 dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria a dicho turno o que hubiese sido contratado para trabajar en período nocturno, que es el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se considerará trabajo nocturno el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La retribución de las horas trabajadas en el citado período se incrementará en un 30% del salario base hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo a realizar sea nocturno por su propia naturaleza.

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia, tendrán derecho a no trabajar entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La percepción del Plus de Turnicidad en las modalidades A y B es incompatible con el Plus de Nocturnidad.

Artículo 20.—*Horas extraordinarias.*

Deben suprimirse las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se entenderá por horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Se establecen los siguientes tipos de horas extraordinarias:

A) De realización obligatoria, las cuales se abonarán incrementando el valor del salario hora con un incremento del 75%.

Tendrán esta consideración, las horas que se realicen:

— Por la necesidad de prevenir y/o reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.
— Por la manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir especial motivo de riesgo para la seguridad del área portuaria.
— Por la pérdida de materias que, al no producirse su manipulación, se deterioren en escaso margen de tiempo.

Al personal que efectúe horas extraordinarias de realización obligatoria y que por ello no pueda efectuar en su horario habitual alguna de las comidas principales se le abonará la ayuda de comida para personal embarcado prevista en el artículo 40 del presente Convenio, siempre que no le sea facilitada la misma por la Autoridad Portuaria

B) Horas extraordinarias estructurales de libre aceptación, las cuales se compensarán en tiempo de descanso, en la proporción de 1,75 horas de descanso por hora trabajada:

Tendrán esta consideración las horas extraordinarias exigidas por períodos punta, tráficos imprevistos u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad.

Capítulo V
Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 21.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas, que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten o de treinta días naturales en caso de fraccionamiento.

El período vacacional queda establecido, con carácter general, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

En cuanto a su fraccionamiento y modalidades o sistema de disfrute, los trabajadores, de mutuo acuerdo con la empresa, podrán optar entre los siguientes:

1.—Mes natural completo.

2.—Treinta días naturales seguidos cuando dicho período se realice entre dos meses.

3.—Fraccionamiento en dos períodos de 15 días naturales.

4.—Fraccionamiento en un periodo de 21 días naturales seguidos, más 9 días naturales seguidos, fuera del periodo vacacional establecido con carácter general

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

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las de los años siguientes y/o sucesivos.

Cuando excepcionalmente y si por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional establecido en el Convenio Marco, se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural. En el supuesto de tener que recurrir a la obligatoriedad, el trabajador podrá optar entre el periodo de descanso adicional o su compensación económica equivalente, quedando, en todo caso, la opción del descanso supeditada a las necesidades del servicio. En tal caso, la retribución se imputará al Complemento Variable de Productividad.

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

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

Artículo 22.—*Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

a) Matrimonio:
Diecisiete días naturales.

b) Nacimiento de hijo:
Dos días naturales o cuatro si acaece en distinta provincia o isla a la del domicilio del trabajador. Este permiso también será de aplicación en el caso de adopción de un menor.

c) Enfermedad grave:
Dos días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estos casos se produzcan en distinta provincia o isla de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días naturales más.
En ningún caso el número total de licencias retribuidas por esta causa, superará el máximo de 15 al año.

d) Fallecimiento:
Dos días en caso de fallecimiento del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca el fallecimiento en distinta provincia o isla de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días naturales más.

e) Traslado de domicilio:
Cuando sea dentro de la misma provincia o isla, dos días naturales y cuatro días naturales en distinta provincia o isla.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o reconocidos, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de quince días al año. Cuando las licencias por examen se soliciten para realizar pruebas inmediatas al turno de noche, éstas se concederán la noche anterior al examen. En todo caso será preceptivo la presentación del documento acreditativo correspondiente de haber asistido al examen.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal cuando por ello no reciba el trabajador retribución e indemnización alguna sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. No podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

i) Los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre:
Se procurará que el máximo de personal disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos. Cuando el día 16 de julio coincida en domingo o festivo, el personal disfrutará de un día de libre disposición a añadir a los del apartado h).

j) Lactancia:
En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Permiso por guardia legal. Disminución de jornada y reducción de retribuciones:
El trabajador que por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

l) Permiso por asistencia a cursos de preparación al parto:
Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos de los apartados a), b), c) y d) se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa, a cuyo efecto habrán de acreditar la causa, extinguiéndose el derecho al tercer día de acaecido el hecho causante del permiso.

Artículo 23.—*Licencia 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 VI
Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 24.—*Excedencias: Voluntaria, forzosa y especial.*

El personal fijo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa y especial.

1. *Excedencia voluntaria:*

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

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

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

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

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

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

2. *Excedencia forzosa:*

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

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

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

3. *Excedencia especial:*

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

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

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

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

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

Capítulo VII
Jubilaciones

Artículo 25.—*Jubilación.*

La jubilación se producirá obligatoriamente y con carácter general al cumplirse los 65 años de edad, por razones de política de empleo, tanto para acomodarse a sus necesidades reales, como para permitir el acceso al empleo de aquellos colectivos que carecen de él. Todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a cubrir el período de carencia para causar derecho a la prestación de jubilación.

La jubilación podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, según los apartados siguientes:

a) Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación deberán solicitarlo a través de la Autoridad Portuaria de Sevilla con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.

b) La Autoridad Portuaria de Sevilla se obliga a la contratación de un nuevo trabajador/a simultáneamente al cese del trabajador/a que opta por la jubilación. Esta contratación tendrá la duración de un año improrrogable.

De producirse la jubilación de acuerdo con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, el/la trabajador/a percibirá un premio de 500.000 de pesetas. Este premio absorberá cualquier otro de la misma naturaleza que esté establecido salvo que éste fuera de mayor cuantía, en cuyo caso se percibirá este último.

Capítulo VIII
Seguridad y salud laboral

Artículo 26.—*Seguridad, salud y previsión de riesgos laborales.*

1.—Participación de los trabajadores.

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

2.—Delegados de Prevención.

a) Naturaleza y garantías:

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

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

b) Número y elección:

El número de Delegados de Prevención será de 4 delegados.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Prevención serán los Delegados de Personal.

Serán elegidos por el Comité de Empresa respectivo y la elección será libre de entre los miembros de éste, pero deberá recaer sobre representantes que hayan seguido algún curso en materia de prevención de riesgos laborales o que se comprometan a seguirlo.

c) Funciones:

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

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

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

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

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

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

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

3.—Comité de Seguridad y Salud.

a) Constitución y naturaleza:

En la Autoridad Portuaria de Sevilla se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza paritaria y colegiada.

b) Composición:

El Comité estará formado de manera paritaria por los Delegados/as de Prevención y por los representantes designados por la Autoridad Portuaria de Sevilla. El Comité se regirá por el Reglamento de funcionamiento interno acordado por los miembros de dicho Comité, designando, al menos por períodos anuales, qué miembro realizará las funciones de Secretario.

c) Funcionamiento:

1.—Convocatoria:

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

2.—Periodicidad:

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

3.—Desarrollo de las reuniones:

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

De cada reunión se levantará Acta firmada por todos los asistentes, copia de la cual se remitirá a Puertos del Estado.

d) Competencias:

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

1.—Promover tanto la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales como las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de tales riesgos.

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

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

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

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

6.—Cuidar que todos los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materias de

Prevención y Salud Laboral, que deberá impartirse en horario de trabajo.

7.—Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

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

Artículo 27.—*Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias.*

Con carácter anual, la Autoridad Portuaria de Sevilla efectuará a su personal un reconocimiento en un centro médico especializado o establecimiento idóneo, siempre que exista en la ciudad o sus proximidades. A petición de la mujer trabajadora, se le practicará exploración ginecológica completa. Se facilitará a los interesados el correspondiente informe.

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

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

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

Artículo 28.—*Medidas de protección del personal y vestuario.*

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

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

El vestuario del personal se adaptará a las condiciones del puesto de trabajo, será normalizado y de uso personal, deberá adecuarse a los riesgos existentes, adaptándose a la climatología local y ser ergonómico en su diseño y características.

Artículo 29.—*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 y el plus de especial responsabilidad y dedicación, 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, cuando el índice de absentismo en el año anterior haya sido del 5% o más, en la segunda IT y sucesivas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, que se pudieran producir durante el año, salvo que medie hospitalización, el trabajador percibirá este complemento a partir del sexto día. A los efectos de establecer el absentismo global se estará a lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores.

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

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

Capítulo IX
Representación colectiva

Artículo 30.—*Representación colectiva.*

1.—Cauces de la representación colectiva.

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

2.—Comités de Empresa.

a) Composición de la representación unitaria o legal:
La representación unitaria o legal de los trabajadores corresponde al Comité de Empresa.
El Comité de Empresa es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.
El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores en el momento de celebración de las elecciones sindicales.

b) Dotación:
Para el desarrollo de la actividad propia del Comité de Empresa, la Autoridad Portuaria de Sevilla facilitará un local en el Centro de Trabajo equipado con los medios adecuados: material de oficina, tablones de anuncios, teléfono, etc.

c) Competencias:
Además de las que de forma concreta les asigna el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de las que a continuación se relacionan:
— Designar a los miembros de ese mismo Comité que formarán parte de: Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los trabajadores para Tribunales de exámenes, etc..
— Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.
— Tener acceso a los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes, con carácter mensual.

d) Derechos y garantías:
Los miembros del Comité de Empresa podrán expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, con comunicación a la Autoridad Portuaria de Sevilla, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social.
Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes o representados durante la jornada laboral, en los términos establecidos en el artículo 64.1.11 del Estatuto de los Trabajadores, previa autorización de la Autoridad Portuaria de Sevilla y sin que su ejercicio pueda interrumpir la práctica laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de 24 horas.
Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
Prioridad de permanencia en la Autoridad Portuaria de Sevilla respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato,

salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
Derecho al percibo de los emolumentos derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.
Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de 25 horas.
Para la utilización de estas horas bastará una comunicación, con la máxima antelación posible, a la Autoridad Portuaria de Sevilla y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.
En el ámbito de la Autoridad Portuaria de Sevilla, las Organizaciones Sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.

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

f) Asambleas:
El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permitieran, y tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Presidencia o persona en que hubiese delegado.
Podrán celebrarse 2 asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de cuatro horas, previa notificación a la Autoridad Portuaria de Sevilla y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Bolsas de Horas:

Los Sindicatos podrán regular una Bolsa de Horas con los derechos y garantías de sus miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, dentro del ámbito de negociación que regula el presente convenio.

3.—Acción sindical.

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

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Organización Sindical.
b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Autoridad Portuaria de Sevilla, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal.
c) Recibir la información que le remita su Organización Sindical.
La Autoridad Portuaria de Sevilla considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores válidos para facilitar las relaciones con los trabajadores.

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

a) La utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan con los medios necesarios: mobiliario, material de oficina, etc., siempre que el centro de trabajo cuente al menos con 250 trabajadores, manteniéndose los existentes.
b) Tablones de anuncios para la información específica del Sindicato.
c) Asambleas:
Podrán celebrarse dos asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de cuatro horas, previa notificación a la Autoridad Portuaria de Sevilla y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.
Asimismo, podrán celebrar asambleas fuera de la jornada de trabajo, previa autorización de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

4.—Representación sindical.

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

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

a) Por ser Sindicato más representativo (a nivel estatal): Todas las Organización Sindicales que tengan la consideración de «más representativas a nivel estatal» tendrán derecho a 1 Delegado Sindical, según lo regulado en el artículo 6.1 de la L.O.L.S.
b) Por afiliación:
1.—Si el número de trabajadores en plantilla es como mínimo 200 trabajadores, las Organizaciones Sindicales tendrán derecho a tener Delegados Sindicales en base a su de acuerdo con la siguiente escala:
15% de afiliación: 1 Delegado Sindical
30% de afiliación: 2 Delegados Sindicales
2.—Si el número de trabajadores es menor de 200 será necesario una afiliación mínima de 30 trabajadores para tener derecho a 1 Delegado Sindical.

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

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

5.—Garantías y derechos de los delegados sindicales.

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

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en la Autoridad Portuaria de Sevilla.
b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Autoridad Portuaria de Sevilla en el ámbito correspondiente.
c) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.
d) Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del Sindicato solicitándolo con 24 horas de antelación, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos sindicales.
e) Vigilar y controlar las condiciones de salud laboral asistiendo al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

f) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal con voz pero sin voto.
g) Ser oídos por la Autoridad Portuaria previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Organización Sindical en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.
h) Emitir informes relativos a la organización del trabajo.
i) Negociar en nombre de la representación sindical, según legal o convencionalmente proceda.
j) El crédito de horas será el reconocido en este Convenio Marco a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, no computándose el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

6.—Recaudación de cuotas sindicales.

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

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

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

Capítulo X
Régimen disciplinario

Artículo 31.—*Régimen disciplinario.*

1.—Competencias sancionadoras.

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

La competencia para la iniciación de expedientes disciplinarios, estará atribuida a los Presidentes respectivos o Directores por delegación.

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

2.—Faltas.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes:
   a.1. La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados/as.
   a.2. El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
   a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
   a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
   a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a 15 minutos
   a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
   a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquél carezca de trascendencia grave.

b) Serán faltas graves, las siguientes:
   b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
   b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
   b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.
   b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.
   b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
   b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
   b.7. El abandono del trabajo, sin causa justificada. Cuando ello ocasione perjuicios importantes o trastornos a la organización del trabajo, constituirá falta muy grave.
   b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
   b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
   b.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios/as depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.
   b.11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
   b.12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Autoridad Portuaria de Sevilla.
   b.13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
   b.14. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
   b.15. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
   b.16. La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
   b.17. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la Autoridad Portuaria de Sevilla y con el conocimiento del Comité de Salud Laboral.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:
   c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
c.8. La percepción, por razón del servicio, de dádivas de usuarios/as o personas ajenas a la Autoridad Portuaria de Sevilla.
c.9. Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Autoridad Portuaria de Sevilla.
c.10. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 58/94, de 21 de Enero.
c.11. La sustracción de mercancías u objetos de los usuarios/as depositados en el puerto o en régimen de tráfico.
c.12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
c.13. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

3.—Sanciones.

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

a) Por faltas leves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
— Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:
— Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a un año.
— Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
— Despido.

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

4.—Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo XI
Acción Social

Artículo 32.—*Fondo para fines sociales.*

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

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

Se enuncian como fines de dicho fondo los siguientes:
— La promoción de los trabajadores.
— Las ayudas de estudios para los hijos de los mismos.
— Las actividades culturales y deportivas.
— Las situaciones excepcionales en lo asistencial.
— Aportaciones de los trabajadores al Plan de Pensiones

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

En todo caso, la representación de los trabajadores o la Institución que se cree, deberá informar semestralmente a las Entidades Portuarias correspondientes del destino y aplicación de los fondos.

Artículo 33.—*Plan de Pensiones.*

La aportación mínima de la Autoridad Portuaria de Sevilla al plan de pensiones que se constituirá en el año 2001, estará integrada por un importe igual al importe total de las pagas únicas por congelación de antigüedad y plus de residencia y por mejora y calidad de rendimiento (paga del 0,65%) abonadas en el año 2000, y dentro de los límites de la masa salarial aprobados por la CECIR.

Artículo 34.—*Seguro de Responsabilidad civil y seguro de accidentes.*

A) *Seguro de Responsabilidad Civil:*

Se mantiene el establecido en la actualidad según lo recogido en el artículo 20 del vigente Acuerdo Marco. La vigencia del referido seguro será definida en el contrato correspondiente, en cuya póliza se determinará el ámbito temporal de cobertura.

B) *Seguros de accidentes y de vida:*

Se mantiene el seguro de accidentes con cargo a la Autoridad Portuaria de Sevilla y se establecerá, además, el seguro de vida que se determine para el conjunto de las Autoridades Portuarias.

Artículo 35.—*Servicio Militar o Social Sustitutorio.*

Los trabajadores fijos que se encuentren cumpliendo el servicio militar obligatorio o social sustitutorio, percibirán las retribuciones correspondientes al salario base más antigüedad y pagas extraordinarias. Cuando se acredite fehacientemente que el trabajador tiene cargas familiares en primer grado, percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones, 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 y el plus de especial responsabilidad y dedicación

En todo caso, estas remuneraciones son incompatibles con las que pudieran percibir en el caso de la prestación del servicio social sustitutorio.

Artículo 36.—*Anticipos Reintegrables.*

La Autoridad Portuaria de Sevilla podrá conceder al personal préstamos para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora, que estén debidamente justificadas y siempre que exista para tal fin presupuesto disponible de la Autoridad Portuaria de Sevilla, respetándose en todo caso el orden de petición, en cuantía de hasta 1.000.000 pesetas, (6.010,12 euros) reintegrables en un plazo máximo de 24 meses a descontar, en la proporción que resulte, de su nómina de haberes mensuales.

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

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

Artículo 37.—*Acción social para los Jubilados.*

La Autoridad Portuaria de Sevilla facilitará la participación del personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general, procurando, si ello fuera posible, proporcionar un local adecuado a tales efectos.

Artículo 38.—*Formación profesional.*

Se reconoce la formación continua como instrumento indispensable para la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales que contribuye a la eficacia económica y a la mejora de la competitividad. En su consecuencia, las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los trabajadores de la Autoridad Portuaria de Sevilla, asumiendo el contenido íntegro del II Convenio Nacional de Formación Continua y del I Convenio Estatal de Formación Continua para el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

A tal fin se ha constituido una Comisión Paritaria Sectorial de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, compuesta por 4 miembros de la representación empresarial y 4 miembros de la representación sindical, con las funciones y facultades establecidas en el art. 18 del II Convenio Nacional de Formación Continua y las que se derivan del I Convenio Estatal de Formación Continua para el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

La Comisión Paritaria de Formación en el seno de la Autoridad Portuaria de Sevilla, vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas y resoluciones que se establezcan por la Comisión Paritaria Sectorial de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, asumiendo la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Sevilla.

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

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

Capítulo XII
Estructura salarial

Artículo 39.—*Estructura salarial.*

De acuerdo con lo establecido en el art. 23 del I Convenio Marco del Ente Público Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, los conceptos salariales aplicables al personal afectado por el presente Convenio son:

— Salario base.
— Pagas Extraordinarias.
— Antigüedad.
— Plus de Movilidad Funcional y de Polivalencia.
— Plus de residencia.

Salario base:

El salario base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio será el que figura en el Anexo 1 del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, abonándose en 12 mensualidades de igual cuantía.

Pagas Extraordinarias:

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

Antigüedad:

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho, por cada trienio, a percibir la cantidad establecida en el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, de acuerdo con el nivel correspondiente y según se trate de los cinco primeros o de los restantes, con un límite máximo total de nueve trienios.

Los trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan.

Para el cálculo del importe de los trienios se computará el tiempo de servicios prestados en cualquiera de los Entes Públicos afectados por el Convenio Marco.

Plus de Movilidad Funcional y Polivalencia:

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

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

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

Las partes negociadoras del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias han acordado que este Plus tenga una consideración preferente en la negociación de las correspondientes revisiones salariales, motivadas por el aumento de la Movilidad Funcional y de una mayor polivalencia de los trabajadores.

Las partes negociadoras del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias acuerdaron que el valor del referido Plus para 1999 será del 30% del Salario Base Mensual (12 pagas), para todos los niveles.

Artículo 40.—*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 conceptuación distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Los complementos en atención al puesto de trabajo que quedan regulados en el presente Convenio Colectivo son:

A.—*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 I.
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 Sevilla, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20 por 100 del plus de embarque.

B.—*Plus de turnicidad.*

Modalidades:

A) Tres turnos.
Siete días a la semana: Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar en turnos rotatorios durante las veinticuatro horas del día, incluidos domingos y festivos, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo I, modalidad A, incrementada en 4.465 pesetas (26,84 euros) 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) Dos turnos.—Siete días a la semana en jornada diurna.
Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos, se percibirá la cuantía correspondiente a la modalidad B, incrementada en 4.465 pesetas (26,84 euros) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.
Para poder percibir esta modalidad deberán trabajarse más de 8 festivos en cómputo cuatrimestral o 33 festivos en cómputo anual.

C) Dos 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.

Incompatibilidades: 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.

Artículo 41.—*Complementos por calidad/cantidad de trabajo.*

Productividad:

Consideraciones previas.

La competitividad entre puertos y la necesidad de cobertura de costes por transferencia a usuarios han supuesto un importante reto para todo el sistema portuario, no sólo en nuestro país sino en toda la Unión Europea.

En este sentido, el Preámbulo de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, recuerda que la consideración de los puertos como unidades económicas y de prestación de servicios de una importancia notable requiere de ellos que «desarrollen su actividad de acuerdo con reglas y procedimientos empresariales»; no hay que olvidar, sigue diciendo la ley reguladora, que la eficacia en la gestión es un «aspecto fundamental en un sector como es el del transporte, intensivo en capital, y donde el tiempo es un factor económico y de competencia destacado».

De este modo, el establecimiento de mecanismos de gestión racionales, eficaces y eficientes constituye un punto fundamental de la política de gestión interna de los puertos al que no puede ser ajena la organización de los Recursos Humanos.

En este esfuerzo por dotar de eficacia y eficiencia a las estructuras empresariales en general y a la gestión de personal en particular, juega un papel fundamental la incorporación de dos pilares básicos: una estrategia de dirección concreta por objetivos y la apreciación o evaluación individual del desempeño.

La implantación de ambos mecanismos supone un considerable esfuerzo organizativo y funcional que ha de contar, además de con herramientas objetivas, con la colaboración de las distintas estructuras de la empresa y su traducción en un sistema salarial acorde con estos planteamientos.

Antecedentes.

Conforme a estos criterios, la APS ha incorporado entre sus objetivos prioritarios el garantizar los máximos niveles de calidad y de eficacia en la gestión y en la prestación de los servicios portuarios. Por ello, tanto el Marco Estratégico como el Plan de Empresa incorporan, entre otros aspectos, medidas de tipo organizativo y de gestión, así como la implantación de nuevas tecnologías en las infraestructuras y en los procedimientos operativos a fin de atender a los ajustes dinámicos derivados del panorama de competitividad portuaria.

La APS ha abordado así una redefinición tanto en el Modelo de Negocio, como en el Modelo de Gestión poniéndose de manifiesto la necesidad de alinear la estructura organizativa y la política de Recursos Humanos con el Marco Estratégico.

En este reto por adaptar permanentemente sus Recursos Humanos a las necesidades derivadas del Marco Estratégico, la APS consideró necesario acometer la elaboración de un Inventario General de Competencias y Cualificaciones Profesionales al objeto de:

— Disponer de una base de datos pormenorizada y actualizada de los conocimientos y competencias de su personal;
— Desarrollar a partir de dicha base de datos un modelo de gestión del conocimiento, pionero en su género en el sector portuario español.

Para la realización de este Inventario se ha adoptado, como criterio metodológico, un enfoque basado en la gestión por competencias que constituya una herramienta útil para organizar los Recursos Humanos con un mayor grado de conocimiento y análisis.

Por otro lado, conviene tener presente que, junto a estos procesos técnicos de estructuración y gestión de los Recursos Humanos, se ha producido un paulatino redimensionamiento de la plantilla de la APS en los últimos cinco años, de modo que su volumen actual es aproximadamente un 25% inferior a la de 1995.

Objetivos y criterios básicos.

El compromiso de eficiencia y modernización asumido por la APS y al que obedecen los antecedentes expuestos, debe implicar necesariamente a toda la plantilla del Puerto de Sevilla, tanto colectivamente en el ámbito de la Empresa o de los distintos Departamentos, como de forma individual.

De este modo, la introducción de sistemas de organización vinculados a la Dirección por Objetivos y a la Evaluación del Desempeño, en relación con el Inventario de Competencias y Cualificaciones Profesionales existente en Puerto de Sevilla, constituye instrumento básico para esta implicación que ha de tener un reflejo también en el sistema retributivo.

Por este motivo, el establecimiento de una estructura salarial adaptada a estos objetivos y a estas consideraciones supone una respuesta lógica que permite tener en cuenta no sólo la cantidad de trabajo (entendiendo por tal la puesta a disposición de la empresa de la capacidad de trabajo del empleado durante un determinado número de horas) sino también la calidad en el mismo (donde se incorporen otros elementos valorativos más acordes con la propia realidad y necesidades de la APS).

APS considera que una de las medidas necesarias para adecuar el crecimiento y la competitividad de la empresa es justamente la flexibilidad retributiva a fin de establecer fórmulas de determinación de salarios adecuados a los resultados de la empresa donde los comportamientos del salario se vinculen a dichos resultados y a la propia productividad del trabajador.

Esta adecuación de la estructura retributiva ha de conllevar un replanteamiento del modelo de regulación salarial y de las formas de gestión y organización del trabajo

Así, el Programa Integral de Retribución de la Productividad y de Valoración del Desempeño en APS aglutina el conjunto de factores que deberán tener reflejo en la estructura salarial con base en el principio de adecuación a la situación y resultados de la empresa y a los rendimientos y habilidades individuales de cada trabajador con incidencia en aquéllos.

La valoración de la Productividad -como concepto global y omnicomprensivo de ese conjunto de factores- tendrá en consideración, por tanto, los distintos elementos o aspectos del trabajo que suponen una aportación directa a la mejora de los resultados de la empresa o de los servicios que la misma presta o que significan un superior esfuerzo más allá del que se retribuye con los conceptos salariales personales o vinculados al tiempo de trabajo.

En consecuencia, la Productividad en APS se determina conforme a los siguientes aspectos:

1. Polivalencia y multifuncionalidad.
2. Flexibilidad horaria.
3. Responsabilidad y Disponibilidad.
4. Objetivos.
5. Valoración del desempeño.

Conceptos retributivos vinculados a la productividad.

De acuerdo con los aspectos o factores de Productividad enunciados en el apartado anterior, la estructura salarial en APS comprenderá los siguientes conceptos retributivos vinculados a la Productividad:

— Plus de Movilidad Funcional
— Complemento Variable de Productividad "C.V.P"
— Plus de Flexibilidad horaria
— Plus por cambio de Turno
— Plus de irregularidad horaria
— Plus de Especial Responsabilidad y Dedicación
— Plus de Jornada Partida

1.—Complemento Variable de Productividad (C.V.P.)

De acuerdo con los criterios a que se ha hecho referencia anteriormente, la APS está incorporando elementos operativos que implican a los distintos niveles de su estructura de personal en la consecución de un modelo de gestión eficaz, eficiente y desburocratizado.

De este modo, se han introducido innovaciones en los procesos operativos mediante la incorporación paulatina de nuevas tecnologías y la implantación de un nuevo método de gestión u organización del trabajo a través de la Dirección por Objetivos, combinada con la introducción de procesos científicos de evaluación del desempeño.

Este nuevo sistema de organización del trabajo conllevará una racionalización de los procedimientos y un incremento de la productividad constatable a través de distintos aspectos:

- La implicación directa de la plantilla de APS en los objetivos que, con distintos ámbitos temporales, fijan los Órganos de Gobierno de APS y que para el período de referencia del presente Convenio pueden agruparse en los siguientes apartados:
  — Desarrollo del Plan de Calidad
  — Desarrollo de Planes de Formación
  — Desarrollo de Plan comercial de captación de tráficos
  — Desarrollo de sistemas informáticos para la mejora de la gestión económica.

  A su vez, estos desarrollos se especifican en el marco del Plan de Empresa en concretas actuaciones tales como:
  — Establecimiento del Manual de Calidad ISO-9001/9000;
  — Desarrollo del sistema de Cartas de Garantía;
  — Inventario de bienes;
  — Desarrollo de líneas regulares de tráfico marítimo;
  — Implantación de la adecuación al Euro;
  — Implantación del Centro de Coordinación.
  — Elaboración e implantación de una nueva estructura de Recursos Humanos.
  — Elaboración de itinerarios formativos para puestos de trabajo;
- Por otro lado, la elaboración en APS de un Inventario de Competencias y Cualificaciones que, siguiendo un Modelo de Gestión por Competencias, detalla con criterios científicos el catálogo de competencias y cualificaciones de los distintos puestos de trabajo constituye un instrumento objetivo y eficiente para la determinación, en cada caso, del grado de adecuación de las habilidades y aptitudes puestas de manifiesto por el trabajador y las requeridas para el puesto de trabajo que ocupa.
- Por último, el desempeño de las tareas propias del puesto ha de desarrollarse con arreglo a unas pautas de eficiencia y responsabilidad singularmente evaluables mediante la valoración de la actuación individual. En este sentido, se establece en APS un sistema dinámico de apreciación del desenvolvimiento del trabajador en su puesto en relación con sus cometidos y con la objetivos de la empresa.

De este modo, el Complemento Variable de Productividad «C.V.P..» se configura como un concepto retributivo no consolidable en su cuantía que pretende recompensar, de la forma más sistemática y objetiva posible, la aportación de cada trabajador a la consecución

y mejora de los resultados de la empresa mediante su rendimiento individual en relación con los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las características personales y funcionales del trabajador en la organización empresarial.

Condiciones de devengo del Complemento Variable de Productividad «C.V.P.»

Primera.—El trabajador mantendrá su actual estructura retributiva en los términos y con las condiciones de devengo fijadas en el presente Convenio.

Segunda.—Con independencia de dicho sistema retributivo, se incorpora un nuevo concepto salarial, integrado dentro de la retribución específica vinculada a la Productividad y que se denominará Complemento Variable de Productividad «C.V.P.».

Este complemento será de devengo anual sin perjuicio de que su abono se haga de forma semestral, en los meses de diciembre y junio, teniendo el primero de ellos consideración de liquidación a cuenta.

Tercera.—Será facultad de la Dirección -previa comunicación razonada a la representación legal de los trabajadores- la configuración, modificación y valoración de los parámetros e indicadores que determinarán el devengo y la cuantía que individualmente pueda corresponder a cada empleado por este concepto.

Cuarta.—Durante la vigencia del presente Convenio se fija el importe máximo de este complemento en el 4,25% del salario base anual.

El devengo final de este complemento variable estará vinculado al grado de consecución de los objetivos que previamente haya fijado la Dirección, tanto en el ámbito general de toda la Empresa como para el área o departamento en que el trabajador se integre.

Asimismo, también incidirá en la determinación del complemento variable a abonar la valoración y evaluación del desempeño individual del trabajador hecha por sus superiores en relación con el cuadro de competencias de cada puesto; la Empresa articulará los sistemas y cauces que considere más idóneos para proceder a esta evaluación.

Quinta.

1. Concretamente, para la vigencia del presente convenio, el importe final de este Complemento Variable de Productividad «C.V.P.» se calculará con arreglo a la siguiente distribución:

a) 5 % según el grado de consecución de los objetivos globales de la Empresa;
b) 10 %, atendiendo a los niveles de productividad alcanzados respecto a objetivos singulares, de área o departamento; y
c) 85 %, según la evaluación del desempeño.

2. La valoración del cumplimiento de los objetivos de productividad y la evaluación del desempeño se hará con arreglo a los siguientes niveles para cada uno de dichos parámetros:

— Normal: Es la valoración del desempeño que merece un trabajador medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente teniendo en cuenta los medios disponibles.
  Respecto a los objetivos, se considera normal la consecución de, al menos, un 60 % de los propuestos por la Dirección.
— Bueno: Es el rendimiento desarrollado por un trabajador que, con cumplimiento de las exigencias propias de su puesto y de sus obligaciones laborales generales, desempeña sus cometidos con niveles de dedicación, eficacia, eficiencia, responsabilidad y rendimiento superiores a los normales.
  En relación con los objetivos, se considera nivel bueno la consecución de un 80 % de los planificados.
— Excelente: Merece esta calificación el trabajador que desarrolla su prestación laboral con niveles de resultados y de dedicación por encima del promedio en todos los factores evaluados.
  Respecto a los objetivos, se considera nivel excelente la consecución de un 100% de los planificados.

Sexta.—A efectos de determinación de los importes del Complemento Variable de Productividad «C.V.P.», la Dirección de APS pondrá en conocimiento de los trabajadores a través de sus representantes legales:

a) Los objetivos anuales de carácter global, así como los correspondientes a cada área o departamento, integrándose unos y otros por los señalados en el Plan de Empresa y aquéllos otros que la Dirección concrete para todos o algunos de los Departamentos.
b) Los elementos y criterios para la evaluación del desempeño individual, entre los que se podrán incluir, en la medida en que, por las características del puesto, no sean objeto de una retribución específica, los siguientes factores:
   - Capacidad: Este factor engloba:
     — el nivel de conocimientos teóricos y prácticos que el puesto exige para el desarrollo de las funciones del mismo así como el grado de cobertura o cumplimentación por parte del empleado que lo ocupa de la capacitación/formación requerida por el puesto conforme al Inventario de Cualificaciones.
     — Asimismo, se integra en este factor como ítem singular el grado de autonomía, de iniciativa y/o de creatividad exigido, en su caso, al titular del puesto, dependiendo de la supervisión y el control que se ejerce sobre el trabajo realizado y la importancia y frecuencia de la toma de decisiones que el puesto exige.
   - Esfuerzo: Se valora con este factor el grado de concentración necesario en el desarrollo de las funciones así como la intensidad de dicho esfuerzo con arreglo tanto a las condiciones del puesto como a las actitudes de cada trabajador.
     En este factor quedan incorporados los siguientes aspectos:
     — Puntualidad
     — Absentismo: cuando el nivel individual de ausencias no supere los objetivos marcados con carácter general o departamental.Se exceptúan las bajas por accidente de trabajo o enfermedad grave con hospitalización.
     — Los rendimientos obtenidos singularmente, cuando ello sea determinable, o, en su caso, los niveles de eficacia y eficiencia en la prestación del servicio;
     — La disponibilidad funcional y operativa, en la medida en que no sea objeto de singular retribución a través de los Pluses de Movilidad Funcional, Flexibilidad horaria y/o Irregularidad Horaria;
   - Responsabilidad y Comunicación: Este factor valora los aspectos relacionales del puesto de trabajo en tanto no sean objeto de singular retribución mediante un complemento específico, así como aquellos otros aspectos en los que se ponga de manifiesto el cuidado y atención en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, tanto por el propio trabajador como en el entorno laboral dependiente de él. En este sentido, se ponderarán al respecto:

— La capacidad de trabajo en equipo, dirigiendo y/o integrando esfuerzos diversos sobre los que no exista un control directo;
— El grado de comunicación con los compañeros, así como con los superiores y/o inferiores jerárquicos compartiendo o intercambiando información de un modo apropiado;
— Coordinación con otros compañeros/departamentos/unidades para lograr los objetivos organizacionales;
— El cumplimiento de las normas y procedimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

c) La asignación de importes económicos según el grado de cumplimiento de objetivos o de evaluación del desempeño; dicha distribución será con arreglo al siguiente criterio:

— Excelente: 100 %
— Bueno: 80%
— Normal: 60 %

Los rendimientos/desempeños que no alcancen la calificación o el nivel normal no generarán derecho al Complemento Variable de Productividad "C.V.P.".

Los anteriores porcentajes se ponderarán de tal forma que el importe total del C.V.P. se adapte a la dotación de masa salarial para este concepto.

Séptima.—Corresponderá a la Dirección de APS, con base en la información facilitada por los distintos responsables de Departamento, División, Unidad o Servicio, la valoración del grado de consecución de objetivos y la evaluación del desempeño conforme a los factores arriba reseñados, determinándose, en consecuencia, la calificación obtenida.

A tal fin, la Dirección podrá servirse de las técnicas de evaluación que considere más idóneas conforme a las características de esta empresa (tanto incorporando formularios de autoevaluación, como de análisis comparativo o métodos de categorización, entre otros).

En este sentido, con carácter previo al abono de cada uno de los períodos previstos para este Complemento, la Dirección informará a los trabajadores sobre la evaluación obtenida en cada caso.

Octava.—Este incentivo, variable por su propia naturaleza y configuración, en ningún caso podrá entenderse consolidable en su cuantía, pudiendo compensarse o absorberse con cualquier otra mejora o concepto salarial homogéneo o heterogéneo que viniera impuesto en el futuro por norma legal, reglamentaria o convencional de aplicación. El Complemento Variable de Productividad comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2001.

2.—Pluses de jornada flexible:

A) Plus de flexibilidad horaria.—El objetivo de este plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual.

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 2 horas diarias por el mismo trabajador.

Cuando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar la jornada semanal establecida con carácter general en el artículo 17, en cómputo cuatrimestral, se percibirá el plus en su modalidad A.

Cuando la flexibilidad conlleve variación en el horario regular que supere la jornada semanal establecida con carácter general en el artículo 17, en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el plus de flexibilidad en su modalidad B.

Este plus es incompatible con:
— Nocturnidad.
— Festivos.
— Plus de especial responsabilidad y dedicación.
— Plus de irregularidad horaria.
— Horas extraordinarias.

B) Plus por cambio de turno.—La compensación por cambio de turno está dirigida a todo aquel personal que desarrolle su trabajo en régimen de turnos, 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 podrán superar los 15 al año por trabajador. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 nocturnos en cómputo anual.

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

La prestación del cambio de turno será de obligado cumplimiento, excepto cuando el trabajador se encuentre en periodo vacacional o franqueo.

C) Plus de irregularidad horaria

El Presidente de la Autoridad Portuaria podrá asignar este plus a aquellos trabajadores que, estando adscritos a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, requieran someterse a total disponibilidad, sin sujeción al horario regular, por circunstancias inherentes al desempeño de los mismos:
— Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas.
— Conserjes.
— Conductores (de Presidencia y Dirección).
— Personal de Grúas.

La cuantía económica será la establecida en el Anexo 1.

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:
— Plus de especial responsabilidad y dedicación (excepto para los Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas).
— Plus de flexibilidad horaria.
— Plus de jornada partida.
— Plus de turnicidad

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 y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, lleven implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias y su correspondiente jornada laboral por la Presidencia del Autoridad Portuaria de Sevilla.

Este plus se asignará a:
— Los puestos de niveles 11 y 12.
— Las/os Secretarias/os de Presidentes.
— Los Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas y los puestos de niveles 9 y 10 que determine el Presidente de la Autoridad Portuaria de Sevilla, teniendo en cuenta la definición de este plus.

La cuantía económica será la establecida en el Anexo 1.

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:
— Pluses de jornada flexible.
— Plus de jornada partida.
— Plus de turnicidad.

4.—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. Este plus 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.

Artículo 42.—*Dietas y desplazamientos.*

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

1) Desplazamientos

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

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

La autorización de los desplazamientos, con derecho a indemnización, será competencia del Presidente de la Autoridad Portuaria de Sevilla o personas en quienes delegue.

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

2) Dietas e indemnización por razón del servicio

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

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

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

Niveles	*Por alojamiento*	*Por manutención*	*Dieta entera*
1 al 5	4.100	3.100	7.200
6 al 10	5.300	4.100	9.400
11 y 12	7.500	5.500	13.000

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

3) Indemnización por uso de vehículos particulares

El trabajador por uso de vehículos particulares, cuando sea autorizado expresamente para ello, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido en automóvil o motocicleta la cantidad que se fije en cumplimiento del Real Decreto 236/88 de 4 de marzo.

4) Nulidad.

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

Disposición Adicional Primera

Por el carácter público de la Autoridad Portuaria de Sevilla, el contenido del presente Convenio Colectivo y acuerdos de igual naturaleza, están sometidos a lo establecido en la normativa laboral o presupuestaria (artículos 28 y 40 de la Ley 62/1997, de 26 de diciembre, que modifica la Ley 27/1992, de 24 de noviembre de Puertos del Estado y de la Marina Mercante), requiriéndose para su validez la previa autorización de la C.E.C.I.R. (artículo 35 de la Ley 54/99 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2000).

Disposición Adicional Segunda

En las vacaciones anuales o en los periodos de IT del personal cuyo régimen de trabajo sea el de turnicidad tipo A) o tipo B), el trabajador percibirá la retribución correspondiente por trabajo en festivos, según la media de la devengada por este concepto en los seis meses anteriores.

Disposición Transitoria Primera

La Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, encomienda a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo las revisiones o actualizaciones salariales de los conceptos incluidos en este convenio durante su vigencia, en los términos que legalmente corresponda.

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

Disposición Final Primera

Régimen de Prestación de Servicios

La Autoridad Portuaria de Sevilla se compromete a mantener la prestación de los servicios que actualmente se presten en régimen de gestión directa, siempre que los mismos se realicen, sin menoscabo de su calidad, y en términos de rentabilidad y competitividad con otras modalidades de prestación de los mismos, y de acuerdo con criterios de racionalidad en la organización del trabajo y en el funcionamiento de las operaciones portuarias.

A tal fin se propondrán las medidas necesarias que permitan una adecuada prestación de los servicios portuarios mediante el régimen de gestión directa de los mismos, o bien excepcionalmente, mediante la aplicación del sistema de gestión indirecta en aquellas circunstancias en las que la Autoridad Portuaria de Sevilla pueda carecer de los medios rapidez, especialización y el estímulo necesarios.

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

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

En el supuesto de que algún servicio pasara a prestarse en régimen de gestión indirecta y se dieran las circunstancias previstas en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación las previsiones de subrogación empresarial y de posibilidad de excedencia especial de los trabajadores que opten por la misma, en las condiciones que se regulan el art. 24.3 de este convenio.

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

Disposición Final Segunda

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en su defecto el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes que sean de aplicación.

ANEXO

Retribuciones 1999
Mensual (pesetas)

	Turnicidad			Flexibilidad horaria				
Nivel	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*Irregu-laridad*	*Jornada partida*	*Especial Respons.*
12								43.030
11								40.880
10				1.055	2.485		23.380	38.725
9	22.815	20.260	10.410	1.010	2.345	32.810	21.715	35.500
8	20.420	18.085	9.360	895	2.085	32.810	20.040	25.815
7	19.110	16.915	8.735	830	1.950	30.125	18.375	
6	17.690	15.705	8.115	795	1.865	28.755	17.085	
5	17.065	15.170	7.860	750	1.740		16.255	
4	16.910	14.945	7.715	745	1.725	21.515	15.730	
3	16.610	14.755	7.630	730	1.695		15.420	
2	16.420	14.560	7.545	725	1.680		15.255	
1	16.130	14.285	7.375	710	1.650		15.085	

Festivos turnos: 4.465

Flexibilidad festivos: 5.379

Plus Embarque: 3.185

Retribuciones 2000
Mensual (pesetas)

	Turnicidad			Flexibilidad horaria				
Nivel	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*Irregu-laridad*	*Jornada partida*	*Especial Respons.*
12								43.891
11								41.698
10				1.076	2.535		23.848	39.500
9	23.271	13.415	10.618	1.030	2.392	33.466	22.149	36.210
8	20.828	12.344	9.547	913	2.127	33.466	20.441	26.331
7	19.492	11.707	8.910	847	1.989	30.728	18.743	
6	18.044	11.074	8.277	811	1.902	29.330	17.427	
5	17.406	10.814	8.017	765	1.775		16.580	
4	17.248	10.666	7.869	760	1.760	21.945	16.045	
3	16.942	10.579	7.783	745	1.729		15.728	
2	16.748	10.493	7.696	740	1.714		15.560	
1	16.453	10.319	7.523	724	1.683		15.387	

Festivos turnos: 4.554

Flexibilidad festivos: 5.487

Plus Embarque: 3.249

Importe de Dietas e indemnización por razón del servicio a partir del 25 de enero de 2001.

En pesetas:

Niveles	*Por alojamiento*	*Por manutención*	*Dieta entera*
1 al 5	7.400	4.600	12.000
6 al 10	7.400	4.600	12.000
11 y 12	9.800	6.100	15.900

En euros

Niveles	*Por alojamiento*	*Por manutención*	*Dieta entera*
1 al 5	44,47	27,65	72,12
6 al 10	44,47	27,65	72,12
11 y 12	58,90	36,66	95,56

Retribuciones 2000
Mensual (euros)

	Turnicidad			Flexibilidad horaria				
Nivel	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*Irregu-laridad*	*Jornada partida*	*Especial Respons.*
12								263,79
11								250,61
10				6,47	15,24		143,33	237,40
9	139,86	80,63	63,82	6,19	14,38	201,13	133,12	217,63
8	125,18	74,19	57,38	5,49	12,78	201,13	122,85	158,25
7	117,15	70,36	53,55	5,09	11,95	30.728	112,75	
6	108,45	66,56	49,75	4,87	11,43	184,68	104,74	
5	104,61	64,99	48,18	4,60	10,67		99,65	
4	103,66	64,10	47,29	4,57	10,58	131,89	96,43	
3	101,82	63,58	46,78	4,48	10,39		94,53	
2	100,66	63,06	46,25	4,45	10,30		93,52	
1	98,88	62,02	45,21	4,35	10,12		92,48	

Festivos turnos: 27,37
Flexibilidad festivos: 32,98
Plus Embarque: 19,53

Retribuciones 2001
Mensual (pesetas)

	Turnicidad			Flexibilidad horaria		Irregu-	Jornada	Especial
Nivel	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*laridad*	*partida*	*Respons.*
12								44.769
11								42.532
10				1.098	2.586		24.325	40.290
9	23.736	13.683	10.830	1.051	2.440	34.135	22.592	36.934
8	21.245	12.591	9.738	931	2.170	34.135	20.850	26.858
7	19.882	11.941	9.088	864	2.029	31.343	19.118	
6	18.405	11.295	8.442	827	1.940	29.917	17.776	
5	17.754	11.030	8.177	780	1.810		16.912	
4	17.593	10.879	8.026	775	1.795	22.384	16.366	
3	17.281	10.791	7.939	760	1.764		16.043	
2	17.083	10.703	7.850	755	1.748		15.871	
1	16.782	10.525	7.673	738	1.716		15.695	

Festivos turnos: 4.645

Flexibilidad festivos: 5.597

Plus Embarque: 3.314

Retribuciones 2001
Mensual (euros)

	Turnicidad			Flexibilidad horaria		Irregu-	Jornada	Especial
Nivel	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*laridad*	*partida*	*Respons.*
12								269,07
11								255,62
10				6,60	15,54		146,20	242,15
9	142,66	82,24	65,09	6,32	14,66	205,16	135,78	221,98
8	127,69	75,67	58,53	5,60	13,04	205,16	125,31	161,42
7	119,49	71,77	54,62	5,19	12,19	188,38	114,90	
6	110,62	67,88	50,74	4,97	11,66	179,80	106,84	
5	106,70	66,29	49,14	4,69	11,88		101,64	
4	105,74	65,38	48,24	4,66	11,79	134,53	98,36	
3	103,86	64,86	47,71	4,57	10,60		96,42	
2	102,67	64,33	47,18	4,54	10,51		95,39	
1	100,86	63,26	46,12	4,44	10,31		94,33	

Festivos turnos: 27,92

Flexibilidad festivos: 33,64

Plus Embarque: 19,92

Retribuciones 2002
Mensual (euros)

	Turnicidad			Flexibilidad horaria		Irregu-	Jornada	Especial
Nivel	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*laridad*	*partida*	*Respons.*
12								274,45
11								260,73
10				6,73	15,85		149,12	246,99
9	145,51	83,88	66,39	6,45	14,95	209,26	138,50	226,42
8	130,24	77,18	59,70	5,71	13,30	209,26	127,82	164,65
7	121,88	73,21	55,71	5,29	12,43	192,15	117,20	
6	112,83	69,24	51,75	5,07	11,89	183,40	108,98	
5	108,83	67,62	50,12	4,78	11,10		103,67	
4	107,85	66,69	49,20	4,75	11,01	137,22	100,33	
3	105,94	66,16	48,66	4,66	10,81		98,35	
2	104,72	65,62	48,12	4,63	10,72		97,30	
1	102,88	64,53	47,04	4,53	10,52		96,22	

Festivos turnos: 28,48

Flexibilidad festivos: 34,31

Plus Embarque: 20,32

50-N. 14166