

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### CONVENIO

16709

*Ref.: C.N. 398.*

10624

Código convenio: 3803932.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa AUTORIDAD PORTUARIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE con vigencia desde el 01.01.1999 hasta el 31.12.2003, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a 24 de noviembre de 2003.

El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- **Ámbito personal.**- El presente Convenio Colectivo complementa la regulación de las relaciones laborales de todos los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a la plantilla de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, cualquiera que sea su modalidad de contratación, en el ámbito del I Convenio Marco de relaciones laborales de Puertos

del Estado y Autoridades Portuarias (Niveles 1 al 12, ambos inclusive).

Artículo 2.- **Ámbito funcional y territorial.**- El presente convenio, será de aplicación en todos aquellos lugares y centros de trabajo donde el personal de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, desarrolle su cometido.

Artículo 3.- **Ámbito de aplicación temporal y denuncia del convenio.**

a) El presente convenio tendrá una duración de cinco (5) años comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1999, y finalizando el 31 de diciembre de 2003, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes.

b) Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si 30 días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiere denunciado. Una vez denunciado o prorrogado y hasta la firma de un nuevo convenio, se mantendrá en vigor todo el articulado.

La forma de denuncia lo será mediante escrito de cualquiera de ambas partes a la otra y copia a la Dirección Territorial de Trabajo.

Artículo 4.- **Las partes.**- Se entenderá como parte empresarial la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife y como parte social la representación de los trabajadores integrada por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal de los diferentes centros de trabajo, asumido por los sindicatos en proporción a la representatividad que ostentan de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales.

Artículo 5.- **Absorción y compensación.**- Las condiciones económicas de toda índole pactadas en el Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, en condiciones homogéneas de trabajo.

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

Artículo 6.- **Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.**- Durante la vigencia del presente convenio, se constituirá una Comisión de Vigilancia e Interpretación, de carácter perma-

nente, 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 doce miembros. De ellos, seis representarán a la Autoridad Portuaria y seis a los trabajadores. Los representantes de la parte social serán designados entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales, con la siguiente composición:

Por la Unión General de Trabajadores: 3 votos.  
Por Comisiones Obreras: 2 votos.  
Por Intersindical Canaria: 1 voto.  
Por la parte empresarial: 6 votos.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, con voz pero sin voto, un asesor por cada parte representada.

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 Santa Cruz de Tenerife, con domicilio en Avenida Francisco La Roche, 49, 38001.

La Secretaría de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 48 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, en base a los asuntos que le sean sometidos, tendrán el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundamentalmente tal calificación.

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

En las convocatorias ordinarias, la Comisión de Vigilancia e Interpretación deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días y, en las extraordinarias, en el término de tres días desde la recepción de la convocatoria.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con un mínimo de 3 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 acto seguido 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 sesiones:

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

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

Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión. Dicha aprobación se efectuará con carácter ordinario en la misma sesión, y con carácter extraordinario en la reunión siguiente que celebre la Comisión, la firma del acta se hará por un representante de cada Sindicato y uno por la representación empresarial.

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 mayo-

rías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de las partes las diferencias existentes en el seno de la Comisión podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación o arbitraje. De mantenerse el desacuerdo en el seno de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, la Autoridad Portuaria decidirá sobre el procedimiento de gestión u organización que mejor se adapte a sus intereses operativos.

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

Compete a la Comisión de Vigilancia e Interpretación:

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

- Entender 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 período de preaviso de huelga, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el Reglamento sobre el Tribunal Laboral Canario (T.L.C.). No intervendrá en los casos de arbitraje que tenga repercusión sobre la normativa presupuestaria aplicable.

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

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

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

De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes en cual-

quier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda.

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

Las partes manifiestan su adhesión al Reglamento sobre el Tribunal Laboral Canario (T.L.C.).

## Capítulo II.- Dirección del trabajo.

Artículo 7.- 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 o personas en quien 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.

Artículo 8.- Certificaciones.- La Autoridad Portuaria, dentro de sus respectivas competencias, está obligada a entregar al trabajador, a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral.

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

Artículo 9.- Dotaciones de personal.- Serán competencia y responsabilidad de los Órganos de Gestión de la Autoridad Portuaria proponer las posibles dotaciones de personal y sus modificaciones al Consejo de Administración, este a su vez, podrá solicitar el preceptivo informe de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo máximo de 15 días. Una vez recabada la información solicitada se estará a la Normativa Presupuestaria.

Capítulo III.- Ingreso, selección y promoción profesional.

Artículo 10.- Ingresos.- Para ingresar en la Autoridad Portuaria con carácter fijo o temporal se regirán siempre por el procedimiento de concurso-oposición, excepto en los niveles 11 y 12 cuya selección podrá efectuarse por concurso de méritos o concurso oposición, según determine el Presidente de la Autoridad Portuaria.

Artículo 11.- Proceso de selección.- Los procedimientos de selección se exigirán las titulaciones y requisitos establecidos en el artículo 8 del I Convenio

Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, participarán dos representantes del personal que serán designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y, si es posible, serán de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir, respetándose en todo caso la autonomía de la representación de los trabajadores para la designación de los representantes, debiendo guardar el sigilo profesional al que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Contratación temporal.- Las contrataciones de carácter temporal estarán sujetas a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y por lo regulado en el presente convenio en la medida que legalmente corresponda.

Se podrán realizar contratos temporales para todas las actividades propias de la empresa, siempre que su objeto sea el atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o períodos punta, se legitimarán dos tipos de duración, siendo las que en su momento se ajusten a las necesidades de la empresa, de entre las siguientes:

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

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

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

Artículo 13.- Bolsa de candidatos en reserva por contrataciones temporales.- Se crea la bolsa de contrataciones temporales, para cubrir necesidades permanentes en cualquier servicio, así como ausencias de cualquier tipo, como incapacidades temporales, vacaciones, refuerzos Carnavales, etc.

Los candidatos que habiendo superado las pruebas selectivas, constituirán una bolsa en reserva, utilizando el proceso de selección del artículo 11 del presente Convenio Colectivo, siguiendo estrictamente el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo y con independencia de que estén o hubieran estado ya contratados; siempre que la naturaleza de la nueva modalidad contractual ofertada no sea incompatible con la vigente o anteriores contrataciones y no se oponga a la legislación en vigor.

En el supuesto de que un candidato renuncie sucesivamente a dos ofertas de contratación quedará automáticamente eliminado de la bolsa de candidatos en reserva, perdiendo todos los derechos inherentes a la misma, salvo que mantenga, en ese momento, relación laboral con la Autoridad Portuaria. También

es potestad de la Autoridad Portuaria excluir a su criterio, cualquier candidato de bolsa de la reserva, que entienda bajo rendimiento o la falta de interés en el puesto de trabajo, aunque haya superando el período de prueba. Y podrá incluir a su criterio cualquier candidato de bolsas anteriores.

Para posteriores contrataciones se podrán realizar siempre que sean del mismo nivel. En caso de no existir en la bolsa de trabajo una determinada categoría profesional, se realizará un nuevo proceso selectivo.

La bolsa de trabajo se utilizará mientras existan candidatos, salvo que proceda la realización de un proceso selectivo para personal fijo, en cuyo caso, la bolsa de candidatos quedará automáticamente sustituida por la generada en este nuevo proceso selectivo.

Artículo 14.- Promoción profesional.- Con carácter general la promoción profesional se efectuará mediante examen de aptitud y concurso de méritos, excepto para la promoción a los puestos de nivel 11 y 12, que podrá efectuarse únicamente mediante concurso de méritos.

Las titulaciones exigibles en los concursos para promoción interna serán las que, en su caso, legalmente correspondan y en los supuestos en que no exista titulación específica definida para un puesto de trabajo en la normativa vigente, se aplicarán las establecidas en el artículo 10 del I Convenio Marco de Relaciones.

Para los trabajadores fijos, cuya antigüedad sea anterior a 1 de enero de 1993, bastará la superación de aquellos exámenes teóricos y prácticos que se determinen para la promoción profesional, sin que sea necesaria titulación para acceder a aquellas categorías laborales que legalmente no lleve aparejada titulación específica indispensable para desempeñar su cargo.

#### Capítulo IV.- Clasificación del personal.

Artículo 15.- Clasificación según permanencia.- El personal de la empresa, 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 el tiempo determinado de acuerdo con las normas que, en cada caso, regulen dicha contratación, para realizar labores que sean circunstanciales y meramente transitorias.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a información sobre las contrataciones, según lo dispuesto en la Normativa Laboral Vigente.

Artículo 16.- Clasificación según la función.- Los grupos y categorías profesionales con sus respectivos niveles, se enumeran en el artículo 10 del I Con-

venio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Las categorías profesionales recogidas en el I Convenio Marco no suponen la obligación de tenerlas cubiertas. Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en el artículo 10 del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, será objeto de asimilación temporal por la Autoridad Portuaria, hasta tanto no se apruebe su definición específica por la Comisión Paritaria.

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

#### Capítulo V.- Jornada y horario de trabajo.

Artículo 17.- Jornada y horario de trabajo.- La jornada anual será de 1.687 horas de trabajo efectivo.

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

La empresa de acuerdo con el Comité de Empresa, elaborará el calendario laboral así como la distribución de la jornada para ajustarla a las necesidades propias de su actividad. Se permitirá la distribución irregular de la jornada anual, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trabaje en régimen de horario continuo el descanso será de 15 minutos computables como trabajo efectivo.

Para el personal de la plantilla técnico-administrativa, sujeto a un régimen de horario continuo, se establece la posibilidad de una flexibilidad horaria de una hora respecto de su horario habitual de entrada o de salida a su trabajo. El ejercicio de este margen de flexibilidad, deberá ser solicitado por escrito al Departamento de Recursos Humanos, contar con el consentimiento del responsable del Departamento que corresponda. La recuperación de las horas deudoras deberá realizarse en computo trimestral y se compensarán por horas fuera de la jornada.

Artículo 18.- Jornada partida.- Cuando se trabaje en régimen de horario partido se respetará, con carácter general, un descanso no retribuido, entre los dos períodos de trabajo, no inferior a una hora ni superior a dos horas. La finalización de la jornada en régimen de horario partido, deberá ser como mínimo a las 17.00 horas, salvo situaciones excepcionales.

Artículo 19.- Trabajo a turnos. Trabajos nocturnos.- En los trabajos que requieran necesariamente la prestación continuada de servicios, tales como vigilancia, mantenimiento de grúas, mantenimiento u otros aún sin llegar a las 24 horas y siempre que razones organizativas lo exijan, podrán establecerse turnos rotativos entre el personal encargado 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, el personal ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el personal la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas o meses.

Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, cuando se produzcan modificaciones horarias en cualquier época del año, por las empresas de líneas marítimas, tanto en la llegada como en la salida de buques, y sea necesaria la presencia del personal de la Autoridad Portuaria, la empresa modificará el horario a las necesidades del servicio, esto afectará a cualquier centro de trabajo que cubra o no las 24 horas del día.

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

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.

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

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia, tendrán derecho a no trabajar desde las veintidós (22,00) horas y las (06,00) seis horas, pudiendo elegir turno.

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

Artículo 20.- Descanso dominical y en días festivos.- Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o día festivo, se percibirá con cargo al plus de flexibilidad Horaria una cuantía igual para todas las categorías profesionales de 31,73 euros/día.

Asimismo cuando la jornada dominical o festiva sea inferior a 4 horas se tendrá derecho a media jornada de descanso. Si se superan las 4 horas y hasta un máximo de 8 horas el tiempo de descanso será de una jornada, dentro de un período de tiempo razo-

nable y un día laborable. La Autoridad Portuaria procurará, como norma general, que éste sea el siguiente al festivo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos adscritos a cualquier tipo de modalidad.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.- Deben suprimirse las horas extraordinarias habituales. A tal efecto, se establecen los siguientes tipos de horas extraordinarias:

A) De realización obligatoria, las reguladas por el I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

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. El descanso compensatorio se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

Al personal que realice horas extraordinarias y que por ello no pueda efectuar en su horario habitual alguna de las comidas principales y siempre que la empresa no se la facilite, se le abonará la ayuda de comida prevista en el artículo 24 del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

La empresa facilitará mensualmente a los representantes de los trabajadores, el número y características de las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

## Capítulo VI.- Vacaciones y licencias.

Artículo 22.- Vacaciones.- Todo el personal disfrutará de vacaciones anuales retribuidas, que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten o de treinta días naturales en caso de fraccionamiento.

En cuanto a su fraccionamiento y modalidades o sistema de disfrute, el personal de mutuo acuerdo con la empresa, podrá 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.- El personal a turno en ningún caso podrá superar el 30% de su grupo o turno de trabajo, la fracción

se considera 1 (uno) a distribuirse proporcionalmente dentro del período vacacional de junio a septiembre. La asignación del turno de vacaciones se hará de forma rotativa dentro del período junio/septiembre.

En ningún caso podrá sumarse a los períodos de vacaciones los días por asuntos particulares recogidos en el artículo 13.h) del I Acuerdo Marco.

Cuando excepcionalmente, por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional de junio a septiembre, se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural o poder optar a sustituir el mencionado período de descanso por su compensación económica equivalente. En todo caso, antes de proceder a la determinación de los trabajadores afectados por esta circunstancia, se solicitará voluntarios y, sólo en los casos de no cubrirse, se acudirá a la obligatoriedad, aplicando criterio de rotación.

El personal afectado por este convenio deberá concretar por escrito, durante el mes de febrero, 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 la segunda quincena de marzo y, en todo caso, la fecha de disfrute quedará fijada dos meses antes, como mínimo, a la del comienzo de sus vacaciones.

En referencia al I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, éste establece que una vez comenzado su disfrute sólo se interrumpirán por accidente o enfermedad grave, con prescripción facultativa de hospitalización, y para la continuación de sus vacaciones, el disfrute se efectuará fuera del período vacacional establecido. Excepcionalmente, al personal afectado por Incapacidad Temporal antes de la iniciación de sus vacaciones, se le permitirá disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente, en la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Los conceptos retributivos que el trabajador percibirá en el período vacaciones serán, el salario base mensual, la antigüedad, el plus de movilidad funcional y, en su caso, el plus de turnicidad, el plus de irregularidad horaria, el plus de jornada partida, el plus de especial responsabilidad y dedicación, plus variable por productividad y el complemento de residencia.

Artículo 23.- Licencias sin retribución.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a siete días, ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los trein-

ta 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.

La petición se realizará por escrito dirigido al Presidente de la Autoridad Portuaria, con antelación mínima de un mes.

Artículo 24.- Licencias retribuidas.- La empresa acepta las licencia retribuida por los tiempos y causas del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, tal cual están redactadas allí.

#### Capítulo VII.- Seguridad y salud laboral.

Artículo 25.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.- La Autoridad Portuaria tenderá a la eliminación de las causas que originen los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, a cuyo efecto deberá informar preceptivamente el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En todo caso y en cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

En los puestos de trabajo, lugares o secciones en que concurren circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad o toxicidad, se compensará con tiempo de descanso mediante una reducción de jornada equivalente al (25) por 100 de la jornada habitual.

En caso de desacuerdo sobre la determinación de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos entre la Autoridad Portuaria y los representantes legales de los trabajadores, y previo informe preceptivo del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se solicitará la mediación del órgano competente en la materia.

Artículo 26.- Medidas de protección individual.- La Autoridad Portuaria facilitará a todos los trabajadores los medios, tipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen, además del vestuario pertinente. En todo caso se facilitará cuando el trabajo lo requiera, dos equipos de prendas de trabajo al año, un anorak y dos toallas cada dos años.

Los trabajadores deberán, necesariamente, utilizar durante la jornada laboral la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite, conforme a los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud Laboral que será competente para establecer tipos de prendas, períodos de entrega y renovación de las mismas, de acuerdo con la normativa legal vigente. En cualquier caso, el vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes, adaptándose a la climatología local y ser ergonómico en su diseño y características.

#### Capítulo VIII.- Acción social.

Artículo 27.- Incapacidad temporal.- El trabajador que esté en situación de incapacidad temporal perci-

birá, desde el primer día de la misma, un complemento con cargo a la Autoridad Portuaria, sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100 por 100 de sus percepciones, entendiéndose por tales el salario base mensual, la antigüedad, el plus de movilidad funcional y, en su caso, el plus de turnicidad, el plus de irregularidad horaria, el plus de jornada partida, el plus de especial responsabilidad y dedicación y el complemento de residencia, hasta un máximo de doce meses, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produzca resolución expresa del I.N.S.S., en la que se declare prorrogada la situación de incapacidad temporal, en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de dieciocho meses.

Con el fin de reducir el posible absentismo, si en la Autoridad Portuaria el índice de absentismo en el año anterior ha sido del 5 por 100 o más, en la segunda incapacidad temporal y sucesivas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, que se pudieran producir durante el año, salvo que medie hospitalización, el trabajador percibirá este complemento a partir del sexto día. A los efectos de establecer el absentismo global se estará a lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 28.- 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, 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.

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

La Comisión estará integrada por 6 miembros. De ellos 3 representarán a la Autoridad Portuaria y 3 a los trabajadores. La representación de los trabajadores será designada por el Comité de Empresa de en-

tre sus miembros, siendo la configuración actual de un representante por cada representación sindical, si en futuro hubiera otra configuración que superara más de tres miembros por la representación sindical, las partes se reunirían establecerían otra o la misma configuración.

Cuando la Autoridad Portuaria determine la asistencia a un determinado curso de formación con carácter obligatorio, fuera de la jornada de trabajo se compensará en la misma proporción al tiempo invertido.

Artículo 29.- Préstamos.- Con el fin de poder ayudar al trabajador en casos de necesidad o circunstancias que le provoquen gastos extraordinarios, siempre que exista para tal fin suficiencia presupuestaria acordada en los planes de empresa, se establece la concesión a favor de los trabajadores regidos por el presente convenio, la posibilidad de obtener préstamos en cuantía máxima de hasta 4.500 euros (cuatro mil quinientos euros).

Se creará una comisión paritaria de dos personas una por la representación empresarial y otra por la representación social.

Motivación.

Se concederá preferentemente a los siguientes casos:

- Estudios de los hijos: matrícula y libros. Sólo se concederá en los meses de septiembre y octubre.
- Reparación de vivienda y adquisición de muebles.
- Matrimonio del productor.
- Alumbramiento de esposa.
- Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o cualquier familiar siempre que conviva con el solicitante.
- Enfermedad grave de alguno de los familiares reseñados en el apartado anterior.
- Traslado de domicilio.

Concesiones generales.

1.- Según el presupuesto disponible, la empresa reservará 4.500 euros (cuatro mil quinientos euros) para casos de urgente necesidad con el fin de que a ningún trabajador se le desestime su petición en casos especiales por falta de fondos.

2.- Los préstamos se concederán por riguroso orden de petición, salvo casos muy concretos de extrema urgencia o necesidad valorados por la Autori-



dad Portuaria y por turno rotatorio, por lo que, agotada la dotación de fondo, no se podrá atender nuevas peticiones en tanto no exista saldo disponible procedente de amortizaciones.

3.- Las solicitudes de préstamos formalizadas por escrito con indicación lo más explícita posible de su motivación, se analizará a través de Recursos Humanos.

4.- Será necesario solicitar del peticionario, la oportuna justificación documental del destino previsto para el préstamo.

5.- Para poder optar a la concesión de préstamos, será necesario acreditar la antigüedad mínima al servicio de la empresa de un año.

6.- El solicitante, en caso de rescisión del contrato laboral por cualquier causa, vendrá obligado al automático reintegro del saldo no amortizado del préstamo.

7.- No será posible la concesión de un segundo préstamo en tanto exista saldo no amortizado de otro anterior y mientras existan peticionarios que no lo hayan percibido.

8.- El falseamiento de los motivos indicados en la solicitud o la aplicación de la suma concedida a distintas necesidades o fines, implicará la devolución automática de las cantidades recibidas o, en su defecto, el descuento acelerado de su importe de los haberes del interesado en cantidad igual a dos veces la mensualidad que se le venía descontando hasta la devolución del total y pérdida del derecho a solicitar nuevos préstamos.

9.- La enumeración de motivos de concesión, no excluye que puedan ser atendidas otras circunstancias de urgente o extrema necesidad, valoradas por Recursos Humanos.

10.- No podrá solicitar préstamo alguno, cualquier trabajador con contratación temporal.

#### Amortización.

La amortización mensual en ningún caso será inferior a 60 euros, excluyéndose de dicha amortización las pagas extras, pudiéndose pactar cualquier otro tipo de amortización entre los interesados y la empresa teniendo estos el carácter de mínimo.

Artículo 30.- Fondo para fines sociales.- El fondo para fines sociales mantendrá íntegramente la procedencia de sus recursos (1% del de la nómina correspondiente). 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 del personal y, en todo caso, será de la competencia de los representantes de los trabajadores su gestión y administración, en base al reglamento establecido a tal fin.

En todo caso, la representación de los trabajadores deberá informar semestralmente a la Autoridad Portuaria del destino y aplicación de los fondos.

Artículo 31.- Defensa jurídica y responsabilidad civil.- La parte empresarial se compromete a la representación y defensa jurídica de todos los trabajadores que a título particular o de forma colectiva, pudieran verse implicados en el desempeño de sus funciones, por acciones judiciales en su contra.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas por prestación de servicios, por parte de los trabajadores, serán abonados por la Autoridad Portuaria cuando exceda o no estén cubiertas por el Seguro de Responsabilidad Civil.

El pago de las indemnizaciones por la Autoridad Portuaria se efectuará sin perjuicio de que la empresa pueda exigir a los trabajadores a su servicio que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado y del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Los trabajadores a quien se exigiera el resarcimiento podrán interponer con la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 32.- Plan de pensiones.- En cumplimiento a la decisión adoptada por el Consejo de Administración de esta Autoridad Portuaria, las partes se comprometen a estudiar la viabilidad de un fondo de pensiones, una vez concluido dicho proceso, se elevará de nuevo al Consejo de Administración para su aprobación, con aportaciones por ambas partes. Luego se trasladará a la CECIR para aprobación definitiva.

Artículo 33.- Jubilación.- La jubilación se producirá obligatoriamente y con carácter general al cum-

plirse 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 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 1.194/1985, 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 con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.

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

De producirse la jubilación de acuerdo con el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, el trabajador percibirá un premio de 3.005 euros. 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 IX.- Estructura salarial.

Artículo 34.- Estructura salarial.- En aplicación de lo dispuesto en el mencionado artículo 23 del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y con independencia de los conceptos salariales indicados anteriormente, se establecen los complementos salariales que a continuación se desarrollan, todos ellos enmarcados en el objetivo de conseguir una mejor eficacia en la gestión de la Autoridad Portuaria a través de un mayor aprovechamiento de la capacidad productiva.

Pluses sobre el puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo: productividad.

- a) Plus de embarque.
- b) Plus de inmersión.
- c) Plus de cambio de turno.
- d) Plus de turnicidad.
- e) Plus de flexibilidad horaria.
- f) Plus de irregularidad horaria.
- g) Plus de jornada partida.
- h) Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- i) Plus de variable de productividad.
- j) Plus de especial rendimiento en el trabajo.

Complementos de puesto de trabajo:

Se entiende por complementos de puesto de trabajo aquellos que percibe el trabajador por razón de las

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

- 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% de dicho plus.

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

A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente el Ente Público, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20% del plus de embarque.

- b) Plus de inmersión.

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

- c) Plus por cambio de turno.

La compensación por cambio de turno está dirigida a todo aquel personal que desarrolle su trabajo en régimen de turnos de conformidad con el artículo 19, al objeto de compensar, económicamente el efectivo cambio de turno por necesidades del servicio.

La permanencia en el turno al que se cambie, no generará derecho al devengo de este plus. Será de pago único cada vez que se cambie del turno habitual, no considerándose cambio la vuelta a su cuadrante. Los cambios de turno no superarán los 12 al año por trabajador ni los 7 días consecutivos en cada cambio.

En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 nocturnos en cómputo anual.

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

d) Plus de turnicidad.

Modalidades:

Modalidad: 3 turnos.

7 días a la semana incluido festivos:

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

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

Sólo días laborables:

Cuando dichos turnos no incluyan domingos ni festivos, percibirán exclusivamente la cuantía establecida en el anexo 1, modalidad A.

Para poder percibir esta modalidad deberán trabajar 11 nocturnos en cómputo cuatrimestral y 43 nocturnos en cómputo anual.

Modalidad: 2 turnos con nocturnos y festivos.

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

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

Modalidad: 2 turnos en jornada diurna, 7 días a la semana.

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 anexo 1, modalidad C, incrementada en 4.465 pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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.

Complementos por calidad o cantidad de trabajo: productividad.

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

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

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

Tendrán la consideración de pluses de productividad los que a continuación se detallan y cuya cuantificación económica se recoge en el anexo 2.

e) Plus de flexibilidad horaria.

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

Este plus supone la sustitución y absorción de todos los pluses locales de disponibilidad efectiva y cualesquiera de naturaleza análoga.

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

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

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

Este plus es incompatible con:

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

f) Plus de irregularidad horaria.

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

Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas.

Conserjes.

Conductores (de Presidencia y Dirección).

Personal de Grúas (Jefes de Equipo, Oficiales y Ayudantes); que, por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, a juicio de la Presidencia, someterse a total disponibilidad sin sujeción al horario regular.

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:

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

g) 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.

La percepción del plus de jornada partida absorberá toda ayuda de comida que, hasta la fecha se haya venido percibiendo, excepto en aquellos casos que exista autorización expresa en masa salarial por comedor de empresa, cuya cuantía quedará congelada en todo caso.

El plus de jornada partida es incompatible con:

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

h) 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 Ente Público.

Este plus se asignará a:

Los puestos de niveles 11 y 12.

Las/os Secretarias/os de Presidentes.

Los puestos de niveles 9 y 10 que determine el Presidente de cada Ente Público, teniendo en cuenta la definición de este plus.

Este plus será incompatible con los siguientes:

- Pluses de jornada flexible.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de Jornada partida.
- Plus de turnicidad.

i) Plus variable por productividad.

El nuevo sistema de organización de la Autoridad Portuaria conllevará una racionalización de los procedimientos y un incremento de la productividad constatable a través de distintos aspectos:

a.- Implicación directa de la plantilla en los objetivos que, con distintos ámbitos temporales, fijan los Órganos de Gobierno de la Autoridad Portuaria, y que para el período de referencia del presente convenio pueden ser:

- Plan de calidad.
- Formación.
- Desarrollo e implantación de sistemas informáticos.
- Mejora de la gestión de las distintas áreas.

A su vez, estos desarrollos se especifican en el marco del Plan de Empresa en concretas actuaciones.

b.- Por otro lado, la definición de los distintos puestos de trabajo contenida en el vigente Convenio Marco, constituye un instrumento objetivo y eficiente para la determinación, en cada caso, del grado de adecuación de los conocimientos y aptitudes puestas de manifiesto por el trabajador y las requeridas para el puesto de trabajo que ocupa.

c.- Por último, el desempeño de las tareas propias del puesto ha de desarrollarse con arreglo a unas pautas de eficiencia y responsabilidad singularmente eva-

luables, mediante la valoración de la actuación individual. En este sentido, se establece en esta entidad un sistema dinámico de apreciación del desenvolvimiento del trabajador en su puesto en relación con sus cometidos y con los objetivos de la empresa.

Por todo ello, la Variable por Productividad 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 de variable por productividad.

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 denomina variable por productividad.

Este complemento será de devengo anual sin perjuicio de que su abono se realice prorrateándose mensualmente, una vez realizada la valoración cada trimestre vencido.

Tercera.- Será facultad de la Dirección, previo estudio con el Departamento de Recursos Humanos, la configuración, modificación y valoración de los parámetros e indicadores que determinarán el devengo y la cuantía que pueda corresponder a cada empleado por este concepto.

Cuarta.- Durante la vigencia del presente convenio se fija el importe máximo individual de este complemento en el 5% del salario base anual. La cuantía máxima total de este plus, distribuida según los criterios regulados en este convenio, no podrá superar la cantidad total del 3% del salario base anual referido a 12 mensualidades.

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

Asimismo, también incidirá en la determinación de este complemento variable a abonar la valoración y evaluación del desempeño individual del trabajador hecha por sus superiores en relación con las competencias de cada puesto.

Quinta.- 1. Concretamente, para la vigencia del presente convenio, el importe final de este complemento variable, 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 los departamentos, 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 los parámetros:

Suficiente: 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 suficiente la consecución de al menos, un 50% 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 a los objetivos, se considerará 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 de los factores evaluados.

Respecto a los objetivos se considerará nivel excelente la consecución de un 100% de los planificados.

Sexta: a efectos de determinación de los importes del complemento variable de productividad, la Presidencia pondrá en conocimiento de los trabajadores a través de los distintos departamentos y de sus representantes legales:

a.- Los objetivos 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 aquellos otros que la Presidencia concrete para todos o algunos 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 cumplimiento por parte del empleado que lo ocupa de la capacitación/formación conforme a la definición de puestos de trabajo contenida en el I Convenio Marco.

- Se integra en este factor el grado de autonomía, de iniciativa y/o 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: cumplimiento de los horarios establecidos para cada uno de los trabajadores/colectivos conforme a las disposiciones internas que las regulan.

- Asistencia: cuando el nivel individual de ausencias no supere los objetivos marcados con carácter general o departamental. Se exceptúan las bajas por enfermedad común, accidente o enfermedad grave con hospitalización, debidamente justificadas.

- 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 horada 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 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.

Formación.

c.- La asignación de importes económicos según el grado de cumplimiento de objetivos o de evaluación del desempeño se realizará con el siguiente criterio:

Normal: hasta un 60%.

Bueno: 80%.

Excelente: 100%.

Séptima: corresponderá a la Presidencia de la Autoridad Portuaria con informe de los datos precisos recabados por el Departamento de Recursos Humanos, en base a la información facilitada por los distintos responsables de Departamento, División o Unidad, la valoración del grado de consecución de objetivos y la evaluación del desempeño conforme a los factores arriba señalados procurados, determinándose la calificación obtenida.

En este sentido, con carácter previo al abono de cada uno de los períodos previstos para este complemento, la Presidencia informará, a través de los distintos departamentos, a los trabajadores sobre la evaluación obtenida en su caso.

Octava: este incentivo, variable por su propia naturaleza y configuración, en ningún caso podrá entenderse consolidable en su cuantía, pudiendo compensarse o absorberse en cualquier otra mejora o concepto salarial homogéneo o heterogéneo que viniera impuesto en el futuro por normal legal, reglamentaria o convencional de aplicación. No obstante, la Autoridad Portuaria se compromete a abonar, como mínimo, el 50% de la masa asignada a este plus.

j) Plus de especial rendimiento en el trabajo.

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

Rendimientos especiales realizados por un Departamento/Grupo/Equipo a requerimiento de la Presidencia.

Consecución de objetivos fijados por la Presidencia por Departamentos/Grupos/Equipos.

Especial desempeño rendimiento en las tareas realizadas por efectivos de la organización.

Realización de trabajos especiales, ya sea en grupo o de forma individual.

Compensación, cuando proceda, en el caso de cambio de vacaciones.

En todos y cada uno de los marcos de aplicación enunciados, la determinación del grado de cumplimiento de los requerimientos, objetivos, méritos y trabajos especiales marcados por la Presidencia se establecerán mediante un sistema de evaluación, siendo ésta competente para fijar las cuantías a percibir.

Al objeto de evitar la duplicidad en la asignación de pluses, este plus no podrá compensar situaciones que sean remuneradas por el resto de pluses definidos.

Disposición adicional primera.

Por el carácter público de la Autoridad Portuaria, el contenido del presente Convenio Colectivo y acuerdos de igual naturaleza, están sometidos a lo establecido en la normativa laboral y 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 49/1998).

Disposición adicional segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y mientras no se constituya el Plan de Pensiones, se continuará ingresando a cargo del Fondo de Fines Sociales, la cantidad proporcional que correspondía de los 92.151,48 euros, procedentes de los Economatos (art. 50, apartado B, del anterior Convenio Colectivo).

Disposición adicional tercera.

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

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

Disposición final primera.

Normativa aplicable.

Para todo lo no previsto en este convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajado-

res y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

Disposición derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, quedan derogados y sustituidos todos los acuerdos, pluses o complementos anterior amparados en el I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

#### ANEXO - 1

#### COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO AÑO 1999

1) Plus de Embarque:..... 3.185 ptas/día

2) Plus de Inmersión:..... 636 ptas/hora

3) Plus de Turnicidad/Modalidades:

NIVEL	A	B	C
10	23.956	21.273	10.931
9	22.815	20.260	10.410
8	20.420	18.085	9.360
7	19.110	16.915	8.735
6	17.890	15.705	8.115
5	17.070	15.370	7.960
4	16.910	14.950	7.720
3	16.610	14.755	7.630
2	16.425	14.565	7.545
1	16.130	14.280	7.375

MODALIDAD A - 3 TURNOS:

A) 7 DIAS A LA SEMANA

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.465.- pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

A) SOLO DIAS LABORALES

MODALIDAD B - 2 TURNOS CON NOCTURNOS LOS 7 DIAS DE LA SEMANA

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.465.- pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

MODALIDAD C - 2 TURNOS LOS 7 DIAS DE LA SEMANA

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 4.465.- pesetas por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

#### ANEXO - 2

#### 4) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.055	2.485
9	1.010	2.345
8	895	2.085
7	830	1.950
6	795	1.865
5	750	1.740
4	745	1.725
3	730	1.695
2	725	1.680
1	710	1.650

#### 5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA

NIVEL	PESETAS/MES
8	32.810
6	28.754
TT. SS. MM.	32.810
Servicio Grúas:	
9	32.810
7	30.125
4	21.515

**6) PLUS DE JORNADA PARTIDA**

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

**7) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION**

NIVEL	PESETAS/MES
12	43.030
11	40.880
10	38.725
9	35.500
8	---

**5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA**

NIVEL	PESETAS/MES
8	33.466
6	29.329
TT SS MM	33.466
Servicio Guías:	
9	33.466
7	30.728
4	21.945

**6) PLUS DE JORNADA PARTIDA**

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

**7) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION**

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

**ANEXO - 1**

**COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO AÑO 2000**

- 1) Plus de Embarque: ..... 3.249 ptas./día
- 2) Plus de Inmersión: ..... 645 ptas./hora
- 3) Plus de Turnicidad/Modalidades:

NIVEL	A	B	C
10	24.435	21.698	11.149
9	23.271	20.665	10.618
8	25.828	18.447	9.547
7	19.492	17.253	8.910
6	18.044	16.019	8.277
5	17.411	15.473	8.017
4	17.248	15.249	7.874
3	16.942	15.050	7.783
2	16.754	14.856	7.696
1	16.453	14.566	7.523

**MODALIDAD A - 3 TURNOS:**

**A) 7 DÍAS A LA SEMANA**

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

**A) SÓLO DÍAS LABORALES**

**MODALIDAD B - 2 TURNOS CON NOCTURNOS LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA**

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

**MODALIDAD C - 2 TURNOS LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA**

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

**ANEXO - 2**

**4) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA**

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.076	2.535
9	1.030	2.392
8	913	2.127
7	847	1.989
6	811	1.902
5	765	1.775
4	760	1.760
3	745	1.729
2	740	1.714
1	724	1.683

**ANEXO - 1**

**COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO AÑO 2001**

- 1) Plus de Embarque: ..... 3.314 ptas./día
- 2) Plus de Inmersión: ..... 661 ptas./hora
- 3) Plus de Turnicidad/Modalidades:

NIVEL	A	B	C
10	24.924	22.132	11.372
9	23.737	21.079	10.831
8	21.245	18.816	9.738
7	19.882	17.598	9.088
6	18.405	16.339	8.443
5	17.760	15.783	8.178
4	17.593	15.554	8.032
3	17.281	15.351	7.938
2	17.389	15.153	7.850
1	16.782	14.857	7.673

**MODALIDAD A - 3 TURNOS:**

**A) 7 DÍAS A LA SEMANA**

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

**A) SÓLO DÍAS LABORALES**

**MODALIDAD B - 2 TURNOS CON NOCTURNOS LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA**

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

**MODALIDAD C - 2 TURNOS LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA**

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



**ANEXO - 2**

## 4) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	1.098	2.585
9	1.051	2.440
8	931	2.189
7	864	2.029
6	827	1.940
5	780	1.810
4	775	1.795
3	759	1.763
2	764	1.748
1	739	1.717

## 5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA

NIVEL	PESETAS/MES
8	34.136
6	29.916
TT.SS.MM	34.136
Servicio Grúas:	
9	34.136
7	31.342
4	22.384

## 6) PLUS DE JORNADA PARTIDA

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

## 7) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION

NIVEL	PESETAS/MES
12	44.769
11	42.532
10	40.289
9	36.934
8	---

**ANEXO - 1****COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO AÑO 2002**

- 1) Plus de Inmersión:.....  Euro/día
- 2) Plus de Inmersión:.....  Euro/hora
- 3) Plus de Turnicidad/Modalidades:

NIVEL	A	B	C
10	152,79	135,68	69,71
9	145,51	129,22	66,39
8	130,24	115,35	59,70
7	121,88	107,88	55,71
6	112,83	100,17	51,76
5	108,87	96,75	50,13
4	107,85	95,35	49,24
3	105,94	94,11	48,66
2	104,78	92,90	48,12
1	102,88	91,08	47,04

**MODALIDAD A - 3 TURNOS:****A) 7 DIAS A LA SEMANA**

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 28,48.- Euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**A) SÓLO DÍAS LABORALES****MODALIDAD B - 2 TURNOS CON NOCTURNOS LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA**

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 28,48.- Euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**MODALIDAD C - 2 TURNOS LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA**

Las cuantías correspondientes se incrementarán en 28,48.- Euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

**ANEXO - 2**

## 4) PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	MODALIDAD A	MODALIDAD B
10	6,73	15,85
9	6,44	14,96
8	5,71	13,30
7	5,29	12,44
6	5,07	11,89
5	4,78	11,10
4	4,75	11,00
3	4,66	10,81
2	4,62	10,72
1	4,53	10,52

## 5) PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA

NIVEL	EUROS/MES
8	209,26
6	183,39
TT.SS.MM	209,26
Servicio Grúas:	
9	209,26
7	192,14
4	137,22

## 6) PLUS DE JORNADA PARTIDA

NIVEL	EUROS/MES
10	149,12
9	138,50
8	127,81
7	117,20
6	108,97
5	103,67
4	100,33
3	98,35
2	97,30
1	96,21

## 7) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACION

NIVEL	EUROS/MES
12	274,45
11	260,73
10	246,99
9	226,42
8	---