

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE CADIZ

IGNACIO ROMANÍ CANTERA, como Vocal-Secretario del Pleno del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz,

CERTIFICA: "Que en la sesión del Pleno del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, de 21 de julio de 2014, en el punto noveno de su Orden del Día, se acordó, en relación con los actos de disposición de bienes y derechos a que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional 23 de la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas –bienes y derechos destinados específicamente al desarrollo y dinamización económica y social de su área de influencia- realizar las delegaciones necesarias para mantener el régimen de distribución de competencias vigente en el Consorcio, una vez entrado en vigor el apartado 3 de la disposición adicional 23 de la Ley de Patrimonio.

Asimismo, se acordó también la delegación en el Presidente del Comité Ejecutivo y Delegado Especial del Estado para cuantos actos y contratos sean necesarios para la ejecución de lo acordado".

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma en Cádiz a 8 de septiembre de 2014. VºBº. Teófila Martínez Sáiz. PRESIDENTA. Ignacio Romaní Cantera. VOCAL-SECRETARIO. Firmas. **Nº 56.978**

### MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE CADIZ

PABLO DEL RIO COBIAN, como Secretario Accidental del Comité Ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, de acuerdo con lo establecido en el art. 50 de su Reglamento,

CERTIFICA: Que el Comité Ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, en sesión celebrada el día 17 de julio de 2014, en el punto 31º de su Orden del Día, en relación con los actos de administración de bienes y derechos a que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional 23 de la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas –bienes y derechos destinados específicamente al desarrollo y dinamización económica y social de su área de influencia- SE ACORDÓ realizar las delegaciones necesarias para mantener el régimen de distribución de competencias vigente en el Consorcio, una vez entrado en vigor el apartado 3 de la disposición adicional 23 de la Ley de Patrimonio.

Asimismo, se acordó delegar facultades en el Presidente del Comité Ejecutivo y Delegado Especial del Estado para cuantos actos y contratos sean necesarios para la ejecución de lo acordado.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma en Cádiz, a 8 de septiembre de 2014. VºBº. Jorge Ramos Aznar. Presidente del Comité Ejecutivo. Pablo del Río Cobián. Secretario Acct. Comité Ejecutivo. Firmas. **Nº 56.982**

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ ANUNCIO

INFORMACIÓN PÚBLICA MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS INHERENTES A LOS ACCIDENTES GRAVES EN LOS QUE INTERVENGAN SUSTANCIAS PELIGROSAS.

A los efectos previstos en el Art. 13.4 del R.D. 1254/99, de 16 de Julio, por el que se aprueban Medidas de Control de Riesgos Inherentes a los Accidentes Graves en los que Intervengan Sustancias Peligrosas, y conforme a lo establecido en el Art. 5 de la Orden de 18 de Octubre de 2000 de desarrollo y aplicación del Art. 2 del Decreto 46/2000 de 7 de febrero de la Junta de Andalucía sobre Accidentes Graves en los que intervengan sustancias peligrosas, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el siguiente proyecto:

Expediente nº: AG-06/IS-29

Peticionario: CEPSA QUÍMICA PUENTE MAYORGA

Objeto: Informe de Seguridad del proyecto de Prefraccionamiento de Parafinas en las instalaciones de Cepsa Química Puente Mayorga, en el término municipal de San Roque (Cádiz)

Lo que se hace público para conocimiento general y para que pueda ser examinado el expediente en la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en Cádiz, Plaza Asdrúbal 6, Edificio Junta de Andalucía (C.P. 11008), y presentar por triplicado en dicho centro, las alegaciones que se consideren oportunas en el plazo de VEINTE DÍAS a partir del siguiente de la publicación de este anuncio. EL DELEGADO TERRITORIAL. José Manuel Miranda Domínguez **Nº 48.753**

### CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CÁDIZ, DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y APROBACIÓN DE PROYECTO A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-12694/13, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización Administrativa y Aprobación de Proyecto para construir una instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

Peticionario: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Domicilio: C/ MAESTRANZA, 6 - 29016 MÁLAGA

Lugar donde se va a establecer la instalación: Gígalbín

Término municipal afectado: Jerez de la Frontera

Finalidad: Atender suministro de la zona

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatorias de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial es competente para resolver sobre la citada AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL PROYECTO, según lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo, en el Decreto de la Presidenta 4/2013 de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 202/2013, de 22 de Octubre, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en la Resolución de 23 de febrero de 2005, BOJA nº 59, de 28/03/2005, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas, RESUELVE:

#### CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y APROBACIÓN DEL PROYECTO, a: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Para la construcción de la instalación cuyas principales características serán: Proyecto de nuevo apoyo para entronque de almazara en la LAMT "Torremelgarejo"

Línea	Descripción	Origen	Final	Tipo	Tensión (kV)	Longitud (km)	Conductores	Apoyos
1	LAMT TORREMELGAREJO	Nuevo apoyo nº 2	Apoyo existente 3 (A-145836)	Aérea	15	0,015	LA-30	Metálicos en celosía galvanizados en caliente

Esta Autorización y Aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece y las especiales siguientes:

- 1ª.- Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.
- 2ª.- El plazo de puesta en marcha será de un año contado a partir de la presente resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación Territorial en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.
- 3ª.- El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Provincial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta puesta en marcha.
- 4ª.- Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.
- 5ª.- La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.
- 6ª.- En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.
- 7ª.- El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo.
- 8ª.- El titular dará publicidad a esta Resolución mediante inserción del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, comunicando a esta Delegación su fecha de inserción.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de Alzada, ante el Ilmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 114.2 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

EL DELEGADO TERRITORIAL. JOSÉ MANUEL MIRANDA DOMÍNGUEZ. **Nº 55.386**

### CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

XIII CONVENIO COLECTIVO ALGECIRAS APM TERMINALS  
ALGECIRAS

Código del Convenio: 11001962011990

Algeciras, 11.07.14

## REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

JUAN A. RODRIGUEZ ALMAZO

JOSÉ RAMÓN JIMÉNEZ OCAÑA

## REPRESENTACIÓN SOCIAL

JOSÉ CARLOS JIMÉNEZ MOMBIEDRO

ANTONIO RAMOS RODRIGUEZ FRANCISCO MONCAYO MELGAR

ALICIA RODRÍGUEZ

JUAN LUIS PUERTAS SERRATO

JOSÉ SÁNCHEZ RUIZ

ANA MARIA GARCÍA MORENO

JUAN ANTONIO SOLER MARÍN

JOSÉ EDUARDO CONDE ORTEGA

DIEGO CANALES DE LA CUESTA

ANDRÉS CORONIL DEUDERO

FRANCISCO CANTO LEÓN

PABLO BIANCHI GARCÍA DE POLAVIEJA

DOMINGO ESPINAR ARANDA

JUAN HIDALGO PINO

JUAN LUIS ORDOÑEZ

ANDRES LUQUE MARTÍNEZ

Reunidas las partes anteriormente referenciadas en la representación que ostentan, ACUERDAN

Primero.- Por Una vez firmado e inscrito el XIII Convenio Colectivo, y por Resolución de fecha 2 de julio de 2014, se recibe por la Empresa APM Terminals Algeciras comunicación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por el que se solicitan las correcciones siguientes al Texto del Convenio Colectivo:

PRIMERO.- En el artículo 18.k del texto del convenio, puede motivar situaciones discriminatorias, dado que establece que las trabajadoras por lactancia tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, cuando debe de señalar como dispone el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. SEGUNDO.- No se regula el acoso sexual y moral por razón de sexo, ni desde el punto de vista disciplinario (como falta muy grave) ni preventivo, como exige el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Segundo.- Ambas partes convienen en añadir al Texto del Convenio las correcciones siguientes:

Artículo 18

k) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo dispuesto el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos acordados con el empresario.

Artículo 55

3. 24. El acoso sexual y/o moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 51 bis.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1. La empresa APM Terminals Algeciras, S.A. promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitraré procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con este objetivo negociará con los representantes de los trabajadores, y en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, un Protocolo a tal efecto que contemple medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Del presente Acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral a efecto de su Registro y publicación.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, ambas partes suscriben la presente Acta en Algeciras a 11 de julio de 2014. Firmas.

XIII CONVENIO COLECTIVO APM TERMINALS

INDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2. COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 3.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 4.- PAZ LABORAL

ARTÍCULO 5.- GARANTIA (AD PERSONAM)

CAPITULO II: CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 7.- GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

CAPITULO III: JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 10.- JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 11.- JORNADA NORMAL

ARTÍCULO 12.- JORNADA INTENSIVA

ARTÍCULO 13.- INTERRUPCION POR BOCADILLO

ARTÍCULO 14.- DISFRUTE DE DIAS COMPENSATORIOS

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

ARTÍCULO 16.- JORNADA PROLONGADA

ARTÍCULO 17.- FIESTA PATRONAL

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS

ARTICULO 18.bis.- COBERTURA DE VACANTES

CAPITULO IV: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 19.- SALARIO

ARTÍCULO 20.- PLUS DE TURNO.

ARTÍCULO 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 22.- AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO

ARTICULO 23.-HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 24.- PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

CAPÍTULO V : EMPLEO

ARTÍCULO 25.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 26.- JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

ARTÍCULO 27.- NOTIFICACION DE LA CONTRATACION

ARTICULO 28.- JUBILADOS DE OTRAS EMPRESAS

ARTÍCULO 29.- SUCESION DE EMPRESA

CAPITULO VI: SHIPPLANNERS, RETEN MANTENIMIENTO Y RELEVOS EN GRUAS

ARTÍCULO 30.- PACTO PARA SHIPPLANNERS

ARTICULO 31.- RETEN DE MANTENIMIENTO

ARTICULO 32.- RELEVOS DEL PERSONAL DE GRUAS

CAPITULO VII: FORMACION PROFESIONAL CONTINUA Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 33.- FORMACIÓN.

ARTÍCULO 34.- CURSOS DE FORMACIÓN

ARTÍCULO 35.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

CAPITULO VIII: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 36.- COMPENSACION ECONOMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

ARTÍCULO 37.- PREMIO DISMINUCION ABSENTISMO

ARTÍCULO 38.- AYUDA ESCOLAR

ARTICULO 39.- SEGURO COMPLEMENTARIO

ARTÍCULO 39 bis.- PÓLIZA DE SALUD

ARTÍCULO 40.- JUBILACION

ARTÍCULO 41.- BASES DE COTIZACION

ARTÍCULO 42.- PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 43.- GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 44.- SECCIONES SINDICALES

CAPITULO X: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 45.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 46.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 47.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 48.- EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 49.- RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL

ARTÍCULO 50.- ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 51.- TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

CAPITULO XI: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 52. FALTAS Y SANCIONES. PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 53.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 54.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 55. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 56.- SANCIONES

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ANEXOS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

ANEXO II

PLUS DE PRODUCCIÓN

ANEXO III

RELACIÓN DE HORAS EXTRA POR CATEGORÍA

ANEXO IV

COMPOSICIÓN DE LOS TURNOS

ANEXO V

CALENDARIO LABORAL

ANEXO VI

NUEVA TABLA DE PRODUCCIÓN / VOLUMEN

ANEXO VII

ACUERDO GRUISTAS DE PUERTA

ANEXO VIII

ACUERDO DEPARTAMENTO TÉCNICO

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

Territorial.- El presente Convenio obliga a la Empresa APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A., ubicada en el Muelle Juan Carlos I, Puerto Bahía de Algeciras.

Personal.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A. y el personal de la misma. Quedan excluidos aquellos trabajadores que tengan suscrito o suscriban con la Empresa un contrato o documento individual en el que expresamente se pacte esa exclusión y se considere personal fuera de Convenio, para los puestos que así se determinen.

Temporal.- La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de abril de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, con la excepción de aquellas materias en que se establezca

una fecha distinta de aplicación.

Las partes quedan facultadas para proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso mínimo de un mes para el vencimiento del mismo.

Denunciado o vencido el presente Convenio continuará aplicándose en todos sus términos, en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya.

#### ARTÍCULO 2. COMISION PARITARIA

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio que se suscite, será sometida a una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio, ambas partes constituyen una COMISION PARITARIA compuesta por cinco representantes de la Dirección de la Empresa, y otros cinco por la representación de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 3.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria interviene con carácter preceptivo y previo a la vía judicial, o de medidas de presión, como mediadora en los conflictos que pudieran surgir con motivo de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte.

A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información de todo tipo, sea conveniente, debiendo resolver en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación. Los componentes de la Comisión Paritaria serán de 5 miembros por parte de la Empresa y otros 5 por parte del Comité de Empresa.

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Paritaria la actuación de la misma y si en el plazo de un mes ésta no se hubiere pronunciado quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria, tendrá como función, además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, la siguiente función específica:

- Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del Convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo, para ello anualmente se facilitará al Comité de Empresa el censo actualizado de personal con los datos siguientes sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal: nombre y apellidos, clasificación profesional, naturaleza del contrato y puesto/departamento al que está adscrito cada trabajador.

- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo o que las partes acuerden durante la vigencia del mismo.

De las Actas de las Sesiones:

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas en las Actas.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la comisión, mediante la firma de las partes. Dicha aprobación se efectuará en la misma sesión de la reunión.

#### ARTÍCULO 4.- PAZ LABORAL

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a no llevar a cabo acciones, tanto de presión como jurídico-administrativas, que impliquen interrupción en el proceso normal de trabajo, para variar cualquier norma del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 5.- GARANTIA (AD PERSONAM)

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí establecidas, aquéllas le serían respetadas.

#### CAPITULO II: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### ARTÍCULO 6.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificados en Grupos Profesionales y estos a su vez en Categorías Profesionales.

##### ARTÍCULO 7.- GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales que se establecen, son los siguientes:

- 1.- ADMINISTRACION
- 2.- ESPECIALISTAS
- 3.- OPERACIONES

##### ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las Categorías profesionales que, a título meramente enunciativo, se establecen dentro de cada grupo profesional son las siguientes:

###### 1- ADMINISTRACION:

- A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)
- B. Jefe de Sección.
- C. Oficial Administrativo.
- D. Auxiliar Administrativo.

###### 2- ESPECIALISTAS:

- A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)
- B. Jefe de Sección.
- C. Oficial 1º Conductor/Manipulante.
- D. Oficial 1º Eléctrico/Mecánico
- E. Oficial 2º Eléctrico/Mecánico
- F. Peón Especialista.

###### 3- OPERACIONES

- A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)
- B. Jefe de Sección.
- C. Oficial Administrativo Operaciones.
- D. Auxiliar Administrativo Operaciones.

Al personal que preste sus servicios a través de una ETT y posteriormente y de forma concatenada pase a formar parte de la plantilla de APM TERMINALS ALGECIRAS, se le computará el 50% del tiempo que hubiera estado contratado en aquella, al efecto de la percepción de las remuneraciones económicas correspondiente al Oficial

Administrativo. A partir del 01.01.05

Los Auxiliares mayores de 23 años y 5 efectivos de servicio en la Empresa, percibirán las remuneraciones económicas correspondientes al Oficial Administrativo, sin que ello implique ascenso a dicha categoría.

El conductor de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán como mínimo oficiales de segunda. Asimismo tendrán la condición de Oficiales de 1º los conductores de camiones de más de 12 Tm., destinados exclusivamente al tráfico interior de Puertos. La regulación aplicable a la Categoría de Oficial 2º Eléctrico o Mecánico será la establecida en el documento de fecha 27.03.07.

#### ARTÍCULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

Todos los trabajadores, por necesidad de la Empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, abonándoseles en estos casos la diferencia entre los salarios de la categoría desempeñada y la suya. El tiempo de servicio en trabajos de categoría superior será tenido en cuenta a efectos de concurso de ascenso, pero nunca será efectivo para la antigüedad de la nueva categoría que se adquiera.

#### CAPITULO III: JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

##### ARTÍCULO 10.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia del presente Convenio y para el grupo de personal a jornada partida y 2 turnos, se establece la Jornada Laboral anual de 1668 horas.

La jornada laboral para los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero finalizará a las 20,00 hrs. con el compromiso formal de que siempre que sea necesario estas jornadas se extenderán 2 horas, teniendo éstas la consideración de extras. Si hubiese operaciones después de las 14,00 hrs. y éstas terminasen antes de las 20,00 hrs., se procedería a adelantar la terminación de la jornada y sólo en el caso de que no hubiera operaciones se terminaría a las 14,00 hrs.

Las citadas jornadas se reanudarán a las 00,00 hrs. de los días 26 de Diciembre, 2 y 7 de Enero respectivamente. Si no hubiera operaciones, la reanudación de las jornadas citadas sería a las 06,00 hrs. Se entiende como operaciones tanto las propias del buque como las de preparación de cargas en el patio.

##### ARTÍCULO 11.- JORNADA NORMAL

La jornada normal será de 40 horas semanales de Lunes a Viernes. La jornada laboral no podrá finalizar después de las 18:30 horas para los trabajadores que estén realizando estudios, ni de las 19:00 horas para los demás casos. Comprometiéndose el trabajador a acudir al puesto de trabajo en la mañana del Sábado, en los casos que fuese estrictamente necesario, como p.ej.: entrada y salida de buques y operaciones de carga y descarga.

Durante la semana de Fiesta Local, Semana Santa, y los días comprendidos entre el 24 de Diciembre y 5 de Enero, la jornada laboral será de 08:00 horas a 15:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo anual de horas establecido en el Convenio. No obstante, les serán respetadas a los trabajadores las condiciones más beneficiosas. Se acuerda el establecimiento de los turnos que se adjuntan al presente Convenio Colectivo como ANEXO IV.

La Empresa podrá negociar con el Comité de Empresa el establecimiento de nuevos turnos de trabajo y la cuantía del turno.

##### ARTÍCULO 12.- JORNADA INTENSIVA

A partir de la firma del Convenio (03/11/11) se establecerá la jornada intensiva durante un período de cinco meses, que comenzará el día 1 de Junio y finalizará el 31 de Octubre sin que ello signifique reducción de horas del cómputo anual.

A partir del 1 de Enero de 2012 la jornada intensiva será del 16 de Mayo al 31 de Octubre, sin que ello signifique reducción de cómputo de horas anual.

La jornada intensiva de trabajo para todo el personal afecto al presente Convenio será de 35 horas semanales, de Lunes a Viernes.

Se establece una jornada intensiva de 08:00 a 15:00 horas para los Viernes del año que correspondan según calendario para el personal administrativo no sujetos a turnos, siempre y cuando no impliquen una reducción de la jornada anual de aplicación.

El trabajador que realice guardia algún Viernes por la tarde, disfrutará de un día de jornada intensiva, en la misma semana, previo acuerdo con el responsable del Departamento. Durante el período de jornada intensiva podrá establecerse entre la Empresa y los trabajadores un horario flexible que en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual establecido por Convenio.

##### ARTÍCULO 13.- INTERRUPCION POR BOCADILLO

Se establece la duración máxima del tiempo de interrupción por bocadillo de 15 minutos por jornada. El tiempo necesario para trasladarse desde el puesto de trabajo a la cafetería no será incluido en los citados 15 minutos.

##### ARTÍCULO 14.- DISFRUTE DE DIAS COMPENSATORIOS

El personal disfrutará de los descansos compensatorios que resulten de aplicar los horarios correspondientes a la jornada anual, y se podrá marchar de compensatorio un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

En el caso de que un trabajador tenga que trabajar los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.

Los Compensatorios deben solicitarse como mínimo con 4 días de antelación. En el caso de que un Departamento se quedase sin ningún trabajador porque éstos estén de permisos, vacaciones, compensatorios, baja por IT, etc. para realizar las labores mínimas, se actuará de alguna de las siguientes formas por orden de preferencia:

1. El puesto vacante se cubrirá, cuando fuese necesario, por sus compañeros en prolongación de jornada del turno entrante y/o saliente y/o horas extraordinarias.
2. En el caso de que no se pueda cubrir el puesto vacante, se anulará el/los compensatorios solicitados.

En el caso de que el puesto afectado lo sea por decisión empresarial, la Empresa tendrá la obligación de buscar la solución necesaria para la cobertura de esa ausencia (por ejemplo, Yard Clerk, etc.)

Esta cláusula será revisada al final de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para ver si existe algún problema de interpretación, en cuyo caso la Comisión Paritaria procederá a su estudio y posible modificación.

##### ARTÍCULO 15.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio, durante toda la vigencia del mismo, disfrutará de 28 días laborables de vacaciones anuales; los sábados tendrán consideración de laborables y los días festivos no se considerarán como vacaciones; de los cuales 20 al menos serán ininterrumpidos, respetándose, en cualquier caso, los siguientes criterios:

A. Mediante acuerdo entre Empresa y Comité se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal. De cualquier forma el cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 31 de Marzo de cada año.

B. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de este supuesto, se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

C. Los trabajadores que simultaneasen su trabajo con la realización de estudios podrán fraccionar sus vacaciones, haciéndolas coincidir con la época de preparación de exámenes.

D. Periodo vacacional para el personal del 5º turno:

Para el personal de "cinco turnos", y teniendo en cuenta el número de días compensatorios, se hará un calendario de 14 días de vacaciones, de los cuales 6 serán laborables, que deberán estar fijados antes de la finalización del primer trimestre del año.

Estos días serán abonados por días compensatorios o días de abono. Los días de abono serán abonados en los mismos días y horario que se solicitan.

En todo caso, el uso de este sistema tendrá que ser acordado entre la Empresa y el trabajador.

E. Los procesos de I.T. interrumpen el cómputo de vacaciones, teniendo el trabajador derecho a disfrute en otro momento, y así mismo si la baja fuera de larga duración y no pudiera ser disfrutado durante el año natural se entienden que las mismas no se disfrutarán.

Para el personal a quinto turno las vacaciones están prorrateadas durante los doce meses del año a razón de 2.5 días por mes/año.

Se podrá marchar de vacaciones un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

#### ARTÍCULO 16.- JORNADA PROLONGADA

En caso de que el trabajador se encuentre realizando jornadas prolongadas, la Empresa abonará los siguientes importes en concepto de comida y/o desayuno. Estos importes se incluirán en Nómina:

	abr 2013 / dic 2013	ene 2014 / dic 2014	ene 2015 / dic 2015
Comida	11,36 □	11,48 □	11,59 □
Desayuno	3,63 □	3,66 □	3,70 □

No habrá de presentarse justificantes de las consumiciones que se realicen.

El tiempo que se emplee en las comidas será el estrictamente necesario.

En caso de encontrarse la cafetería cerrada, se autoriza que un miembro del turno salga a comprar comida para el resto.

#### ARTÍCULO 17.- FIESTA PATRONAL

Para poder celebrar con toda solemnidad el día 16 de Julio, festividad de Nuestra Señora del Carmen, patrona de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, será considerado día de asueto, sin que ello presuponga obligación de abonar recargo retributivo en el caso de tenerse que atender servicios de ineludible necesidad, ni afecte al número de horas en términos de trabajo efectivo establecido en el cómputo anual.

#### ARTÍCULO 18.- LICENCIAS

1.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador o formación de pareja de hecho.

B) 5 días naturales, más el uso de la Cláusula 2 de este Artículo, cuando sea necesario, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijos naturales o adoptados legalmente.

C) 3 días naturales, además del uso de la Cláusula 2 de este Artículo cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de todos los parientes hasta segundo grado (nietos, abuelos, hermanos, padre o madre) de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.

D) 2 días por mudanza o desahucio.

E) 1 día por bautismo o primera comunión de hijos naturales o adoptados legalmente y nietos coincidiendo con la fecha de celebración.

F) 1 día en caso de matrimonio de padre o madre, hijos naturales o adoptados legalmente, hermanos o nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, coincidiendo con la fecha de celebración.

G) 4 días naturales en caso de nacimiento de hijo, prorrogable a seis en caso de hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o pareja de hecho.

H) En caso de asistencia médica ineludible del cónyuge o pareja de hecho y/o derecho, o hijos naturales o adoptados legalmente, se autoriza a lo incluido en la Cláusula 2 de este Artículo, previo informe favorable del Servicio Médico de la Empresa y siempre que el trabajador acredite mediante la presentación previa de la correspondiente citación y posterior aportación del certificado de asistencia a consulta.

I) 2 días al año de permiso, no retribuido, por asuntos propios, siempre que se avise con 24 horas de antelación.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

K) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

L) El trabajador podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios, los cuales serán abonados a la empresa en los mismos días y horario que se solicitan siempre y cuando se acuerde

el disfrute y el pago de estos días entre Empresa y trabajador y se solicite, al menos, con 5 días de antelación.

La inclusión de las parejas de hecho y/o derecho queda supeditada a su registro en un Registro Oficial o que el trabajador pueda demostrar un mínimo período de convivencia de cinco años. Esta inclusión no afectaría a los familiares de estas parejas de hecho.

El trabajador sólo disfrutará de los citados permisos por su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos. Es obligatorio que el trabajador certifique al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad suficiente si los permisos los solicitará en el futuro para su cónyuge o para su pareja de hecho.

2.- A efectos de los permisos establecidos en los párrafos anteriores se considera desplazamiento:

- 1 día fuera de la localidad de residencia.

- 2 días fuera de la provincia.

- 3 días fuera de la comunidad autónoma.

3.- El personal que lleve al menos 5 años de servicio, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a 60 días, siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa.

4.- La asistencia a cursillos de Agente de Aduanas tendrá la consideración de causa de verdadera justificación. Nunca se podrá solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

5.- También podrá pedir el personal que lleve un mínimo de cinco años, licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses, si es para dentro del territorio nacional y doce si es para el extranjero.

#### ARTÍCULO 18.bis.- COBERTURA DE VACANTES

18.bis.1. Las vacantes y ausencias largas serán cubiertas mediante contrataciones.

18.bis.2. Las vacantes y ausencias cortas se cubrirán mediante horas extraordinarias a las que se aplicará el valor fijado en convenio para el año 2006. La cobertura mínima de vacantes y ausencias será la que determine el dictamen de la Inspección de Trabajo.

#### CAPÍTULO IV: ESTRUCTURA SALARIAL

#### ARTÍCULO 19.- SALARIO

Los incrementos sobre todos los conceptos salariales serán:

Desde el 01/04/2013 hasta 31/12/2013

• Incremento del 1%

• un complemento de 400 euros brutos anuales para el colectivo de trabajadores de la Empresa, a que hace referencia el último párrafo del art. 22 del XII Convenio Colectivo, y que estén de alta con fecha 3 de abril de 2014, pagaderos en 12 mensualidades.

Desde el 01/01/2014 hasta 31/12/2014

• Incremento del 1%

• El complemento mencionado en el párrafo anterior pasará a tener un valor de 600 euros brutos anuales en 2014, para los trabajadores afectados pagaderos en 12 mensualidades.

Desde el 01/01/2015 hasta 31/12/2015

• Incremento del 1%

• El complemento mencionado en los dos párrafos anteriores pasará a tener un valor de 800 euros brutos, para los trabajadores afectados, pagaderos en 12 mensualidades, consolidándose a futuro en esta cantidad.

Condiciones comunes

Los conceptos extrasalariales tendrán el mismo incremento anual pactado para cada año de vigencia del Convenio a excepción de las Horas Extraordinarias, las cuales no tendrán incremento durante la vigencia del mismo.

#### ARTÍCULO 20.- PLUS DE TURNO.

#### PLUS DE CINCO TURNOS ROTATIVOS.

Los trabajadores que realicen su jornada dentro del sistema de Cinco turnos rotativos devengarán un plus denominado de "Cinco Turnos" abonable en dieciséis pagas. Este plus se incrementará en las siguientes cantidades:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
12.963,99 □	13.093,63 □	13.224,56 □

Excepto para aquellos colectivos que se hayan establecidos otros (Shipplanners, Crane Drivers, etc.)

#### PLUS DE DOS TURNOS ROTATIVOS.

El personal que según los cuadros horarios esté afectado al sistema de trabajo en dos turnos rotativos percibirá el plus establecido, cuya cuantía ascenderá:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
3.770,58 □	3.808,29 □	3.846,37 □

#### CAMBIO DE TURNOS.

El cambio de turno para el personal de mantenimiento tendrá un valor como sigue a continuación por cada cambio para todos los años de vigencia del Convenio.

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
26,09 □	26,35 □	26,61 □

#### ARTÍCULO 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad (treinta días) de salario base, más antigüedad y plus de turno, si correspondiesen.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados en caso de ingresos o ceses.

Las pagas extras serán abonadas en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo

- 15 de Junio

- 15 de Septiembre

- 15 de Diciembre.

#### ARTICULO 22.- AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO

Con objeto de fomentar y premiar la vinculación del personal a la Empresa, se abonarán trienios en las siguientes cuantías:

Los cinco primeros trienios se devengarán a razón del 5 % del Salario Base Convenio correspondiente a la categoría profesional, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la Empresa; considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando se perciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.

Para el personal de nueva incorporación a partir del 11 de Octubre de 1994 este aumento periódico queda fijado en un 2% del Salario Base por cada trienio.

Se estimará así mismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumple cada trienio. Para el personal de nueva incorporación, a partir de la firma del X Convenio, no existirá aumento periódico por año de servicio

#### ARTICULO 23.-HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Con las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, las Horas Extraordinarias que se realicen se abonarán en base a los siguientes criterios y a razón de los importes que para cada Tipo de Hora Extraordinaria están establecidos en el Anexo III:

Las horas realizadas de Lunes a Viernes desde las 08:00 horas a las 20:00 horas y las realizadas los Sábados desde las 08:00 a las 12:00 horas se denominarán tipo 75  
Las trabajadas entre las 20:00 horas y las 08:00 horas de Lunes a Sábado (0800 horas) se denominarán tipo 100

Las realizadas a partir de las 12:00 horas del Sábado hasta las 02:00 horas del Lunes y los festivos se denominarán tipo 160

Las horas extraordinarias realizadas por el personal en sus días de descanso o cuando exista descanso compensatorio, y las realizadas los días 24 y 31 de diciembre y de 5 de enero se denominarán tipo 160.

Cuando el trabajador sea requerido por la Empresa, fuera de su jornada, no existiendo una simple prolongación de éstas, se le abonará un mínimo de 4 H.E., en caso de que la prestación de servicios superase las 4 horas se le abonarán 8 H.E. Se abonará un mínimo de 4 H.E. si se preavisa al trabajador para adelantar el comienzo de la jornada con menos de 6 horas de antelación, siempre y cuando no se trate de una ausencia imprevista que no haya sido preavisada a la Empresa con 3 horas de antelación.

Las horas extraordinarias estructurales podrán ser igualmente compensadas con tiempo equivalente de descanso.

#### ARTÍCULO 24.- PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

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

La flexibilidad horaria se entiende como la asistencia al puesto de trabajo fuera del horario establecido, de manera voluntaria, por circunstancias diversas (remate de buque, avería, trabajos urgentes, ausencias imprevistas, etc.)

#### CAPÍTULO V: EMPLEO

#### ARTÍCULO 25.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Este Artículo se regirá según Legislación Vigente.

En la Comisión Paritaria se podrá negociar la adaptación sectorial sobre las diferentes modalidades de contratación en función de las necesidades, y de acuerdo con la normativa que fuera de legal aplicación.

#### ARTÍCULO 26.- JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

1.- El paso a la situación de jubilación parcial se producirá:

a) Previa solicitud del trabajador con una antelación mínima de 6 meses, y de común acuerdo con la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social en la actual redacción dispuesta por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, y una vez que haya sido comprobado que el trabajador cumple los requisitos para acceder a la misma.

b) Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás Disposiciones concordantes, ambas partes acordarán una reducción de jornada y de salario mediante la celebración de un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Asimismo la empresa procederá a concertar simultáneamente un contrato de relevo, en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En el caso de que se haya optado por una reducción de jornada y salario del 75%, el trabajador acordará con la empresa la distribución de la jornada que resulte de la reducción de su jornada de trabajo.

En lo no previsto en el presente documento se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

3.- La aplicación de esta regulación y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa actualmente vigente. Si en el transcurso de su vigencia se produjesen modificaciones normativas que desvirtúen las bases que han servido para su adopción, esta regulación dejará de tener vigencia, paralizando la aplicación de la misma a nuevos trabajadores.

4.- La Empresa propiciará la jubilación ordinaria de los trabajadores a la edad que legalmente se determine, siempre que cumpla con los requisitos necesarios para que pueda percibir el 100% de su pensión de jubilación. Si en el futuro la legislación cambiara las edades de jubilación se estará a lo que se establezca por la nueva normativa.

#### ARTÍCULO 27.- NOTIFICACION DE LA CONTRATACION

Se realizará la entrega de las copias básicas de los contratos con los datos que se vienen

incluyendo actualmente, de conformidad con la legislación vigente. Se permitirá al Comité de Empresa la comprobación de que todos los datos que aparecen en la copia básica son los detallados en el Contrato de trabajo.

#### ARTICULO 28.- JUBILADOS DE OTRAS EMPRESAS

No serán admitidos en la plantilla aquellos trabajadores que hayan causado baja por jubilación en cualquier actividad anterior.

#### ARTÍCULO 29.- SUCESION DE EMPRESA

El cambio de la titularidad de la Empresa, centro de trabajo de unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

#### CAPITULO VI: SHIPPLANNERS, RETEN MANTENIMIENTO Y RELEVOS EN GRUAS

#### ARTÍCULO 30.- PACTO PARA SHIPPLANNERS

1. La jornada queda fijada en 9 horas, por lo que el cómputo anual de horas queda establecido en 1.785 horas.

2. El Plus de Dedicación, contemplado en el art. 17 del Convenio de 1991 para el colectivo de Shipplanners -y en la actualidad denominado Plus de Disponibilidad-, se establece y abona en función de las características de prolongación de la jornada y contenido de la descripción de puestos de trabajo correspondiente.

Dadas las modificaciones que históricamente se han ido efectuando en las estructuras salariales de los componentes de este colectivo, en algunos casos el Plus de Disponibilidad es actualmente de 0 euros.

En los casos en los que el citado Plus sea positivo, y en relación con el concepto salarial denominado "Antigüedad" -regulado en el Artículo 22 del Convenio Colectivo de aplicación-, los futuros aumentos que respecto del concepto de Antigüedad se produzcan como consecuencia de la aplicación del mencionado artículo, serán compensados y absorbidos con los incrementos pactados en el Convenio Colectivo acordado (reflejados en las tablas Salariales individuales que para cada trabajador se han establecido), y los que se pacten en los convenios colectivos futuros respecto del resto de los conceptos salariales hasta que dicho Plus de Disponibilidad llegue a tener el importe de 0 euros.

3. Las vacaciones se podrán disfrutar en 3 ciclos de 10 días cada uno, previamente definidos al comienzo del año.

4. A partir del 01.01.06 el Plus de Producción deja de referenciarse con el volumen de contenedores y queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del número 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,627766 □	0,634043 □	0,640384 □

5. A partir del 01.01.07, y para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, la Antigüedad anual de cada Shipplanner se calculará tomando como base un salario tabla que coincidirá con el Salario Base del Gruista de 5º Turno.

#### ARTICULO 31.- RETEN DE MANTENIMIENTO

En el caso de que un trabajador del Dpto. de Mantenimiento se quede como retén algún día específico se estará a lo siguiente:

- Se proveerá al trabajador de un busca - personas, o teléfono móvil.

- Tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.

- Y además, se le abonará un máximo de ocho horas extras, entendiéndose que la cobertura es del día completo (o sea 24 horas); siempre y cuando sea requerida su presencia en la terminal.

#### ARTICULO 32.- RELEVOS DEL PERSONAL DE GRUAS

La Empresa respetará los relevos del personal de grúas, haya o no operaciones con el buque, respetándose siempre la máxima de la fluidez en las operaciones, los cuales realizarán un máximo de tres horas continuadas de trabajo en las especialidades que les correspondan y que se le asignen durante su jornada laboral. Durante la hora de relevo no realizarán ningún tipo de trabajo.

El "Booming" no será realizado por los operadores de grúas.

Se establece la obligación por parte de dicho personal de permanecer en la máquina hasta tanto no sea relevado por el siguiente trabajador. Sólo en el caso de que este hecho no se produzca y sea corroborado por el supervisor correspondiente podrá bajarse de la máquina una vez realizadas 3 horas de trabajo ininterrumpido.

Ambas partes acuerdan que cualquier modificación en las actuales condiciones de trabajo será objeto de discusión entre Empresa y Comité.

#### CAPITULO VII: FORMACION PROFESIONAL CONTINUADA Y PROMOCION

#### ARTÍCULO 33.- FORMACION.

El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a la hora de elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso, podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

El tiempo invertido en dicha labor no podrá en ningún momento, deducirse de los haberes del solicitante.

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, en el turno de tarde, para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM, FORCEM o cualquier otra Entidad para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten

el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y actualizada normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías.

En caso de instaurarse nuevas técnicas o métodos de trabajo en algún puesto determinado de la Empresa, ésta habilitará los cursos de formación y capacitación necesarios para que el personal de la categoría afectada pueda adquirir los conocimientos y destreza requeridos.

La planificación y seguimiento de lo aquí tratado es competencia de la Comisión Paritaria de Interpretación de Convenio.

#### ARTÍCULO 34.- CURSOS DE FORMACIÓN

En el tema de la formación, la Empresa se compromete a organizar en horario de trabajo los cursos con un máximo de 8 horas efectivas por curso.

En caso de no ser posible en horario de trabajo y organizarse durante los días de descanso, se actuará de la siguiente forma:

A) 1 día de curso o parte proporcional (que supere las cuatro horas) = 1 día compensatorio, más la comida o desayuno.

B) Si el curso se realiza en día de descanso, siendo inferior a 4 horas, se abonarán 4 horas extras.

Si el curso se realiza en un día de trabajo, como ampliación de jornada, se abonarán 4 horas extras.

Los cursos de seguridad y de carácter técnico serán de obligatoria asistencia por parte de los trabajadores, siempre que se realicen en horario de trabajo.

#### ARTÍCULO 35.- PROMOCIÓN Y ASCENSO

Todo el personal de la Empresa tendrá igualdad de condiciones y derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior, siempre y cuando posean la cualificación necesaria para realizar esos trabajos.

El proceso de promoción y ascensos se regulará a través de los siguientes criterios:

A) Serán propuestas a concurso aquellas vacantes fijas o temporales por período superior a tres meses, que no hayan sido cubiertas mediante paso de personal fijo dentro de la misma categoría, siempre y cuando la Empresa, con consulta al Comité, estime necesaria su cobertura.

En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en turnos mediante paso de personal fijo de la misma categoría profesional, la cobertura será designada por la Empresa, con conocimiento previo del Comité, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, aunque no de forma exclusiva.

B) Los mandos superiores de la Empresa (Dirección, Jefe de Sección, Jefe de Departamento) y los puestos de confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

En el caso de no existir candidatos con las características recogidas en el apartado A) de este artículo, se procederá de la siguiente forma:

Para la cobertura de aquellas vacantes producidas por un proceso de reconversión de puestos de trabajo debido a renovación tecnológica en la Compañía, no se operará según lo expuesto en el presente artículo, quedando abierto a la negociación de las partes según las características particulares de cada caso concreto.

Si dicho concurso quedase desierto, o no se encontrase la persona adecuada, se haría un nuevo concurso para el personal con contrato temporal y fijos discontinuos con menos de dos años de antigüedad.

En el supuesto de que este segundo concurso quedase desierto o no se encontrase la persona adecuada, la designación sería a elección de la Empresa.

En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en un puesto de trabajo, donde se haya realizado concurso en los últimos seis meses, no será necesario realizar concurso y la cobertura será realizada por el trabajador que inmediatamente haya quedado detrás en el concurso, siempre y cuando se determine que ha superado satisfactoriamente las pruebas.

• Las vacantes podrán ser ocupadas de forma provisional mediante un trabajador designado por la Empresa durante el período de preparación y evaluación del concurso. Este período no superará, salvo causa justificada, los 75 días.

• El concurso será organizado íntegramente por un Tribunal Coordinador cuya composición y funciones detallamos a continuación:

##### 1. Composición:

El Tribunal Coordinador del concurso estará compuesto por cuatro miembros a elección de la Empresa (Presidente, Secretario y dos vocales) y dos vocales representantes de los trabajadores. Los miembros del tribunal Coordinador del concurso deberán ser, en la medida de lo posible, de categoría igual o superior a la plaza a cubrir.

##### 2. Funciones:

- Determinación de los requisitos mínimos para acceder a la vacante.

- Fijación de las bases, temas y fechas del concurso que serán comunicados a los trabajadores con al menos quince días de antelación.

- Designación de los especialistas que evaluarán las pruebas.

- En vista de los resultados de las pruebas, y teniendo en cuenta la antigüedad, designar el trabajador que cubrirá la vacante.

• Una vez evaluados, los exámenes y pruebas estarán a disposición del interesado para su comprobación.

• Al entenderse que una aptitud práctica es tan importante como una teórica, existirá un período de prueba de tres meses para que el que resultase aprobado en el concurso, pueda demostrar su aptitud para el puesto y será el tribunal Coordinador el encargado de evaluar la superación del mencionado período de prueba

#### CAPITULO VIII: MEJORAS SOCIALES

#### ARTÍCULO 36.- COMPENSACION ECONOMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de incapacidad temporal (I.T.), la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia existente entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Las pagas extraordinarias se abonarán en su totalidad.

Se abonará el 100% del salario mensual en los supuestos de hospitalización y mientras persista ésta, y a partir del vigésimo primer día de I.T., hasta que se cumpla el día número 60 a partir de la fecha de la baja. La Empresa, considerando las condiciones

particulares de cada afectado, e informe del Servicio Médico y Comité de Empresa, podrá extender este período indefinidamente, con revisiones mensuales.

Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

La Empresa tendrá la facultad de que por el Médico de Empresa, puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

#### ARTÍCULO 37.- PREMIO DISMINUCION ABSENTISMO

Se pagará un Premio de Absentismo anual, a abonar en la nómina del mes de Enero del año siguiente por las cuantías siguientes:

Nivel de Absentismo igual o menor al 6,00%:

2013	2014	2015
650,51 □	657,02 □	663,59 □

Nivel de Absentismo igual o menor al 5,00%:

2013	2014	2015
709,64 □	716,73 □	723,90 □

Nivel de Absentismo igual o menor al 4,00%:

2013	2014	2015
768,78 □	776,47 □	784,23 □

Será condición necesaria para percibir este premio de absentismo el que los porcentajes de los mismos anteriormente indicados estén referidos no sólo al trabajador que pudiera devengarlos sino también respecto de toda la plantilla adscrita al Convenio.

Computarán a efectos del mencionado porcentaje de absentismo, cualquier ausencia distinta a:

1. Permiso por maternidad o paternidad.

2. Permiso sindical.

Estas cantidades serán proporcionales al tiempo trabajado en caso de un nuevo empleado. Para el cálculo de esos porcentajes se tendrá en cuenta sólo y exclusivamente al personal afectado por este Convenio (no se incluirá al personal de confianza). Trimestralmente se informará al Comité del absentismo del personal de Convenio.

#### ARTÍCULO 38.- AYUDA ESCOLAR

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto consistente en :

2013	2014	2015
282,89 □	285,72 □	288,58 □

por cada hijo natural o adoptado legalmente que alcance los dos años de edad entre los días 1 de Enero y 31 de Diciembre, así como por los hijos, también naturales o adoptados, que no alcancen los veintinueve años antes del día 1 de Octubre del mismo año. Si el hijo, ya fuera natural o adoptado, cursara estudios en Institutos, Universidades y Escuelas técnicas no existirá límite de edad.

Los empleados que realicen estudios de interés para la Compañía en Instituto, Universidad o Escuela técnica también percibirán esta ayuda.

Se hace declaración expresa por ambas partes de que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos, naturales o adoptados, que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde Educación Infantil a Secundaria o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

#### ARTICULO 39.- SEGURO COMPLEMENTARIO

La Empresa queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la invalidez permanente, parcial -en el porcentaje que corresponda según el baremo establecido por la Compañía Aseguradora- o total para su profesión habitual; incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido 6 meses de antigüedad. El capital asegurado para cada año será de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 Al 31 de diciembre del 2015
88.004,67 □	88.884,72 □	89.773,57 □

Ello tendrá efectos desde la firma del presente Convenio en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del INSS o Tribunales de Jurisdicción Laboral.

Estos capitales se duplicarán en el caso de muerte por accidente.

Se extenderá el presente seguro a la cobertura del riesgo de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador. La condición de pareja de hecho quedará supeditada a que pueda acreditarse que, con anterioridad al hecho causante por requerimiento de la Compañía Aseguradora, dicha unión está inscrita en el Registro Oficial de Parejas de Hecho y que el vínculo de la pareja de hecho esté recogido en algún documento público o certificado del referido Registro.

Dicha inclusión no afectaría a otros familiares de estas parejas de hecho. Sólo se generará este derecho por el fallecimiento de su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos.

Con la finalidad de informar convenientemente a la Compañía Aseguradora es obligatorio que el trabajador manifieste al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad

suficiente si este derecho cubrirá en el futuro a su cónyuge o a su pareja de hecho. Las cuantías de cobertura serán:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
5.941,62 □	6.001,03 □	6.061,04 □

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a sucederle por orden legal de la sucesión " abintestato ".

La Empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en este Artículo.

La Empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, la Empresa lo comunicará a la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contratarán las Empresas con el plazo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

#### ARTÍCULO 39 bis.- PÓLIZA DE SALUD

La empresa realizará, a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, las gestiones para la contratación de un Seguro de Salud para los trabajadores de la plantilla de APM Terminals Algeciras afectados por el presente Convenio, cuyo contrato laboral tenga prevista una duración mínima superior a los 12 meses.

Los efectos de dicho Seguro de Salud se mantendrán mientras subsista la relación laboral, y se rescindirán una vez que el trabajador cause baja en la Empresa por cualquier circunstancia, o en el momento en que pase a situación de jubilación.

En el caso en que el Seguro de Salud adquiera un precio superior al fijado, en cada momento, por las normas fiscales como máximo para que no se considere retribución en especie, el exceso de precio será asumido por el trabajador.

De las gestiones que realice la Empresa para la contratación del Seguro de Salud se dará cuenta a la Representación de los Trabajadores para las aportaciones que puedan ser de interés en el proceso. Dentro de las gestiones a realizar por la Empresa estará la de evaluar con la Compañía de Seguros alcanzar algún tipo de beneficio adicional para los familiares de 1º grado de los empleados de APM Terminals que pudieran estar interesados.

#### ARTÍCULO 40.- JUBILACION

El empleado que se jubile con la edad que legalmente esté establecida o menos edad o que cause baja en la Empresa en caso de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, percibirá por año de antigüedad en la Empresa la siguiente cantidad, en:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
457,62 □	462,20 □	466,82 □

Las partes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad y simultánea contratación, por parte de las Empresas, de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual a las jubilaciones anticipadas que se pacten en base a las modalidades de contrataciones, con la duración mínima, tipo de jornada, o de cualesquiera otros requisitos que la normativa de legal aplicación así establece o estableciera.

#### ARTÍCULO 41.- BASES DE COTIZACION

Para las contingencias de vejez, invalidez permanente y supervivencia derivadas de enfermedad o accidente no laboral, la empresa mejorará las bases de cotización del personal, hasta el máximo que autoricen las disposiciones vigentes sobre la materia (GRUPO IV), sin que en ningún caso puedan exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador.

#### ARTÍCULO 42.- PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

A) Los trabajadores fijos de la Empresa, al contraer matrimonio, percibirán, por una sola vez, como Premio de Nupcialidad, la cantidad de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
832,05 □	840,37 □	848,77 □

B) Para el mismo personal, en caso de nacimiento de hijos, se abonará una prestación por cada hijo de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
149,76 □	151,26 □	152,77 □

### CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 43.- GARANTIAS SINDICALES

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal (Comité de Empresa) y de la representación sindical (Sección Sindical).

A) El Comité de Empresa, será informado de cualquier expediente de regulación de

empleo antes de su presentación a la Autoridad Laboral, así como de la imposición de sanciones a los trabajadores.

B) El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en las instalaciones de la empresa, con las limitaciones expresadas en el art. 78.2 del Estatuto de los trabajadores, siempre que no perjudique el proceso productivo de la misma.

La fecha y hora de la celebración de la asamblea deberán ser acordadas con la Empresa con al menos 48 horas de antelación. El Comité deberá comunicar a la Empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla de la Empresa que hayan de asistir a la asamblea, siempre que ello sea posible.

C) 30 horas por delegado y mes, que se podrán acumular semestralmente y entre los distintos miembros del Comité, con la autorización previa de los demás miembros.

El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Negociadora en la negociación del Convenio, no se les computará a efectos del consumo de las mismas.

D) Ningún trabajador, como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa. El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

E) No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

1º.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

2º.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de cinco días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

3º.- Propuesta de resolución de la Empresa en el plazo de diez días hábiles desde la presentación del pliego de descargo o desde el transcurso del plazo si no se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central Sindical, que podrá exponer su criterio en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del trabajador de la propuesta de resolución.

4º.- Resolución definitiva de la Empresa, en el plazo de cinco días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancias del trabajador dentro de los plazos legales pertinentes ante los correspondientes Juzgados de lo Social. La Empresa queda obligada a aportar ante dichos Juzgados de lo Social el expediente instruido al efecto.

5º.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la sustanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la Empresa o de Oficio.

F) Comunicación al Comité de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Comunicación al Comité de Empresa de cualquier decisión relativa a la implantación de nuevas tecnologías, para negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales.

G) Los trabajadores tendrán derecho a conocer los datos mecanizados por la Empresa en los que conste información relativa a su persona.

#### ARTÍCULO 44.- SECCIONES SINDICALES

Se reconoce el derecho a crear secciones sindicales en el seno de la empresa, debidamente constituidas mediante acta homologada por la Delegación Provincial de Trabajo y de acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales.

En el ejercicio de sus funciones, los delegados de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las garantías establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los delegados de las Secciones Sindicales válidamente constituidas, gozarán de las siguientes competencias:

Ostentarán las funciones de control de la contratación conforme a la legislación que fuera de aplicación.

Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.

Conocerán asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.

Igualmente podrán convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.

Tendrán, por último las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los trabajadores, previa autorización de los mismos y de cada organización sindical, la cuota de afiliación de cada uno de ellos, liquidándolo a fin de cada mes el representante de finanzas de cada sección sindical o directamente a la organización sindical correspondiente. A este fin el representante de la sección sindical en la empresa, presentará relación en la que consten los nombres de cada afiliado y la cuota a descontar.

### CAPITULO X: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

#### ARTÍCULO 45.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

#### PRINCIPIOS GENERALES.

El Comité de Empresa y la Empresa consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de accidentes laborales se establece como objetivo prioritario de la Política Empresarial, igualmente la empresa procurará que, en toda ampliación o modificación del proceso productivo, las nuevas tecnologías o procesos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

La Formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro

de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario.

Se reconoce al Comité de Seguridad y Salud derecho de participación en los Planes de Seguridad e Higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, en la enseñanza y en la divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud.

#### ARTÍCULO 46.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

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

#### ARTÍCULO 47.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa. No obstante se podrán elegir como Delegados de Prevención cualquier otro trabajador que no sea representante del personal.

El número de delegados de prevención a elegir será de 5.

Son competencia de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, 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.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice al respecto de la confidencialidad.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la Salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimientos de ellos, pudiendo presentarse aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedente de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la Seguridad y la salud de los Trabajadores, sin perjuicio en el artículo 40 de la Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante toda la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario 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 empresario, así como al comité de seguridad y salud laboral para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.
- Los Delegados de Prevención, (miembros del Comité de Empresa), en aras de una colaboración más eficaz en la Prevención de los Riesgos Laborales, dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según se especifica en el artículo 36.2 apartados a(y c), y 37. Para realizar esas funciones dispondrán de las horas recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Lo que significa que, en principio, el delegado de prevención no tendrá más crédito que de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante legal de los trabajadores.

No obstante, existen cinco excepciones a esta regla general, considerando, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tuviera como representante:

- El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
  - El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
  - El tiempo dedicado a la formación.
  - El tiempo dedicado a presentarse en los lugares donde se han producido daños para la Salud de los trabajadores.
  - El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo así como a los Inspectores de trabajo.
- i) La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que hagan llegar los delegados de Prevención. En el caso que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los trabajadores, se contestará por el procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

#### ARTÍCULO 48.- EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

a) El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

b) Las competencias y facultades del CSS serán atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 39 y 40.

Asimismo, el CSS podrá constituir en su seno comisiones de trabajo con alguna finalidad específica y concreta, tales como la elaboración de un informe, un expediente

informativo o de investigación de un accidente u otro objetivo similar.

En estos casos, el CSS designará las personas que integren dicha Comisión y su ámbito funcional y temporal.

Los informes emitidos por tales Comisiones no tendrán carácter vinculante para el CSS.

c) Constitución. El CSS estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en igual número a aquellos por la otra (5 por la parte de los trabajadores y 5 por la empresa).

c.1) En las reuniones del CSS podrán participar con voz y sin voto, los Delegados Sindicales, así como los representantes técnicos de Prevención en la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa especialmente cualificados para tratar los asuntos en cada reunión y técnicos en Prevención ajenos a la empresa, comunicándose este caso a la otra parte con antelación mínima de 72 horas.

c.2) Se designará Secretario a un miembro del CSS. La designación de este se hará por acuerdo de ambas representaciones.

El secretario tendrá las siguientes funciones:

- Notificar las convocatorias de las reuniones.
- Redactar su orden del día, en base a las propuestas de ambas partes.
- Transcribir de forma resumida los acuerdos adoptados en cada reunión y redactar el Acta que contenga el desarrollo de la misma.
- Publicar las convocatorias y las actas.
- Expedir certificaciones.
- Otras funciones similares.

c.3) Reuniones.

c.3.1) El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de ambas partes si existen materias a tratar.

c.3.2) Para que quede válidamente constituido en primera convocatoria, se deberá concurrir por sí mismo o por delegación, al menos la mitad más uno de los miembros. En segunda convocatoria pasada media hora de la inicial bastará cualquier número de asistentes, si al menos, asiste una por cada parte.

c.3.3) La convocatoria se comunicará a todos los miembros con una antelación mínima de 7 días incluyendo el orden del día, salvo que medien circunstancias urgentes que impidan respetar dicho plazo.

c.3.4) Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes, con derecho a voto.

#### ARTÍCULO 49.- RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL

La realización de la revisión médica anual sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de estos reconocimientos sean actuaciones imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y a fin de proteger ésta última, o para verificar si, por las características del puesto de trabajo, el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa.

En cualquier otro aspecto se estará a lo que se disponga en el RDL 31/1995 de 8 de Noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo efecto se acuerda que el Comité de Seguridad y Salud Laboral comenzará inmediatamente a estudiar y desarrollar el contenido del mismo.

Para todo el personal que trabaje con pantallas de visualización y según lo dispuesto en el RD 488/1997 y para una vigilancia de su salud, teniendo en particular los riesgos para la vida y los problemas físicos y de carga mental se acuerda la realización de un estudio ergonómico del puesto de trabajo y un reconocimiento oftalmológico por un especialista, aunque es el Médico de la Empresa quien ha de decidir la idoneidad de tal reconocimiento. Igualmente se acuerda la implantación de elementos correctores especiales (Pantallas Protectoras de PC).

#### ARTÍCULO 50.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa negociará con el Comité de Empresa, la ropa de trabajo que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año.

La ropa de verano será entregada el día 1 de mayo y la de invierno el día 1 de Octubre. La ropa deberá estar debidamente homologada, en función de la especialidad de cada trabajo.

La Empresa se compromete a planificar las prendas de trabajo necesarias para realizar las funciones, garantizando la cantidad necesaria.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral acordará la calidad y adaptación al medio de las prendas de trabajo. La ropa de seguridad será de color fluorescente preferentemente, para mejorar la seguridad de las personas en horario nocturno.

La elección de ropa de verano e invierno se realizará en el año 2014. Se proveerá de la siguiente ropa de trabajo al personal mencionado:

#### DEPARTAMENTO DE MARINA

1. - Crane Driver, Gate Crane Driver, Truck Driver, Equipment Coordinator & Pier Supervisor.

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Un par de zapatos	- Un par de botas
- Dos pantalones	- Dos pantalones
- Dos camisas o dos polos	- Dos chaquetillas
- Una chaquetilla	- Un par Botas de agua (según uso)
	- Ropa de agua dos piezas (cada 2 años)
	- Chaquetón cada dos años.
	- Dos camisas
	- Un jersey

2.- Administrativos de Marina, Ship planners, Yard Clerk, Yard Facilitator, Gate Clerk, Pre-Gate & Grupaje.

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Dos camisas o dos polos	- Un par de zapatos (según uso)
- Un par de zapatos (según uso)	- Un chaquetón cada 2 años
	- Un jersey cada 2 años
	- Sólo para el colectivo Gate-Clerk: Ropa de agua (según uso)

#### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

1.- Supervisores, Eléctricos, Mecánicos, Almacenero, Administrativos de TAS Y Monitoring.

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Un par de zapatos	- Un par de botas
- Dos camisas o dos polos.	- Tres chaquetillas
- Tres pantalones.	- Tres pantalones
- Una chaquetilla	- Botas de agua (según uso)
	- Un buzo de una pieza (cada 2 años)
	- Chaquetón cada dos años.
	- Tres camisas
	- Un jersey

#### ARTÍCULO 51.- TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Se acuerda expresamente que los Pluses por Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos para aquellas categorías con derecho a su percepción, quedan expresamente absorbidos en el Acuerdo salarial concertado dentro de este Convenio, reflejados en el ANEXO II y de acuerdo con lo estipulado en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral se elaborará un informe sobre los puestos de trabajo que revistan un grado notable de Penosidad, toxicidad o Peligrosidad con el objeto de paliar o eliminar sus consecuencias.

#### CAPITULO XI: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

##### ARTÍCULO 52. FALTAS Y SANCIONES. PROCEDIMIENTO.

De acuerdo con lo dispuesto por la Comisión Mixta del II Acuerdo Sectorial, con fecha 26 de marzo de 1996 se establece el siguiente Régimen Disciplinario.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por RLC y RLC de la D.t. 2ª, corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de RLE o RLC y RLC de la D.T. 2ª, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción. Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía de recurso jurisdiccional. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución, -expresa o tácita- de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves, se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 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.

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

#### ARTÍCULO 53.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

##### 1. De las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

##### 2. De las sanciones

Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

#### ARTÍCULO 54.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

#### ARTÍCULO 55. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

##### 1. Faltas leves

1. Faltar a la asistencia al trabajo dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el puerto.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.

5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

##### 2. Faltas graves

1. Faltar a la asistencia al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador con falta de asistencia al trabajo, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las ordenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

6. No comunicar las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7. La asistencia al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria, en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no es habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de la Sociedad de Estiba.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en convenio colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en convenio colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentre bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

##### 3. Faltas muy graves

1. Faltar a la asistencia al trabajo durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el mes, sin justificación o no hacerlo.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de las labores incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas,

- maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.
8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
  9. La simulación de enfermedad o accidente.
  10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.
  11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
  12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.
  13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
  14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
  15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo, dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
  16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
  17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
  18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
  19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
  20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuado a su grupo profesional y especialidad proveniente de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.
  21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
  22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
  23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

#### ARTÍCULO 56.- SANCIONES

1. Por faltas leves
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.
2. Por faltas graves
  - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días.
3. Por faltas muy graves
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.
  - Despido

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### PRIMERA.-

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual resultante de la tabla salarial anexa es en función, respectivamente, del número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, conforme lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo, excepto para aquellas categorías cuyo número de horas de trabajo anuales sea diferente (ejemplo: Shipplanners).

##### SEGUNDA.-

Los conductores a los que les sea retirado el Permiso de Conducir, quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo una vez recuperado el mismo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### PRIMERA.-

Como caso excepcional se acuerda que para el personal contratado desde el 11 de octubre de 1994 hasta la fecha de la firma del presente Convenio, cuyo listado se incluye al final de este punto, el aumento periódico por tiempo de servicio queda fijado en el 5% del Salario Base por cada trienio, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

#### LISTADO DE PERSONAS AFECTADAS:

- \* KOSE LUIS RUIZ GUILLEN
- \* ERNESTO TRUJILLO BELTRAN
- \* JUAN CARLOS CALVILLO FERNANDEZ
- \* MARIA TERESA BARROSO RAMOS
- \* ALFONSO GANTES RODRIGUEZ
- \* JOSE ANTONIO SANCHEZ VIZCAINO
- \* JULIO CAMERO ROSADO\*
- \* MARIANO BAREA ALVAREZ
- \* JUAN CARLOS MORILLA LUQUE
- \* MANUEL PANIAGUA GONZALEZ

##### SEGUNDA.- CONDUCTORES

1.- Para el Colectivo de Conductores acogidos a la Disposición Transitoria II, R.D.L. 2/86. Ambas partes acuerdan que para el caso de que hubiese que realizar más jornadas de las 25 pactadas en Convenio Colectivo, éstas tendrán la consideración de extraordinarias y se pagarán al trabajador en la cuantía de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
87,42 □	88,29 □	89,17 □

por una jornada de 6 horas continuadas de trabajo, bien sea para el servicio público o tareas complementarias.

Todos los finales de mes el Jefe de Departamento y el Comité de Empresa, firmarán el cuadrante correspondiente a todas las jornadas efectivas de trabajo, para que ambas partes tengan el control de dichas jornadas.

## 2.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Este plus está vinculado a toda la plantilla, en base a los siguientes tramos:

MEDIA MES ANTERIOR	23	24	25	26	27	28	29	30
%	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4

Para los conductores de Servicio Público regirá la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Base Anual} + \text{Antigüedad Anual} + \text{P. Flexible Anual} + \text{P. Festivo mes anterior} \\ \% = \frac{\text{-----}}{12}$$

El mencionado plus tendrá carácter retroactivo desde el 01/04/2010, igual al de la vigencia del presente Convenio.

De igual manera el mencionado Plus de Productividad irá unido al que lo trabaja, a efectos de baja por incapacidad temporal como por contrataciones temporales.

Para el cálculo de la productividad, la resultante de la media de contenedores del mes anterior, se redondeará tanto por exceso como por defecto de forma que a partir de 0.5 se redondeará a un entero, (al alza).

## 3.- JORNADA LABORAL PARA EL PERSONAL ACOGIDO A LA DISPOSICION TRANSITORIA II, R.D.L. 2/86

Los trabajadores se integrarán en una única lista rotativa de turnos, comenzando sus labores a las 20 horas del día anterior a la fecha de que se trate.

Los ciclos de trabajo serán mensuales, y no acumulables de un mes para otro, constando de 25 jornadas mensuales de 6 horas cada una y con un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Las jornadas a trabajar serán distribuidas de la siguiente forma:

TURNO 1º DE 20:00 HRS. A 02:00 HRS.

TURNO 2º DE 02:00 HRS. A 08:00 HRS.

TURNO 3º DE 08:00 HRS. A 14:00 HRS.

TURNO 4º DE 14:00 HRS. A 20:00 HRS.

## 4.- JORNADA DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Los trabajos en estos días dependerán de las necesidades de la empresa, y quedan los trabajadores obligados a asistir si son requeridos por la misma.

## 5.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La empresa ordenará las tareas a realizar, con una programación diaria que se emitirá todos los días a las 13:00 hrs., excepto Domingos y Festivos que se nombrará el día anterior a la misma hora.

Los nombramientos se pondrán en conocimiento de los conductores de esta empresa llamando éstos por teléfono al jefe de su departamento.

## 6.- RETRIBUCIONES ECONOMICAS.

Ambas partes acuerdan que las retribuciones económicas para el colectivo de conductores oficiales de 1ª, serán las siguientes:

Salario Base (en 16 pagas)

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
23.470,67 □	23.705,38 □	23.942,43 □

Plus de Turno Flexible (en 16 pagas)

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
7.407,88 □	7.481,95 □	7.556,77 □

Antigüedad (La que corresponda) por 16 pagas.

## 7.- COMPENSACION INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores en proceso de incapacidad temporal se regirán igualmente conforme al convenio colectivo de T.C.A., si bien se aplicará la regla proporcional (30/25) a efectos de determinar las Jornadas establecidas (25, de las cuales 5 son festivas).

## 8.- RETRIBUCION SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Los trabajos prestados en estos días serán retribuidos con una prima de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
107,53 □	108,61 □	109,70 □

A partir de las 20:00 hrs. del Viernes de cada semana y hasta las 20:00 hrs. del Domingo quedarán comprendidos en esta retribución.

En caso de que hubiese un día festivo en medio de la semana, se aplicará la misma fórmula anteriormente mencionada.

## 9.- VACACIONES.

Ambas partes acuerdan que el mencionado colectivo, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones.

## 10.- FIESTAS NO LABORABLES.

Las fiestas no laborables existentes entre la fecha del presente acuerdo y el 31 de Diciembre de 2007, serán las que en cada año decreta la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, mediante publicación en el B.O.J.A., más el 16 de Julio y las dos fiestas locales que cada año decreta la Autoridad Municipal de Algeciras. No obstante a lo anterior, los trabajadores se comprometen con la empresa a trabajar dichos días si son requeridos por la misma.

11.- Para el colectivo de Conductores de Servicio Público, el reconocimiento de licencia retributiva por permiso de enfermedad conlleva a su vez el de jornada efectiva de trabajo.

TERCERA.- COMPENSATORIOS 5º TURNO  
Para el año 2010 y siguientes las horas efectivas de trabajo para los trabajadores de quinto turno y con la finalidad de que dispongan de un máximo de dos ciclos de vacaciones para el año 2010, excepto para el colectivo de Shipplanner y otros que pudieran tener

condiciones especiales y que ya disfruten de algún tipo de vacaciones, será de 1640 horas. Las cuales se disfrutarán de la siguiente forma:

AÑO 2013: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

AÑO 2014: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

AÑO 2015: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

El personal deberá disfrutar obligatoriamente de un ciclo de vacaciones que se compondrá de 6 compensatorios; el resto de compensatorios se disfrutará según la normativa establecida para los compensatorios.

Para el resto de condiciones, se estará a lo previsto en el Artículo 15, punto E.

**CUARTA.- PEON CHEQUEADOR.**

Es el trabajador que en jornada de seis horas (de 08:00 a 14:00), de lunes a viernes realiza el chequeo físico del equipo en la terminal.

**ANEXO I TABLAS SALARIALES**

CATEGORÍAS	Abril 2013 - Diciembre 2013	Enero 2014 - Diciembre 2014	Enero 2015 - Diciembre 2015
CRANE DRIVER	25.898,13 □	26.157,11 □	26.418,68 □
EQUIPMENT COORDINATOR	24.122,59 □	24.363,82 □	24.607,46 □
PIER SUPERVISOR	24.122,59 □	24.363,82 □	24.607,46 □
YARD FACILITATOR / VESSEL SUPPORT	24.122,59 □	24.363,82 □	24.607,46 □
MANTENIMIENTO SUPERVISOR	27.385,57 □	27.659,42 □	27.936,02 □
MANTENIMIENTO 5 TURNOS	24.277,74 □	24.520,52 □	24.765,72 □
MANTENIMIENTO 2 TURNOS	24.277,74 □	24.520,52 □	24.765,72 □
CRANE DRIVER GATE	35.355,12 □	25.608,68 □	25.864,76 □
GATE CLERK	24.129,71 □	24.371,00 □	24.614,71 □
PREGATE	24.129,71 □	24.371,00 □	24.614,71 □
YARD CLERK	24.161,89 □	24.403,51 □	24.647,55 □
SHIPPLANNER	31.602,27 □	31.918,29 □	32.237,47 □
OFICIAL ADMINISTRATIVO	24.161,89 □	24.403,51 □	24.647,55 □
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.625,29 □	17.801,54 □	17.979,56 □
CONDUCTORES	23.470,67 □	23.705,38 □	23.942,43 □
MONITORING 5 TURNOS	24.277,74 □	24.520,52 □	24.765,72 □
MONITORING 2 TURNOS	24.277,74 □	24.520,52 □	24.765,72 □
OFICIAL ADMINISTRATIVO - TAS	24.161,89 □	24.403,51 □	24.647,55 □
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - TAS	17.625,29 □	17.801,54 □	17.979,56 □
OFICIAL 2º ELEC / MEC - 5 TURNOS	17.234,42 □	17.406,76 □	17.580,83 □
OFICIAL 2º ELEC / MEC - 2 TURNOS	17.234,42 □	17.406,76 □	17.580,83 □

**ANEXO II**

**A) PLUS DE PRODUCCIÓN**

El número de contenedores a contabilizar a efectos del Plus de Producción, será el promedio mensual contabilizado y publicado por SAGEP para cada uno de sus empleados. Los mínimos se volverán a discutir siempre que se modifiquen los establecidos en el Convenio del Sector, que actualmente están fijados en 78 cont. en 6 horas.

Una Comisión compuesta por dos personas por parte de la Empresa y dos por parte del Comité se reunirán los quince de cada mes para calcular la productividad que se deba aplicar en función de los resultados del mes anterior.

Para el control de la producción se entregará por parte de la Empresa todos los quince de cada mes los partes de movimientos de los Supervisores de Buque correspondientes al mes anterior.

Asimismo, el Plus de Producción se abonará los días de licencia que se disfruten en base a los Apartados B, C, y H y previa justificación documental, así como durante el periodo de IT por accidente de trabajo.

Para el cálculo de la producción variable, en el precio por contenedor, el número de decimales será de seis cifras, manteniendo, como ha venido siendo habitual, sólo dos cifras de decimales en los recibos de salarios.

**- GRUISTAS**

En el Plus de Producción Variable el precio a abonar por contenedor será el siguiente: 1º TRAMO (de 104 a 148 Cnt.)

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,270588 □	0,273294 □	0,276027 □

**2º TRAMO (a partir de 149 Cnt.)**

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,692706 □	0,699634 □	0,706630 □

**YARD FACILITATORS/PIER SUPERVISOR / EQUIP. COORDINATOR**

En el Plus de Producción Variable el precio a abonar por contenedor será el siguiente: 1º TRAMO (de 104 a 148 Cnt.)

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,227294 □	0,229567 □	0,231863 □

**2º TRAMO (a partir de 149 Cnt.)**

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,627766 □	0,634043 □	0,640384 □

**- MANTENIMIENTO, CRANE DRIVERS, ADMINISTRATIVOS GATE, YARD CLERK:**

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,411294 □	0,415407 □	0,419561 □

**- SHIPPLANNERS:**

A partir del 01.01.06 el Plus de Producción deja de referenciarse con el volumen de contenedores y queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del número 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,627766 □	0,634043 □	0,640384 □

**- ADMINISTRATIVOS:**

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,303060 □	0,306090 □	0,309151 □

**- MONITORING:**

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
0,411294 □	0,415407 □	0,419561 □

**B) PLUS TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO:**

**MANTENIMIENTO Y REPARACIONES:**

CATEGORÍAS	abr 2013 /dic 2013	ene 2014 /dic 2014	ene 2015 /dic 2015
JEFE DE GRUPO	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □
MONITORING 5 TURNOS	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □
MONITORING 2 TURNOS	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □
OFICIAL 2ª 5 TURNOS	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □
OFICIAL 2ª 2 TURNOS	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □
OFICIAL 1ª 5 TURNOS	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □
OFICIAL 1ª 2 TURNOS	2.326,92 □	2.350,19 □	2.373,69 □

**C) PAGA ESPECIAL MES DE DICIEMBRE**

Las categorías que se relacionan a continuación recibirán un pago a abonar en el mes de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio según sigue:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
723,96 □	731,20 □	738,51 □

- \* YARD CLERK
- \* GRUISTA 2 TURNOS
- \* GATE CLERK
- \* PREGATE
- \* MANTENIMIENTO 5º Y 2º TURNO
- \* SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO
- \* OFICIAL ADMINISTRATIVO
- \* AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- \* OFICIAL ADMINISTRATIVO T.A.S.
- \* AUXILIAR ADMINISTRATIVO T.A.S.
- \* ALMACÉN

- \* SHIPPLANNERS
- \* EQUIPMENT COORDINATOR
- \* PIER SUPERVISOR
- \* YARD PLANNER
- \* CRANE DRIVERS
- \* MONITORING 5 TURNOS Y 2 TURNOS
- \* VESSEL SUPPORT

## D) PLUS CONVENIO

Las categorías que se relacionan en el párrafo C anterior recibirán un pago a abonar en el mes de Enero de cada año de vigencia del presente Convenio, según sigue:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2015
709,64 □	716,73 □	723,90 □

### ANEXO III RELACION DE HORAS EXTRA POR CATEGORÍA

CATEGORÍAS	Tipo 75	Tipo 100	Tipo 160
CRANE DRIVER	22,24 □	25,41 □	33,04 □
EQUIPMENT COORDINATOR	20,71 □	23,67 □	30,77 □
PIER SUPERVISOR	20,71 □	23,67 □	30,77 □
YARD FACILITATOR / VESSEL SUPPORT	20,71 □	23,67 □	30,77 □
ASSISTANT SHIFT MANAGER	27,14 □	31,02 □	40,32 □
MANTENIMIENTO SUPERVISOR	23,40 □	26,74 □	34,77 □
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 5T	20,74 □	23,71 □	30,82 □
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 2T	20,74 □	23,71 □	30,82 □
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO 5T	20,57 □	23,51 □	30,57 □
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO 2T	20,57 □	23,51 □	30,57 □
CRANE DRIVER GATE	21,67 □	24,76 □	32,19 □
GATE CLERK	20,62 □	23,56 □	30,63 □
PREGATE	20,62 □	23,56 □	30,63 □
YARD CLERK	20,62 □	23,56 □	30,63 □
SHIPPLANNER	27,14 □	31,02 □	40,32 □
MONITORING 5 TURNOS	20,74 □	23,71 □	30,82 □
MONITORING 2 TURNOS	20,74 □	23,71 □	30,82 □
OFICIAL ADMINISTRATIVO	20,62 □	23,56 □	30,63 □
OFICIAL ADMINISTRATIVO T.A.S.	20,62 □	23,56 □	30,63 □
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	20,57 □	23,51 □	30,57 □
AUXILIAR ADMINISTRATIVO T.A.S.	20,57 □	23,51 □	30,57 □
CONDUCTORES SERVICIO PÚBLICO	21,34 □	24,39 □	31,70 □

### ANEXO IV COMPOSICIÓN DE LOS TURNOS MARINA Y OPERACIONES – 5 TURNOS

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E	RELEVOS
SHIPPLANNERS	Sergio Ramos Baldi	Sebastián Padilla García	Marcelino Rodríguez Pacheco	Andres Coronil Deudero	Álvaro Blanquez Fillol	Félix Gallego
	Juan Hidalgo Pino	Miguel Sanchez Aguilar	Rafael Platero Galiano	Mariano Muñoz Fernandez	Román Orti Perez	Víctor Lopez Ramiro
	Francisco Gil Delgado	Manuel Garcia Carrasco	Fco. Rojo Calabrus	Carlos Leal Sifferle	Antonio Adamberry Ordoñez	Diego de Jesus Salas

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
YARD FACILITATORS	Julio Gamboa Guerrero	Fco. Jimenez del Castillo,	Jose Luis Ruiz Guillen	Guillermo Vocal Sanchez	
	Noelia Lloret Araujo	Miriam Arroyo Triviño	Carlos Sanchez Collado	Jose A. Garcia Rodriguez	Jose Eduardo Conde Ortega

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
ADMINISTRATIVOS	Víctor Israel Domenech	Mª Teresa Barroso Ramos	Joaquin Jimenez Albert	Beatriz Fosela Rendón	Margarita Garcia Gaitán

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
EQUIPMENT COORDINATOR	Juan Lozano Domínguez	Emiliano Gutierrez Castaños	Jose Manuel Marin Garcia	Jose Carlos Mesa Vega	Alberto Mesa Pino
	Francisco Escobar González		Jose A. Sanchez Vizcaíno	Domingo Espinar Aranda	Pablo Bianchi Garcia
					Juan Manuel Ros Botella

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
CRANE DRIVERS	Luis Gambero Bravo	Juan Antonio Caba Moreno	Felipe Diaz Infante	Diego Canales de la Cuesta	Fco. Lamas Muñoz
	Francisco Lara Jimenez	Jose Mª Fdez. Márquez	Juan Carlos Morilla Luque	Fco. Gonzalez Sanchez	Juan Luis Ordoñez Marchena
	Elio Perez Umbria	Jose Sanchez Acedo	Juan Rafael Sibajas Jimenez	Salvador Moncada Vázquez	Antonio Ortiz del Rio
	Rafael Fco. Palomo Jimenez	Juan Luis Puerta Serrato	Macario Jimeno Méndez	Jose Roberto Ríos Gzlez.	Pedro Perez Barroso
	Manuel Paniagua Gzlez.	Jorge Perez Geira	Jose Luis Alcaraz Velasco		Antonio Ramos Rdegez.
	Matías Fernandez Mejías			J. Antonio Garcia Montero	
					Jesus Peñalver Vicente

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E	RELEVOS
MONITORING	Juan Carlos Rodriguez Arenas	Rubén Jesus Gavilán Carvajal	Daniel Florido Rodriguez	Alberto Perea Leon	Antonio Tocón Pardal	José Mª Rodríguez Escobar

## 2 TURNOS

	TURNO A	TURNO B
GATE CRANE DRIVERS	José Luis Puertollano Aguilar	José Alberto Rodríguez Cote
	Jesús Ugarte Patricio	Pedro Alonso Centeno
	Fernando Rodríguez Sola	José Antonio Mesa Carrasco
	Alessandro Cirrito Alcántara	
	Andrés Luque Martínez	
	Manuel López Ruiz	

	TURNO A	TURNO B
GATE CLERK	Adolfo Maza Galán	Manuel Viñas González
	Guillermo García Gálvez	Miguel Rodríguez Caparrós
	José Enrique Del Río Barranco	José Carlos Iglesias Sanjuán
	Isabel Ortega Selva	José Andrés Garcés Pérez

CFS	Antonio Trapero González
-----	--------------------------

## MANTENIMIENTO - 5 TURNOS

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
SUPERVISORES	José Fº Saucedo Montilla	José Mª Alcaraz	José Pérez Fernández	Mario Segovia Cantera	Francisco Luis Iraola
	José Luis Pelayo Cano	Salvador Gutiérrez Jiménez	Juan M. García Pérez de la Blanca	Juan Manuel Cibaja	Antonio Pérez Cepillo

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
ADMINISTRATIVOS TAS	Antonia Moreno Andrades	Sabina Ález Sánchez	Francisco Guerra del Valle	Manuel Cosano Martínez	Ibán Rico Arias

	TURNO A	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D
ELÉCTRICOS	FRANCISCO RODRIGUEZ NOYA	FRANCISCO MONCAYO MELGAR	JOSE LUIS ILLESCAS BARRERA	JOSE SANCHEZ RUIZ	JOSE A CORDOBA BENITEZ
	FRANCISCO HERMOSO PASTOR	MIGUEL DEL VALLE BENITEZ	JOSE LUIS PEREZ CORCHADO	PEDRO VALENCIA PEREIRA	FRANCISCO J. GONZALEZ JIMÉNEZ
	PEDRO I GONZALEZ SILVA	JUAN ARMENGOL RODRIGUEZ	ALFONSO RUIZ MARTINEZ	CARLOS JAVIER ALVAREZ CABEZAS	JUAN ANTONIO SOLER MARÍN
	DANIEL ALVAREZ MCGRAIL	JERONIMO FERNANDEZ RODRIGUEZ	ANDRES LEOPOLDO GARCIA PORRAS	JOSE CARLOS GOMEZ SENOR	ANTONIO JOSE GARCIA JIMENEZ
	FRANCISCO IVAN LUZ SILVA	MIGUEL ANGEL MELGAR GALLEGO	JOSÉ DANIEL HERNANDEZ HERNÁNDEZ	ALVARO VERA MARQUEZ	FRANCISCO ALMAZO HONOR
	FRANCISCO JAVIER MARTIN CASASOLA	FRANCISCO JOSE GALLARDO SUCH	JOSE MANUEL BUSCATO OCAÑA	JORGE GUERRERO GARCIA	JAVIER MANEZ PELAYO

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	HORARIO SÁBADOS	DESCANSOS
GRUPAJE ALMACÉN	JORNADA PARTIDA	08:00 - 16:00	08:00 - 15:00	Sábados, Domingos y Festivos
	Durante la Semana Santa, Feria local, el período comprendido desde 16 de mayo a 31 de octubre, los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, y algunos viernes del año, la jornada será de SIETE horas diarias, sin que ello implique reducción en el cómputo anual de horas. De lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES		DESCANSOS
		MAÑANAS	TARDES	
ADMINISTRATIVOS	JORNADA PARTIDA	08:30 - 14:00	15:00 - 17:30	Sábados, Domingos y Festivos
	Durante la Semana Santa, Feria local, el período comprendido desde 16 de mayo a 31 de octubre, los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, y algunos viernes del año, la jornada será de SIETE horas diarias, sin que ello implique reducción en el cómputo anual de horas. De lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas			

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
MECÁNICOS	ALFONSO OCAÑA ROS	FRANCISCO CANTO LEON	FRANCISCO ARENAS	FRANCISCO VILLALBA GARCIA	JUAN DOMINGUEZ CORDOBA
	ANGEL MANUEL ROMERO GIL	FRANCISCO ISRAEL TIZON	DIEGO UCEDA	MELCHOR ALBA GARCIA	RUBEN ROJAS
	DANIEL LARA GARCIA	JOSE TRAVERSO CASTILLO	DOMINGO JAEN CABRERA	ANTONIO ROMERO SORIANO	MANUEL SABORIDO
	JOSE CASTILLO IGLESIAS	MANUEL SANCHEZ	RAFAEL MONCAYO MELGAR	ANTONIO JESUS LOPEZ ROSA	ÁNGEL JAVIER ROJAS GÓMEZ
	JUAN CARLOS PALMERO LOBILLO	ANTONIO JESUS CALVENTE SANCHEZ	CARLOS ALBERTO FERNANDEZ BLANCO	ANDRES MANUEL ALEX CASTELLET	ALEJANDRO TURRILLO LOBATO
	RAFAEL GONZALEZ MARTIN	JOSE ANTONIO MOLINA NARVAEZ	ROBERTO JONATHAN GUTIERREZ SERRANO	EMILIO LOPEZ MORENO	PASCUAL JESUS LIMON ALVAREZ

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	HORARIO SÁBADOS	DESCANSOS	ROTACIÓN
SHIPLANNERS - 2T					
GRUPO A	2 TURNOS	07:00 - 15:00	08:00 - 13:00	Sábados alternos, Domingos y Festivos	Semanal
GRUPO B		15:00 - 22:00			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	HORARIO SÁBADOS	DESCANSOS	ROTACIÓN
GATE CLERKS - PREGATE					
GRUPO A	2 TURNOS	08:00 - 14:00	08:00 - 14:00 Alternos A/B	Sábados alternos, Domingos y Festivos	Semanal
GRUPO B		14:00 - 22:00			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	HORARIO SÁBADOS	DESCANSOS	ROTACIÓN
GATE CRANE DRIVERS					
GRUPO A	2 TURNOS	08:00 - 15:00	08:00 - 14:00 Alternos A/B	Sábados alternos, Domingos y Festivos	Semanal
GRUPO B		15:00 - 22:00			

ANEXO V. CALENDARIO LABORAL

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	MAÑANAS	HORARIO TARDES	NOCHES	ROTACIÓN
YARD CLERKS, EQUIP. COORD., CRANE DRIVERS, ELECTRICISTAS Y MECÁNICOS	5 TURNOS	06:00 - 14:00	14:00 - 22:00	22:00 - 06:00	MMTTNDDDD
Las vacaciones serán distribuidas de mutuo Acuerdo entre Empresa y trabajadores					

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	MAÑANAS	HORARIO TARDES	NOCHES	ROTACIÓN
SHIPLANNERS 5-T	5 TURNOS	06:00 - 15:00	14:00 - 23:00	22:00 - 07:00	MMTTNDDDD
Las vacaciones serán distribuidas de mutuo Acuerdo entre Empresa y trabajadores					

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	MAÑANAS	HORARIO TARDES	NOCHES	ROTACIÓN
PIER SUPERVISOR, YARD FACILITATOR, SUPERV. MANTTO.	5 TURNOS	07:00 - 15:00	15:00 - 23:00	23:00 - 07:00	MMTTNDDDD
Las vacaciones serán distribuidas de mutuo Acuerdo entre Empresa y trabajadores					

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	HORARIO SÁBADOS	DESCANSOS	ROTACIÓN
MANTENIMIENTO (MECÁNICOS Y PEÓN)					
GRUPO A	2 TURNOS	06:00 - 14:00	No aplicable	Sábados, Domingos y Festivos	Semanal
GRUPO B		14:00 - 22:00			

ANEXO VI

NUEVA TABLA DE PRODUCCIÓN / VOLUMEN

- Este nuevo Incentivo Producción / Volumen combina ambos conceptos a la hora de calcular su importe
- No tiene límites superiores, pero si inferiores, es decir, para producciones inferiores a 27 contenedores no se devenga importe alguno independientemente del volumen alcanzado, y para volúmenes inferiores a 1.600.000 contenedores tampoco se genera derecho a la percepción de este incentivo independientemente de la Producción alcanzada.
- La producción que se toma como referencia, conforme a la imagen que a continuación se incluye, es la publicada en el MacroPlan bajo el epígrafe "MacroPlan by Vessels" ubicado en la hoja de cálculo denominada "DBASEALR.xls".

APM TERMINALS

MACROPLAN by VESSELS

(1)	(2)	(3)	(5)	(8)	(11)	(14)					
	40'	20'	(4)	(6)	(7)	(9)	(10)	(12)	(13)	(15)	(16)
1											
2											
3											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
2011			(1)		(1)						

- (1) Week. (2) Cntrs handled. (3) Total. (4) Containers TEU's. (5) Twin Lifts. (6) Load. (7) Disch. (8) Productivity. (9) Hours. (10) GMPH. (11) Berth. (12) Hours. (13) BMPH. (14) Crane. (15) Hours. (16) %.

- (1) Estos son los campos a considerar para el Nuevo Incentivo Producción / Volumen. 4. A efectos de realizar el cómputo de los valores de la Producción y del Volumen desde el 01 de enero al 31 de diciembre, estos valores podrán sufrir una regularización

dependiendo de la coincidencia o no del inicio de la semana nº 1 con el día 1 de enero y de la finalización de la última semana del año con el día 31 de diciembre.

5. El cálculo de ambas magnitudes está referenciado a totales anuales y el pago del posible incentivo generado se abonará en enero del año siguiente al calculado.

6. Tabla de Producción / Volumen:

	PRODUCCIÓN	VOLUMEN	INCENTIVO	50.000	40.000	27.114
2006	24,61	2.220.042	0			
2007	27,00	2.336.525	841	1,68%	2,10%	3,10%
2008	27,38	2.236.593	781	1,56%	1,95%	2,88%
2009	28,70	2.024.554	911	1,82%	2,28%	3,36%
2010	26,73	1.785.327	0			

	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Peso de la Producción Volumen	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Peso del Volumen Incentivo Producción / Volumen Anual por Empleado	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
	0	250	750	0	0	500

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
28	0,50%	0,63%	0,92%	0,00%	0,00%	0,00%
29	1,00%	1,88%	2,77%	1,00%	1,25%	1,84%

	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Peso de la Producción Volumen	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Peso del Volumen Incentivo Producción / Volumen Anual por Empleado	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
	0	0	250	0	0	0

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
28	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
29	0,50%	0,63%	0,92%	0,00%	0,00%	0,00%

	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Peso de la Producción Volumen	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.100.000	2.100.000	2.100.000
Peso del Volumen Incentivo Producción / Volumen Anual por Empleado	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
	0	500	1.000	250	750	1.250

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%	0,63%	0,92%
28	1,00%	1,25%	1,84%	1,50%	1,88%	2,77%
29	2,00%	2,50%	3,69%	2,50%	3,13%	4,61%

	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Peso de la Producción Volumen	2.200.000	2.200.000	2.200.000	2.300.000	2.300.000	2.300.000
Peso del Volumen Incentivo Producción / Volumen Anual por Empleado	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
	500	1.000	1.500	750	1.250	1.750

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	1,00%	1,25%	1,84%	1,50%	1,88%	2,77%
28	2,00%	2,50%	3,69%	2,50%	3,13%	4,61%
29	3,00%	3,75%	5,53%	3,50%	4,38%	6,45%

#### ANEXO VII

##### ACUERDO GRUISTAS DE PUERTA

1. A partir del 22/09/2011 se establece un Plus de Gruista de Puerta que estará formado por un 20% de la diferencia existente entre el Plus de Producción que actualmente perciben los gruiistas de puerta y el Plus de Producción que reciben los gruiistas de 5º Turno.

2. La empresa realizará las gestiones necesarias ante la Dirección Provincial del I.S.M. y ante la representación legal de los trabajadores de MARAPIE para intentar buscar una posible solución a este problema.

3. A requerimiento del Comité de Empresa la compañía accede a realizar un estudio

operativo de la viabilidad de las actividades de importación / exportación realizadas por los gruiistas de puerta. De ser estratégicamente viable, y rentable desde el punto de vista de ahorros, la Dirección de la Compañía estudiará qué porcentaje de ese posible ahorro es como consecuencia de los trabajos realizados directamente por los gruiistas de puerta, así como su repercusión al Plus de Gruista de Puerta recogido en el presente acuerdo.

4. En el caso de que la producción anual, medida de abril a marzo del año siguiente, esté por encima de los 26 contenedores, el valor de este plus será revisado de acuerdo a ese nuevo parámetro y regularizada la diferencia en el mes de abril.

5. Los precios a aplicar por este concepto serán los siguientes:

Desde el 1 de abril del 2013 al 31 de diciembre del 2013	Desde el 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2014	Desde el 1 de enero del 2015 Al 31 de diciembre del 2015
103,65 □	104,68 □	105,73 □

#### ANEXO VIII

##### ACUERDO DEPARTAMENTO TÉCNICO

1. El Acuerdo de 28/03/2011, que entró en vigor una vez ratificado en Asamblea de Trabajadores el día 28/04/2011, e incorporado al XII Convenio Colectivo como Anexo VIII, será sustituido por el presente Acuerdo a partir del momento en que el mismo entre en vigor.

2. Se establece que la Plantilla del Departamento Técnico, en régimen de 5º turno y afectado por el Convenio, se fijará atendiendo a criterios estratégicos y productividad, se adecúe a la producción de APMT Algeciras.

Cuando una posición, del colectivo expresado en el párrafo anterior, quede sin ocupación, la empresa procederá a su cobertura, conforme a lo que tiene establecido el artículo 35 del Convenio Colectivo.

3. La plantilla del Departamento Técnico de APM TERMINALS asumirá el Mantenimiento correctivo no planificado de las Grúas Portainers (STS), Transtainers (RTG) y Tractoras, así como otras tareas que la Dirección del Departamento Técnico estime precisas. En casos de menor actividad también tendrán prioridad sobre las labores de mantenimiento planificado y preventivo de estos equipos.

4. La Dirección llevará a cabo cuantas acciones fueren necesarias a fin de favorecer la plena adaptación de los trabajadores del Departamento Técnico a las nuevas tareas a realizar, procediendo a la puesta en marcha de un plan que favorezca la plena adaptación.

5. La Empresa se compromete a realizar un estudio operativo de viabilidad de las actividades internalizadas, así como del impacto en carga de trabajo a asumir con la plantilla diseñada, a fin de comprobar el correcto dimensionamiento de la plantilla del Departamento Técnico de APM Terminals Algeciras.

6. A los trabajadores reseñados en el documento de fecha 5 de noviembre de 2013, se les reconoce el derecho a una preferencia de conservación del empleo en su actual ubicación, para el caso de que la Empresa decidiera reducir la Plantilla del Departamento Técnico por debajo de los límites del Anexo VIII del citado Convenio.

Por CCOO: PABLO BIANCHI GARCÍA DE POLAVIEJA, JUAN HIDALGO PINO, JOSÉ EDUARDO CONDE ORTEGA, ALICIA RODRÍGUEZ ALÉS Y ANDRÉS LUQUE MARTÍNEZ. FIRMAS.

POR UGT: JOSÉ CARLOS JIMÉNEZ MOMBIEDRO, ANTONIO RAMOS RODRÍGUEZ, ANAMARIA GARCÍA MORENO Y ANDRÉS CORONIL DEUDERO. FIRMAS.

Por USO: FRANCISCO MONCAYO MELGAR, JUAN ANTONIO SOLER MARÍN Y JOSÉ SÁNCHEZ RUIZ. FIRMAS.

Por Coordinadora: JUAN LUIS PUERTAS SERRATO. Firma.

Por la Dirección de APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.: ENRIQUE MANSO BURGOS, JUAN ANTONIO RODRIGUEZ ALMAZO Y JOSÉ RAMÓN JIMÉNEZ OCAÑA. FIRMAS.

Nº 56.133

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE HACIENDA, RECAUDACION Y CONTRATACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

#### ANUNCIO DE ENAJENACION MEDIANTE ADJUDICACION DIRECTA

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

EXPEDIENTE Nº: 11527/0162115

ASUNTO: Anuncio de venta de gestión directa

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 107 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio 2.005 (BOE 02/09/05), se ha iniciado por parte de esta Unidad de Recaudación, el procedimiento de venta mediante gestión y adjudicación directa de los bienes abajo referenciados, propiedad del deudor DIAZ NAVARRO ESPERANZA, con N.I.F./C.I.F. nº 027544987A.

De conformidad con lo establecido en el Art. 107.3 y S.S. del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio 2.005 (BOE 02/09/05) "El órgano de recaudación competente procederá en el plazo de seis meses a realizar las gestiones conducentes a la adjudicación directa de los bienes en las mejores condiciones económicas, para lo que utilizará los medios que considere más ágiles y efectivos. Podrá acordarse la participación por vía telemática. Asimismo el órgano de recaudación competente podrá exigir a los interesados un depósito en la cuantía que estime adecuada."

Y así mismo el Apto. 4 del mismo precepto legal establece que "El precio mínimo de adjudicación será:

a) Cuando los bienes hayan sido objeto de concurso o de subasta con una sola licitación, el tipo del concurso o la subasta.

b) Cuando los bienes hayan sido objeto de subasta, con dos licitaciones, no existirá precio mínimo.

c) Cuando los bienes no hayan sido objeto de concurso o subasta, se valorarán con referencia a precios de mercado y tratará de obtenerse, al menos, tres ofertas. Si las ofertas no alcanzan el valor señalado, podrán adjudicarse sin precio mínimo."