Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre convenio colectivo de trabajo de la empresa Autoridad Portuaria de Valencia.

ANUNCIO

Código 4605972
L. 5/103
VP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Autoridad Portuaria de Valencia, suscrito el 10 de abril de 2001 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y las secciones sindicales de CC.OO., U.G.T. y U.S.O., que fue presentado en este organismo con fecha 20 de los corrientes, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Decreto Legislativo 1/1995,.de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.—Proceder a su depósito en la Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

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

Valencia, a veintiséis de junio de dos mil uno.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Joaquín Vañó Gironés.

I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Valencia 1999 - 2003.

Preámbulo.

El presente convenio colectivo deriva de la capacidad de negociación atribuida a las autoridades portuarias en la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, y la Ley 62/1997, de modificación de la misma, y del cumplimiento del artículo 4 del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, ratificado el día 30 de marzo de 1999, en cuyo desarrollo la Autoridad Portuaria de Valencia y los representantes de los trabajadores conciertan este I Convenio Colectivo de la Autoridad Portuaria de Valencia.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.º Ambito personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo complementa la regulación de las relaciones laborales del personal que presta su servicio en la Autoridad Portuaria de Valencia, excepto los puestos de trabajo de niveles de jefe de unidad y superiores (niveles 1 al 12, ambos inclusive).

El anexo 1 comprende la relación de puestos de trabajo, su definición, nivel, categoría y grupos profesionales.

El presente convenio colectivo es de aplicación en todos aquellos centros de trabajo de la Autoridad Portuaria de Valencia, en donde su personal desarrolle su cometido.

Artículo 2.º Ambito temporal y denuncia del convenio.

Este convenio colectivo tendrá la misma vigencia que el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (1999 a 2003, ambos inclusive).

Habrá prórroga automática del convenio 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 en que finalice el mismo.

Tras producirse la denuncia de este convenio colectivo, y hasta tanto no se firme uno nuevo, se mantendrá en vigor todo su articulado.

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

Artículo 3.º Las partes.

Se entenderá como parte empresarial, a tenor de la Ley 27/1992, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, modificada por la Ley 62/1997, a la Autoridad Portuaria de Valencia, con el propio origen, naturaleza y demás características definidas en el capítulo II, del título I de la mencionada Ley.

La parte social estará integrada por la representación legal de los trabajadores, asumida por el comité de empresa de la Autoridad Portuaria de Valencia y los delegados de personal de los puertos de Sagunto y Gandia, en proporción a la representatividad sindical que ostenten de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales.

Artículo 4.º Naturaleza, absorción y compensación.

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

Las condiciones económicas pactadas en el cuerpo y anexos de este convenio colectivo, como ampliación de las pactadas en el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, en condiciones homogéneas de trabajo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que 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.

Se respetarán las situaciones personales que a 31 de diciembre de 1998 excedan de lo pactado, manteniéndose con carácter excepcional y a título personal como condiciones más favorables, quedando consolidadas con este carácter.

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

Artículo 5.º Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se constituirá una comisión de vigilancia e interpretación, que deberá formalizarse en el plazo de los quince días siguientes a la firma de este convenio colectivo de ámbito local.

La comisión, que será paritaria, estará formada por diez miembros. De ellos, cinco representarán a la Autoridad Portuaria y cinco a la representación de los trabajadores. Estos cinco serán designados por y entre los miembros del comité de empresa y delegados de personal sobre la base de los resultados de las últimas elecciones sindicales.

La secretaría de la comisión, que será designada por y de entre sus miembros, recaerá en la representación de la Autoridad Portuaria de Valencia.

Podrán asistir a las sesiones de la comisión, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de uno por parte de la Autoridad Portuaria, y uno por parte de cada central sindical representada en el comité de empresa en el momento de la firma del presente convenio.

La condición de miembro de la comisión es personal. Las variaciones de los miembros de la comisión que puedan producirse se comunicarán obligada y simultáneamente al efectuar su relevo a la secretaría de la comisión, a los efectos que procedan.

Domicilio:

La sede administrativa de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio colectivo, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la sede de la Autoridad Portuaria de Valencia con domicilio en Muelle de la Aduana, sin número, 46024 Valencia.

La secretaría de la comisión de vigilancia e interpretación estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 24 horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos etc., sean remitidos a la sede de la comisión, por el conducto más rápido posible del cual quede constancia.

Carácter de las reuniones y convocatorias:

La comisión deberá reunirse para tratar 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 de la representación laboral.

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

Las convocatorias de la comisión de vigilancia e interpretación en las que se incluyan puntos del orden del día relativos a conflictos colectivos o huelgas, tendrán el carácter de extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya el carácter ordinario.

En las convocatorias ordinarias, la comisión de vigilancia e interpretación del convenio deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días naturales y, en las extraordinarias, en el término de 3 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 de la comisión por cualquier medio fehaciente, con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión y remitiendo a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de la reunión. La secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

De las actas de las reuniones:

De las reuniones de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio se levantará acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente los asistentes, las circunstancias de tiempo y lugar, así como los acuerdos o desacuerdos que se alcancen.

Las actas serán redactadas por la secretaría de la comisión.

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, éstas tendrán carácter vinculante.

Competencias de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente convenio y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Entender en materia de conflicto colectivo, de acuerdo con el procedimiento que se establece en el presente convenio colectivo, y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.
- Cualquier otra atribución que expresamente le venga dada por el presente convenio colectivo.

Del quórum y régimen de adopción de acuerdos:

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

Por acuerdo unánime de los integrantes de la comisión, las diferencias existentes en su seno podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación de la comisión Paritaria permanente del I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias o mediante el procedimiento de mediación o arbitraje.

De mantenerse el desacuerdo en esta comisión, las partes adoptarán las medidas que consideren oportunas.

Asimismo, las partes se comprometen a poner en marcha todos los mecanismos de solución de conflictos pactados en el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

La comisión de vigilancia e interpretación del convenio deberá actuar ante:

- Convocatorias de huelgas.
- Conflictos de interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

La comisión de vigilancia e interpretación del convenio actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el apartado siguiente sobre «Solución voluntaria de conflictos».

Como principio general se establece el de la 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 adoptadas por mayoría de cada una de sus partes serán vinculantes y resolutorias.

De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes, en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la comisión, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda.

Los trabajadores que estimen lesionados sus derechos individuales podrán ejercitar las acciones legales que estimen oportunas.

Solución voluntaria de conflictos:

El presente convenio colectivo se vincula voluntaria y expresamente al sistema de resolución de conflictos del órgano competente para la resolución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

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

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

Capítulo II. Organización y dirección del trabajo.

Artículo 6.º Organización.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá, en sus respectivos ámbitos, a los órganos de gobierno y gestión de la Autoridad Portuaria de Valencia, que podrán ejercerla por sí mismos o a través de las delegaciones oportunas.

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

Artículo 7.º Dirección y control del trabajo.

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Autoridad Portuaria de Valencia. Estas podrán adoptar las medidas 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.

Los responsables de la Autoridad Portuaria de Valencia se reunirán con una periodicidad mensual con los representantes legales y sindicales de los trabajadores, a efectos de informar del desarrollo del trabajo y recibir sugerencias sobre el mismo

La Autoridad Portuaria de Valencia 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 Valencia pueda carecer de la rapidez, la especialización y el estímulo necesarios.

Cuando la Autoridad Portuaria de Valencia 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 del I Convenio Marco.

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, sistemas de trabajo, flexibilidad horaria, seguridad.

En el supuesto de que algún servicio pasara a prestarse en régimen de gestión indirecta y se dieran las circunstancias previstas en el artículo 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 en el artículo 14 del I Convenio Marco.

Los trabajadores que, por el contrario, opten por permanecer al servicio de la Autoridad Portuaria de Valencia, 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 de Valencia por causas económicas, técnicas u operativas o que pase a gestión indirecta, fuera de los supuestos recogidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º Certificaciones.

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

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

Capítulo III. Selección, contratación y promoción.

Artículo 9.º Ingresos, contratación y período de prueba.

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

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

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

c) Exigirá en todo caso, los siguientes requisitos de ingreso:
   1. Titulación y aptitud suficiente para el puesto de trabajo, de acuerdo con la regulación establecida en los niveles y puestos de trabajo (anexo 1) y las titulaciones mínimas exigibles (anexo 2).
   2. Haber cumplido la edad que fijen las leyes.
   3. Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño del puesto del que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.

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

e) Para la elaboración de las bases, así como la valoración, realización y calificación de los méritos y/o pruebas, se constituirá un tribunal, presidido por el presidente de la Autoridad Portuaria o persona en quien delegue, que presidirá, organizará y mediará para el correcto funcionamiento del mismo, y cinco vocales, tres de la Autoridad Portuaria de Valencia y dos de la representación de los trabajadores, que serán nombrados por el comité de empresa o delegados de personal, en su caso, que si es posible, serán de igual o superior categoría a la plaza a cubrir, respetándose en todo caso la autonomía de las partes para la designación de los representantes.

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

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

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

i) 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.

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

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

k) 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.

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

m) Las puntuaciones obtenidas por cada aspirante se harán públicas al finalizar las pruebas, siempre que las mismas sean susceptibles de ser puntuadas, y en caso contrario se especificará su aptitud.

En cuanto al derecho de información a los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 10.º Contratación eventual.

La contratación eventual de personal se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación y por lo regulado en el presente convenio en la medida que legalmente corresponda, y sobre el derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Se acuerda que podrán contratarse trabajadores eventuales para todas las actividades propias de la Autoridad Portuaria de Valencia.

Las partes legitimadas acuerdan que los órganos de gestión y gobierno de la Autoridad Portuaria de Valencia elegirán las duraciones que en cada momento más se ajusten a sus necesidades, de entre las siguientes:

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

2. Contratos eventuales de hasta 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.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por el tipo de contrato que tenga, y se le mantendrán las mismas condiciones salariales y de trabajo en todos los casos.

Los contratos eventuales o a tiempo parcial sólo podrán hacerse por circunstancias especiales de trabajo, y en las modalidades admitidas por la legislación vigente.

Artículo 11.º Promoción y provisión de puestos de trabajo. Promoción interna.

La provisión de puestos de trabajo se realizará por convocatoria pública, teniendo en cuenta lo dispuesto en el anexo 3. Para parti-

cipar en la misma deberán acreditarse, en su caso, las titulaciones que aparecen en el anexo 2.

Si a juicio de la Autoridad Portuaria de Valencia fuese necesario cubrir puestos de trabajo, la convocatoria, de acuerdo con el principio de agrupación de plazas, se efectuará en un plazo máximo de 6 meses.

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

En igualdad de condiciones se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

Al trabajador que supere las pruebas en un concurso de provisión de puestos de trabajo, y 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. En todos los demás aspectos se estará a lo regulado en el artículo 9.

Sólo cuando no existiese en la Autoridad Portuaria de Valencia personal apto para cubrir un puesto por promoción interna se procederá a la convocatoria externa.

El tribunal publicará las calificaciones de todos los aspirantes, con mención expresa de la puntuación obtenida en cada prueba, excepto aquellos aspirantes que no alcancen la puntuación mínima para ser aprobados, en los que se hará constar «no apto».

El tribunal habilitará un plazo de tres días hábiles para posibles reclamaciones. Una vez resueltas éstas, levantará el acta definitiva, con propuesta de candidatos, que se publicará en los tablones de anuncios.

Artículo 12.º Clasificación según la función.

Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se enumeran y definen en el anexo 1 del presente convenio.

Las categorías profesionales recogidas en el presente convenio no suponen la obligación de tenerlas cubiertas por la Autoridad Portuaria de Valencia, si las necesidades del servicio y volumen de tráfico no lo requieren. Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en el anexo 1, será objeto de asimilación por la Autoridad Portuaria, hasta tanto se apruebe su definición específica por la comisión paritaria del I Convenio Marco.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con las funciones y tareas del puesto de trabajo que desempeñan y para las que fueron contratados, con el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en un plazo máximo de 3 días.

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

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

Artículo 13.º 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 un grupo superior al de la categoría superior 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 Valencia deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV. Jornada y horario de trabajo.

Artículo 14.º Jornada y horarios de trabajo.

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

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

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

- 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.
- 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.
- 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 en el mes de enero de cada año, el calendario laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores que, una vez aprobado, se hará público en el tablón de anuncios.

Asimismo, se expondrá en el tablón de anuncios para conocimiento del personal afectado el cuadrante o relación mensual donde se recoja la asignación de turnos y funciones.

Artículo 15.º Compensación por trabajo en domingo, o festivo.

Cuando excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o festivo, el trabajador percibirá una cuantía igual para todas las categorías profesionales, de 5.488 pesetas (32,98 euros) por jornada, a partir del año 2000.

Además, cuando el tiempo trabajado durante dicha jornada festiva sea inferior a cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a media jornada adicional de descanso, y si el tiempo trabajado superase las 4 horas, hasta un máximo de 8, dispondrá de un día de descanso adicional de libre disposición.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación al personal sujeto a turnos en las modalidades A y B.

Artículo 16.º Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

En aquellos trabajos que requieran de la prestación continuada de los mismos, aun sin llegar a abarcar las 24 horas, podrán establecerse turnos rotativos entre el personal dedicado a desempeñarlos, incluyéndose, si fuese necesario, los domingos, festivos, y los días considerados como tales a efectos de este convenio.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización en equipo según la cual las personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, y que implica para dichas personas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un determinado período de días, semanas, o meses.

Aquellas personas que realicen su trabajo en régimen de turnos percibirán como compensación la retribución fijada en el anexo 7 de este convenio, en la modalidad que les corresponda.

Ninguna persona podrá ser adscrita al turno de noche durante más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Se considera trabajo nocturno el que se desempeña entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, sea cual sea la duración efectiva del trabajo desarrollado. El trabajo nocturno incrementará la retribución en un 30 por 100 del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Las mujeres embarazadas, así como las que tengan hijos, tanto lo sean por naturaleza como por adopción, y hasta que los mismos alcancen la edad de tres años, podrán elegir libremente turno de trabajo. En el caso de que ambos cónyuges trabajen, la opción, desde la incorporación de la madre al trabajo después del parto, podrá ser ejercitada por cualquiera de los dos.

Asimismo, las mujeres embarazadas y en período de lactancia no podrán realizar trabajos nocturnos.

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

Artículo 17.º Jornada partida.

Cuando se trabaje en régimen de jornada partida se respetará, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo, de una hora como mínimo y tres horas como máximo.

La duración de la jornada partida será como máximo hasta las 19 horas, salvo situaciones excepcionales.

Aquellas personas que desempeñen sus tareas en régimen de jornada partida percibirán el plus fijado al efecto que se contempla en el anexo 9.

Artículo 18.º Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión en la Autoridad Portuaria de Valencia de las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se entenderá como hora extraordinaria la que exceda de la jornada ordinaria, estableciéndose los siguientes tipos de horas extraordinarias:

A) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, las cuales se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor del salario-hora fijado en el anexo 4, sin repercusión alguna por antigüedad.

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 este tipo de horas extraordinarias y que por ello no pueda efectuar en su horario habitual alguna de las comidas principales, se le abonará la ayuda de comida prevista en el artículo 39 del presente convenio, siempre que la misma no le sea facilitada por la Autoridad Portuaria.

B) Horas extraordinarias que no tengan la anterior consideración, las cuales se compensarán en tiempo de descanso, en la proporción de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

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

La determinación del carácter estructural de las horas extraordinarias se llevará a cabo por acuerdo entre la Autoridad Portuaria de Valencia y la representación legal de los trabajadores. Una vez establecido el oportuno acuerdo, la Autoridad Portuaria de Valencia remitirá escrito a la autoridad laboral con especificación de las horas realizadas y su definición, así como la relación de trabajadores a que afectan.

Si hubiese disconformidad por la representación legal de los trabajadores, ésta deberá manifestarlo en el plazo de 5 días expresando las causas. Transcurrido el plazo sin manifestar la disconformidad, la Autoridad Portuaria de Valencia lo remitirá a la autoridad laboral.

Todos los meses se dará información a los representantes legales de los trabajadores del número y tipo de horas extraordinarias realizadas el mes anterior.

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 19.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán la duración del mes natural en que se disfruten. De mutuo acuerdo se podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos de quince días naturales que deberán comenzar los días 1 ó 16 del mes de que se trate. En tal caso la suma total de los períodos de vacaciones será de treinta días naturales.

Igualmente y de mutuo acuerdo, se podrán disfrutar las vacaciones en períodos inferiores a quincenas. En este caso, se computarán las mismas por días laborables con un máximo de 22 días anuales.

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

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

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

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

Artículo 20.º 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.

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 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 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, dos días naturales y cuatro días naturales en distinta provincia.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o reco-

nocidos, 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.

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 21.º 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 22.º Excedencias: voluntaria, forzosa y especial.

El personal de la Autoridad Portuaria de Valencia podrá 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 de la Autoridad Portuaria de Valencia 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 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 Valencia, 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 que, a petición propia y autorizado por la Autoridad Portuaria de Valencia, 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 Valencia.

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 los entes públicos 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 Valencia si se extinguiera su relación laboral por cualquier causa salvo por jubilación, 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 Valencia 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 23.º Jubilación forzosa.

La jubilación se producirá obligatoriamente al cumplirse los 65 años de edad, sin perjuicio del derecho del trabajador a cubrir el período de carencia para causar derecho a la prestación de jubilación.

Artículo 24.º Jubilación voluntaria.

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 de Valencia con tres

meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.

b) La Autoridad Portuaria de Valencia 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 1 y 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 500.000 pesetas.

Igualmente, todo trabajador que lo desee podrá acogerse a la jubilación parcial establecida en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 25.º Participación en materia de seguridad y salud.

1. Participación de los trabajadores.

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, en la Autoridad Portuaria de Valencia, 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 del comité de empresa en el puerto de Valencia. En los puertos de Gandia y Sagunto dichas competencias les corresponden a 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 la empresa 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 éstos 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 cinco correspondientes al puerto de Valencia, y los delegados de personal en los centros de trabajo de Gandia y Sagunto.

En el puerto de Valencia 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. En los puertos de Gandia y Sagunto serán los delegados de personal.

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 Valencia sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun 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 Valencia las informaciones obtenidas por ésta 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 Valencia 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 a la Autoridad Portuaria de Valencia, 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 Valencia, en su centro de trabajo de Valencia, existirá un comité de seguridad y salud de naturaleza paritaria y colegiada.

b) Composición.

El comité estará formado de manera paritaria por los delegados de prevención y por los representantes designados por la Autoridad Portuaria de Valencia.

Con respeto a lo pactado en este convenio, el comité de seguridad y salud deberá acordar sus reglas de funcionamiento interno, designando, al menos por períodos anuales, qué miembro realizará las funciones de secretario.

c) Funcionamiento.

1. Convocatoria:

Se hará por la Autoridad Portuaria de Valencia 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 Valencia, a iniciativa de ésta 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 Valencia como por la representación de los trabajadores.

De cada reunión se levantará acta firmada por todos los asistentes.

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 Valencia 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 de 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. El comité de salud laboral propondrá a la Autoridad Portuaria de Valencia la necesidad de establecer ayudas individualizadas (médicas y psicológicas) para aquellos trabajadores drogodependientes o alcohólicos, y que, por ellos, sean libremente aceptadas.

8. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

Artículo 26. Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias.

Con carácter anual, la Autoridad Portuaria de Valencia pondrá a disposición de su personal un reconocimiento médico en sus propias instalaciones en el puerto de Valencia, o en un centro médico especializado o establecimiento idóneo, en su localidad en los casos de los puertos de Gandia y Sagunto. 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 Valencia existirán botiquines con todo lo necesario para el urgente tratamiento de los accidentes.

La Autoridad Portuaria de Valencia 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.

Capítulo IX. Representación colectiva.

Artículo 27.º 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. a. Composición de la representación unitaria o legal:

2.a.1. comité de empresa y delegados de personal.

La representación unitaria o legal de los trabajadores corresponde al comité de empresa en el puerto de Valencia, y a los delegados de personal respectivos en los puertos de Sagunto y Gandia.

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.

2.b. Dotación:

Para el desarrollo de la actividad propia del comité de empresa, la Autoridad Portuaria de Valencia facilitará un local en el centro de trabajo equipado con los medios adecuados: material de oficina, tablones de anuncios, teléfono, fotocopiadora, etc.

En los centros de trabajo de Sagunto y Gandia la empresa pondrá a disposición de los delegados de personal los medios necesarios para su actividad representativa.

2.c. Competencias:

2.c.1. Competencias del comité de empresa y de los delegados de personal.

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 trabajadores que formarán parte del comité de seguridad y salud laboral del puerto de Valencia.
- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.
- Tener acceso con carácter mensual, a los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes.

2.d. Derechos y garantías:

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal 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 Valencia, 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 Valencia 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 o delegado de personal en su caso.

Prioridad de permanencia en la Autoridad Portuaria de Valencia 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 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 a percibir los emolumentos derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

Dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas de:

Miembros del comité de empresa	35 horas
Delegados de personal	15 horas

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación, con la máxima antelación posible, a la Autoridad Portuaria de Valencia y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.

En el ámbito de la Autoridad Portuaria de Valencia, las organizaciones sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.

2.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 Valencia o gestiones llevadas a cabo por iniciativa en uno y otro caso de los mismos, y de modo específico en las actuaciones que se refieran a: Comité de seguridad y salud laboral, tribunales de exámenes y aquellas otras comisiones creadas por iniciativa de la Autoridad Portuaria de Valencia, siempre que asistan los estrictos miembros de las comisiones.

2.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 Valencia y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

2.g. Bolsa de horas:

Los sindicatos podrán incorporar el crédito horario con los derechos y garantías de sus miembros de comité de empresa y delegados sindicales a la bolsa de horas que regula el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en su artículo 18.2.g), dentro de su ámbito de negociación.

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 Valencia, 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 Valencia, 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 Valencia considera a los sindicatos debidamente implantados como interlocutores válidos para facilitar las relaciones con el personal de su plantilla.

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 o cuenten con delegados de personal, 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 tenga al menos 250 trabajadores.

b) Tablones de anuncios para la información específica del sindicato.

c) Asambleas.

d) 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 Valencia y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Asimismo, podrán celebrar asambleas fuera de la jornada de trabajo, previa autorización de la Autoridad Portuaria de Valencia.

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 organizaciones sindicales que tengan la consideración de "más representativas a nivel estatal" tendrán derecho en la Autoridad Portuaria de Valencia a 1 delegado sindical.

b) Por afiliación: En la Autoridad Portuaria de Valencia las organizaciones sindicales tendrán derecho a tener delegados sindicales adicionales, en base a la afiliación, de acuerdo con la siguiente escala:

– Si alcanzan el 15% de afiliación: 1 delegado sindical
– Si alcanzan el 30% de afiliación: 2 delegados sindicales

El porcentaje de afiliación a la organización sindical deberá ser acreditado ante la Autoridad Portuaria de Valencia 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 el convenio marco atribuye a los miembros del comité de empresa y, con carácter singular, los siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su sindicato y de los/as afiliados/as al mismo en la Autoridad Portuaria de Valencia.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Autoridad Portuaria de Valencia.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición del comité de empresa, 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 con voz pero sin voto.

g) Ser oídos por la Autoridad Portuaria de Valencia 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 estos 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 a los miembros del comité de empresa, no computándose el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa de la Autoridad Portuaria de Valencia.

6. Recaudación de cuotas sindicales.

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

Para ello, será necesario que el trabajador interesado remita a la Autoridad Portuaria de Valencia 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 Valencia.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 28.º Régimen disciplinario.

1. Competencias sancionadoras.

La facultad sancionadora radica en el presidente de la Autoridad Portuaria de Valencia, o en el director por delegación de aquel. 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 al presidente de la Autoridad Portuaria de Valencia o el director 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 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 o subordinados.

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 aquel 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 o subordinados.

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 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 Valencia.

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 Valencia 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 o personas ajenas a la Autoridad Portuaria de Valencia.

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 de la Autoridad Portuaria de Valencia.

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 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 o, en su caso, al delegado de personal, 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 Valencia 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 Valencia 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 Valencia 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 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 29.º Seguro de responsabilidad civil y seguro de accidentes.

A) Seguro de responsabilidad civil:

Se mantiene el establecido en la actualidad. La vigencia del referido seguro será definida en el contrato correspondiente, en cuya póliza se determinará el ámbito temporal de cobertura.

B) Seguro de accidentes:

Se mantiene el seguro de accidentes a cargo de la Autoridad Portuaria de Valencia, entregando anualmente copia de la póliza del mencionado seguro al comité de empresa y a los delegados de personal.

Artículo 30.º Incapacidad temporal.

El trabajador que esté en situación de incapacidad temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento, con cargo a la Autoridad Portuaria de Valencia, sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100% de sus percepciones, entendiéndose por tales tanto las correspondientes a la estructura salarial del convenio marco estatal como a todos los pluses fijos que le corresponderían según el presente convenio colectivo de ámbito local, durante un período máximo de 12 meses, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produz-

ca resolución expresa del I.N.S.S. en la que se declare prorrogada la situación de I.T., en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de 18 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 comprobase que la incapacidad temporal es fingida o maliciosamente provocada.

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

En los casos en que, como resultado de los reconocimientos médicos, se descubra a cualquier trabajador algún síntoma de enfermedad que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del trabajador a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a cabo dicho traslado. También procederá el traslado en los casos en que el facultativo detecte una disminución notable de capacidad en los trabajadores que realicen actividades de riesgo. Asimismo se estará a lo establecido en el R.D. 1.451/83.

Artículo 31.º 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/as representantes de los trabajadores su gestión y administración.

La representación de los trabajadores, o la institución que se cree, deberá informar semestralmente a la Autoridad Portuaria de Valencia del destino y aplicación de los fondos.

Artículo 32.º Servicio militar obligatorio o civil sustitutorio.

Los trabajadores fijos que se encuentren cumpliendo el servicio militar o civil 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% de sus retribuciones, entendiéndose por tales el salario base, la antigüedad, el plus de movilidad funcional, el plus de homogeneización salarial, de especial responsabilidad, dedicación y disponibilidad; y en su caso, cualquier plus fijo que le correspondiese por su puesto de trabajo.

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

Artículo 33.º Formación.

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 del personal de la Autoridad Portuaria de Valencia, 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 artículo 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.

Se constituye una comisión paritaria de formación en el seno de la Autoridad Portuaria de Valencia, 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, asumiendo la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Valencia.

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 Valencia determine la asistencia a un curso de formación con carácter obligatorio, el tiempo invertido en el mismo se computará como trabajo efectivo. Cuando el curso con carácter obligatorio se tenga que realizar fuera del horario de trabajo, se compensará con una hora de descanso por cada una de las horas dedicadas a dicho curso.

Asimismo, se procurará que la impartición de los cursos sea lo más cerca posible de los centros de trabajo. En el supuesto de que los cursos con carácter obligatorio se realicen en distinta provincia del puesto de trabajo, se abonarán dietas y desplazamientos para la asistencia a los mismos, de acuerdo con el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, así como lo dispuesto en este convenio colectivo y el I Acuerdo Marco.

Artículo 34.º Préstamos reintegrables y para viviendas.

A) Préstamos reintegrables.

La Autoridad Portuaria de Valencia concederá al personal que lo solicite 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 Valencia, respetándose en todo caso el orden de petición, en cuantía de hasta 500.000 pesetas, 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, y les será de aplicación el régimen fiscal que proceda.

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

B) Préstamos para viviendas.

La Autoridad Portuaria de Valencia concederá al personal que lo solicite préstamos para la aportación inicial adquisitiva de sus viviendas o para la reparación de las mismas, si existiera crédito correspondiente en su presupuesto, en una cuantía de hasta 2.000.000 de pesetas para la adquisición de vivienda y de hasta 500.000 pesetas para la reparación de vivienda.

No se concederá ningún préstamo sin la previa amortización del anterior, salvo que teniendo concedido uno para reparación de vivienda se solicite otro para adquisición, o viceversa, pero en estos casos la suma de los dos préstamos no podrá superar la cantidad máxima de 2.000.000 de pesetas.

En ambos casos serán reintegrables en un plazo máximo de 10 años. Los plazos de reintegro de estos préstamos se ajustarán en función de los meses que le resten al trabajador hasta la jubilación obligatoria por edad en los casos en que dicho período sea inferior a los 10 años.

Se respetará el orden de solicitud y deberá presentarse toda la documentación que acredite la adquisición o reparación, así como aquella que le sea requerida.

Las cantidades amortizadas de ambas modalidades de préstamo serán reintegradas en el presupuesto destinado a tal fin.

En cualquier caso el trabajador deberá cancelar totalmente su débito más, en su caso, los intereses pendientes en el mismo mo-

mento en que cause baja en la Autoridad Portuaria de Valencia por cualquier causa.

La concesión de todos los préstamos es competencia del presidente de la Autoridad Portuaria de Valencia, o persona en quien delegue.

Artículo 35.º Acción social para los jubilados.

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

Asimismo se realizarán las gestiones oportunas a fin de propiciar los medios de funcionamiento de la asociación de jubilados existente.

Artículo 36.º Plan de pensiones.

Durante el año 2000 las partes se comprometen a estudiar la viabilidad de establecer un fondo de pensiones que, en su caso, se constituiría con aportaciones de la Autoridad Portuaria de Valencia y de los trabajadores.

Artículo 37.º Medidas de protección individual y ropa de trabajo.

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.

Capítulo XII. Estructura salarial.

Artículo 38.º 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 4 de este convenio, abonándose en 12 mensualidades de igual cuantía.

Artículo 39.º Complementos salariales.

A) Complementos personales:

Antigüedad.

El personal sujeto a este convenio tendrá derecho a percibir, por cada trienio, la cantidad que figura en la tabla del anexo 5 de este convenio, 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 I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

B) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias

El personal sujeto al presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales, consistentes en una cantidad equivalente a una mensualidad del salario base más la antigüedad, y cuyo vencimiento serán el día 1 de junio y el 1 de diciembre. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año, y el personal al 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.

C) 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 perceptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias, excepto el plus de movilidad funcional y el plus de homogeneización salarial de especial responsabilidad, dedicación y disponibilidad, 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 de los mencionados pluses, 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 los anexos 6 al 9, siendo efectivos a partir del 1 de enero de 2000.

1) 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 Valencia. 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 acuerdan 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 acuerdan que el valor del referido plus para 2000 será del 32% del salario base mensual en cada una de las 12 pagas mensuales, para todos los niveles.

2. Plus de homogeneización salarial de especial responsabilidad, dedicación y disponibilidad.

Este plus afecta a toda la plantilla de la A.P.V. incluida en este convenio, y su objetivo será el de compensar:

1.º A los trabajadores cuyas funciones tienen el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura. Dichas funciones suponen responsabilidad y toma de decisiones, así como una disponibilidad a las necesidades del servicio.

En este primer caso las circunstancias mencionadas, así como su correspondiente jornada laboral serán fijadas por la presidencia de la A.P.V. Afectará a todos los niveles 9 a 12 ambos inclusive.

2.º El personal que realice su jornada sujeta a turnos, y sus funciones consistan en vigilancia, control, guardias de servicios, etc., estarán disponibles en el caso de ser llamados por la dirección de la A.P.V. e incluso se podrá prolongar por necesidades imperativas del servicio su jornada normal en su turno correspondiente.

3.º El resto del personal no afectado por los dos puntos anteriores estará disponible a las necesidades del servicio fuera de su jornada normal diaria, y se podrá ampliar la misma por necesidades imperativas del servicio.

Las ampliaciones de jornada mencionadas se utilizarán tan sólo para paliar necesidades imprescindibles que puedan perjudicar el normal proceso productivo.

La disponibilidad que aquí se pacta para todos los puestos entraña la obligatoriedad de acudir, si se es requerido por la A.P.V., fuera de su turno normal de trabajo y que por necesidades sobrevenidas y no planificadas hacen necesaria la presencia del requerido para atender dichas necesidades en los servicios correspondientes.

Las cuantías mensuales de este plus vienen reflejadas en el anexo 6.

3. Plus de turnicidad.

3.1 Modalidades.

A) Modalidad: 3 turnos.

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 mensual establecida en el anexo 7, modalidad A., incrementada en 4.553 pesetas (27,37 euros) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

B) 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 mensual correspondiente a la modalidad B, incrementada en 4.553 pesetas (27,37 euros) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

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

C) Modalidad: 2 turnos sólo días laborables en jornada diurna.

Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días laborables se abonará la cuantía mensual de la modalidad C.

La percepción del plus de turnicidad en cualquiera de sus modalidades será incompatible con los pluses de jornada partida, y de irregularidad horaria.

3) 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, y su cuantificación queda establecida en el anexo 8.

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.).

Cuando la flexibilidad conlleve modificaciones en el horario regular sin superar la jornada semanal establecida 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 en cómputo cuatrimestral, se percibirá por cada hora en exceso el plus de flexibilidad en su modalidad B.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de: nocturnidad, festivos, irregularidad horaria, así como con la percepción de horas extraordinarias.

b) Plus por cambio de turno.

La compensación por cambio de turno está dirigida a todo aquel personal que desarrolle su trabajo en régimen de turnos de conformidad con el artículo 16, 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. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 nocturnos en cómputo anual.

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

c) Plus de irregularidad horaria.

Tendrán derecho a la percepción de este plus todos aquellos trabajadores adscritos a los puestos de: Técnico-mecánico de señales marítimas, conserje, conductor (de presidencia y dirección) y aquel personal que por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, a juicio de la presidencia, someterse a un horario irregular.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de flexibilidad horaria, de jornada partida y de turnicidad

Las cuantías mensuales del presente plus vienen reflejadas en el anexo 9.

d) Plus de jornada partida.

Percibirán el plus de jornada partida aquellos trabajadores que habitual y efectivamente realicen dicho horario.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de irregularidad horaria y de turnicidad.

Las cuantías mensuales del presente plus vienen reflejadas en el anexo 9.

e) Plus de especial rendimiento en el trabajo.

El objetivo de este 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 o equipo a requerimiento de la presidencia.
- Consecución de objetivos fijados por la presidencia por departamentos/grupos/equipos.
- Especial desempeño y rendimiento en las tareas realizadas por efectivos de la organización.
- Realización de trabajos especiales, ya sea en grupo o de forma individual.
- 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.

f) Plus de embarque y 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 aquellas, 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 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 de 3.077 pesetas.

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 la Autoridad Portuaria de Valencia, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20% de dicho plus.

Artículo 40.º 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 Valencia.

La autorización de los desplazamientos, con derecho a indemnización, será competencia del presidente de la Autoridad Portuaria de Valencia o persona en quien 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 1999, 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 Valencia, contarán con la autorización expresa de la entidad 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 236/1988, 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.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo dejarán de abonarse las cantidades que los trabajadores venían percibiendo en concepto de garantía "ad personam", regulada en la disposición transitoria tercera del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. No obstante, si en cómputo anual las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 1998 en concepto de productividad incluida la garantía "ad personam", fueran superiores a las pactadas en este convenio por igual concepto y en condiciones homogéneas de trabajo, se les respetará la diferencia con carácter excepcional y a título personal como condición más beneficiosa, y quedará consolidada a título personal como complemento congelado y no absorbible por futuros incrementos retributivos.

Disposición adicional segunda.

Por el carácter público de esta Autoridad Portuaria, el presente convenio colectivo está sometido a lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria, requiriéndose para su validez la previa autorización de la C.E.C.I.R. (Ley 49/1998, de Presupuestos Generales del Estado para 1999).

Disposición transitoria primera.

La mesa negociadora del presente convenio colectivo encomienda a la comisión de vigilancia e interpretación del mismo las revisiones salariales durante la vigencia de este. Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes.

Disposición transitoria segunda.

El plus de homogeneización salarial de especial responsabilidad, dedicación y disponibilidad absorbe a partir del año 2000 el plus de especial responsabilidad y dedicación, así como las garantías "ad personam" y se dotará para el citado año con la suma de las siguientes cantidades:

– Plus de especial responsabilidad y dedicación	14.729.304
– Garantías "ad personam"	74.406.312
– Dotación adicional	19.700.712

Para el año 2001, y una vez actualizado con la revisión salarial que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2001, el citado plus de homogeneización salarial queda fijado en las cuantías que se indican en el anexo 6.

Disposición final única.

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

Disposición derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo quedan derogados y sustituidos todos los artículos del I Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias que hayan sido modificados o contravenga lo regulado en este convenio colectivo.

Anexo I.

Grupos profesionales, categorías y niveles salariales

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 Valencia.

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

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 colectivo en materia de categorías y puestos de trabajo, se recoge como anexo en el I Convenio Marco de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Anexo 2.

Titulaciones mínimas para ingresos y promoción profesional.

1. Ingresos.

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

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

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

Niveles 11/12: Se exige como requisito acreditar la posesión de titulación de grado superior (licenciaturas, diplomaturas, ingenierías técnicas o equivalente).

2. Promoción profesional.

Niveles 1 al 4: La posesión del título de Graduado Escolar o equivalente garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 4 del convenio.

Niveles 5 al 8: La posesión del título de FP1 o equivalente garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 8 del convenio.

Niveles 9 y 10: La posesión del título de FP2, BUP, COU o equivalente garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 10 del convenio.

Niveles 11 y 12: La posesión de un título de grado superior (licenciaturas, diplomaturas, ingenierías técnicas o equivalentes), garantiza poder optar a puestos hasta el nivel 12 del convenio.

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

Transitoriamente, y durante la vigencia de este convenio, se entenderá asimismo, por "equivalente", en el supuesto de la FP1 y FP2, la superación de aquellos exámenes y méritos teóricos y prácticos que se determinen, Este supuesto sólo afectará en los casos de promoción profesional.

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

Las categorías asignadas al personal no podrán sufrir modificación alguna fuera de los supuestos contemplados en el convenio marco.

Anexo 3.

Sistema de provisión de puestos de trabajo.

Se considera requisito indispensable para participar en una convocatoria pública de provisión de puestos, acreditar la posesión de la titulación mínima que se describe en el anexo 2 para el puesto convocado.

Se establece como regla general el siguiente baremo:

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

1) Aptitud profesional:

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

– Prueba teórica.
– Prueba práctica.
– Prueba física.
– Test psicotécnico.
– Entrevista con el tribunal calificador.

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

2) Concurso de méritos

Se establecerán en general como méritos, los siguientes:

– Experiencia profesional.
– Méritos académicos adicionales.
– Idiomas.

3) Circunstancias personales:

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

Anexo 4.

Tablas salarial para el año 1999

Nivel	Salario/día	Salario/mes	Salario/año (12 pagas) *	Salario/hora
12	7.045	213.675	2.564.100	1.775
11	6.250	189.750	2.276.980	1.575
10	5.725	173.935	2.087.220	1.440
9	5.410	164.245	1.970.915	1.365
8	4.810	145.965	1.751.595	1.210
7	4.500	136.730	1.640.740	1.135
6	4.180	126.950	1.523.370	1.055
5	4.030	122.400	1.468.775	1.025
4	3.980	120.830	1.450.005	1.005
3	3.925	119.070	1.428.825	985
2	3.870	117.430	1.409.245	965
1	3.795	115.330	1.383.990	955

Anexo 5.
Antigüedad para 1999

Nivel	Trienios del 1 al 5			Trienios del 6 al 9		
	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día
12	74.055	5.290	175	125.830	8.990	295
11	65.765	4.700	155	111.735	7.980	265
10	60.280	4.305	140	102.430	7.315	240
9	57.190	4.085	135	97.155	6.940	230
8	51.285	3.665	120	87.135	6.225	205
7	48.040	3.430	115	81.635	5.830	190
6	44.610	3.185	105	75.785	5.415	180
5	43.010	3.070	100	73.070	5.220	170
4	42.455	3.030	100	72.140	5.155	170
3	41.840	2.990	100	71.085	5.075	165
2	41.265	2.950	95	70.110	5.010	165
1	40.525	2.895	95	68.855	4.920	160

En el trienio/año incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias.

Anexo 6.
Plus de homogeneización salarial, de especial responsabilidad, dedicación y disponibilidad (año 2001)
(Actualizado con incremento Ley Presupuestos Generales del Estado para 2001)

Nivel	Importes mensuales	
	Pesetas	Euros
12	108.074	649,54
11	69.005	414,73
10	50.530	303,69
9	38.574	231,83
8	38.574	231,83
7	33.318	200,25
6	28.147	169,17
5	23.784	142,94
4	22.345	134,30

Anexo 7.
Plus de turnicidad. Año 2000

Nivel	Turnicidad / modalidades					
	A		B		C	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
12	30.277	181,97	26.879	161,55	13.811	83,01
11	26.887	161,59	23.870	143.46	12.264	73,71
10	24.646	148,13	21.880	131,50	11.242	67,57
9	23.272	139,87	20.661	124,18	10.616	63,80
8	20.826	125,17	18.445	110,86	9.546	57,37
7	19.493	117,16	17.254	103,70	8.909	53,54
6	18.045	108,45	16.020	96,28	8.273	49,72
5	17.408	104,62	15.471	92,98	8.016	48,18
4	17.249	103,67	15.246	91,63	7.872	47,31

Anexo 8.
Plus de flexibilidad horaria. Año 2000

Valor hora plus flexibilidad horaria				
Nivel	Modalidad A		Modalidad B	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
12	1.320	7,93	3.114	18,72
11	1.172	7,04	2.765	16,62
10	1.075	6,46	2.535	15,24
9	1.026	6,17	2.397	14,41
8	911	5,48	2.129	12,80
7	851	5,11	1.985	11,93
6	812	4,88	1.899	11,41
5	762	4,58	1.778	10,69
4	757	4,55	1.762	10,59

Anexo 9.
Pluses de irregularidad horaria y jornada partida. Año 2000

Nivel	Irregularidad horaria		Jornada partida	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
12	43.540	261,68	29.298	176,08
11	38.664	232,38	26.017	156,37
10	35.442	213,01	23.849	143,34
9	33.467	201,14	22.148	133,11
8	33.467	201,14	20.442	122,86
7	30.724	184,65	18.741	112,64
6	29.330	176,28	17.429	104,75
5	22.231	133,61	16.579	99,64
4	21.945	131,89	16.043	96,42