

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Cód. 7100472).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Cód. 7100472), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de octubre de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 11 de octubre de 2007 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

Primero Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de octubre de 2007.- El Director General (Suplencia, art. 3.2 del D. 203/2004, de 11.5), El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCÍA

Í N D I C E

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional.
Artículo 2. Exclusiones.

CAPÍTULO II. Ámbito temporal.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

CAPÍTULO III. Garantías.

Artículo 4. Compensación, absorción, vinculación a la totalidad e indivisibilidad.

CAPÍTULO IV. Comisiones y procedimiento de solución voluntaria de conflictos.

Sección 1.^a Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV).
Artículo 5. Constitución de la CIV
Artículo 6. Funciones y competencias de la CIV
Artículo 7. Régimen de funcionamiento de la CIV

Sección 2.^a Procedimiento de Solución Voluntaria de Conflictos.

Artículo 8. Procedimiento de solución voluntaria de conflictos colectivos.

Sección 3.^a Comisión para la igualdad de oportunidades.

Artículo 9. Comisión para la Igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO V. Organización del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

CAPÍTULO VI. Plantilla ideal, aprobación y modificación.

Artículo 11. Plantilla ideal, aprobación y modificación.

CAPÍTULO VII. Certificaciones e identificación.

Artículo 12. Certificaciones y tarjeta de identificación del personal.

CAPÍTULO VIII. Clasificación profesional.

Artículo 13. Adscripción del personal.

Artículo 14. Grupos profesionales y categorías laborales.

Artículo 15. Grupo de Técnicos.

Artículo 16. Grupo de Gestión.

Artículo 17. Grupo de Servicios.

Artículo 18. Puestos de Destino.

Artículo 19. Relación y definiciones de Puestos de destino.

CAPÍTULO IX. Cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 20. Cobertura de Puestos de Trabajo.

Artículo 21. Selección de personal y contratación.

Artículo 22. Traslado.

Artículo 23. Promoción.

Artículo 24. Nuevo acceso.

Artículo 25. Contratación temporal.

Artículo 26. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.

Artículo 27. Preaviso en supuesto de dimisión del trabajador.

CAPÍTULO X. Movilidad geográfica.

Artículo 28. Traslado forzoso

CAPÍTULO XI. Jornada y calendario.

Artículo 29. Jornada

Artículo 30. Horario.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Artículo 32. Programación de Calendario.

Artículo 33. Descanso semanal.

Artículo 34. Descanso en jornada.

Artículo 35. Jornada con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

Artículo 36. Vacaciones.

Artículo 38. Horario de oficina en Servicios Centrales.

CAPÍTULO XII. Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 39. Permisos y licencias

Artículo 40. Parto; suspensión de la relación laboral por maternidad.

Artículo 41. Adopción o acogimiento; suspensión de la relación laboral.

Artículo 42. Paternidad; suspensión de la relación laboral.

Artículo 43. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Artículo 44. Lactancia y Guarda legal.

Artículo 45. Exámenes prenatales y preparación al parto.

Artículo 46. Asistencia a consulta médica por enfermedad común.

Artículo 47. Festivos de Empresa.

Artículo 48. Solicitud y concesión de permisos.

CAPÍTULO XIII. Excedencias.

Artículo 49. Excedencia voluntaria.

Artículo 50. Excedencia para atención de hijo.

Artículo 51. Excedencia para atención de familiar.

Artículo 52. Excedencia Especial.

Artículo 53. Efectos de las situaciones de excedencia anteriores.

Artículo 54. Normas comunes a las situaciones de excedencia anteriores.

Artículo 55. Excedencia forzosa.

CAPÍTULO XIV. Licencia sin retribución.

Artículo 56. Licencias sin retribución.

Artículo 57. Efectos del disfrute de licencia sin retribución.

CAPÍTULO XV. Régimen disciplinario.

Artículo 58. Régimen disciplinario.

Artículo 59. Clasificación de las faltas.

Artículo 60. Faltas leves.

Artículo 61. Faltas graves.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Artículo 63. Sanciones.

Artículo 64. Procedimiento sancionador: normas comunes.

Artículo 65. Procedimientos abreviados por faltas leves.

Artículo 66. Procedimiento sancionador para faltas graves o muy graves.

Artículo 67. Prescripción.

CAPÍTULO XVI. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 68. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 69. Consulta y participación de los Trabajadores.

Artículo 70. Naturaleza, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

Artículo 71. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 72. Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.

Artículo 73. Botiquín de Primeros Auxilios.

Artículo 74. Servicio de Prevención.

Artículo 75. Equipos de protección individual.

Artículo 76. Formación en prevención.

CAPÍTULO XVII. Salario e indemnizaciones.

Artículo 77. Estructura salarial. Definiciones.

Sección 1.^a. Conceptos salariales.

Artículo 78. Salario base y Pagas Extraordinarias

Artículo 79. Complementos y Pluses.

Sección 2.^a. Conceptos no salariales.

Artículo 80. Gastos por desplazamientos.

CAPÍTULO XVIII. Formación.

Artículo 81. Principios generales.

Artículo 82. Criterios.

Artículo 83. Tiempo de Formación.

Artículo 84. Financiación.

Artículo 85. Participación.

Artículo 86. Programación.

CAPÍTULO XIX. Derechos sindicales.

Artículo 87. Cauces de la representación colectiva.

Artículo 88. Comité Intercentros.

Artículo 89. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 90. Derechos de las organizaciones sindicales y afiliados.

CAPÍTULO XX. Acción social.

Artículo 91. Complementos de Incapacidad Temporal (IT).

Artículo 92. Complementos de IT por Accidentes.

Artículo 93. Seguro de accidentes, asistencia y robo y responsabilidad personales.

Artículo 94. Fondos Sociales.

Artículo 95. Plan de Pensiones y Fondo para Ayudas no reintegrables.

Artículo 96. Fondo para préstamos reintegrables.

Artículo 97. Anticipos.

CAPÍTULO XXI. Política de empleo.

Artículo 98. Bolsa de Trabajo.

Artículo 99. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 100. Integración de discapacitados.

Artículo 101. Anticipación de la edad de jubilación y fomento de empleo.

CAPÍTULO XXII. Uniformidad laboral.

Artículo 102. Uniformidad laboral.

CAPÍTULO XXIII. Asistencia jurídica a los trabajadores.

Artículo 103. Asistencia jurídica a los trabajadores.

CAPÍTULO XXIV. Ventajas tarifarias a los trabajadores.

Artículo 104. Ventajas tarifarias a los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Comisión de estudio de retribuciones.

Disposición Adicional Segunda. Absorción y Compensación del concepto denominado «Prima Especial».

Disposición Adicional Tercera. Medio Ambiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Incrementos de retribuciones derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio. Retroactividad.

Segunda. Incremento del capital previsto en la póliza de accidentes

ANEXO 1. VESTUARIO

ANEXO 2. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI'S).

1. Generalidades.

2. Relación de EPI'S.

3. Información sobre uso y mantenimiento de los EPI'S. Guía de referencia para la adquisición descentralizada en caso de necesidad urgente en puertos.

ANEXO 3. TABLAS SALARIALES.

1. Salario base y complemento de categoría.

2. Complemento de contrato para personal de nuevo ingreso.

3. Antigüedad.

4. Horas extraordinarias y horas nocturnas (valores unitarios).

5. Complementos de destino.

6. Otros conceptos.

7. Complementos personales congelados.

8. Plus de tarde adicional.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCÍA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional

1. El presente Convenio Colectivo, celebrado al amparo y con sujeción a lo dispuesto en el Título III del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) regula las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (en adelante EPPA o la Empresa) y los trabajadores que prestan, o lo hagan en el futuro, sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

Bajo la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen, toda referencia que se haga en este Convenio a «trabajador» o «trabajadores» será entendida, sin discriminación alguna, a mujeres y hombres, así como con las denominaciones de Grupos profesionales y Categorías laborales, salvo que expresamente se determine otra cosa.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover y garantizar, tanto el principio de igualdad de oportunidades, así como el de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

2. A los efectos de lo previsto en el artículo. 85.3 a) del ET, las partes que conciertan este Convenio son:

- La Representación Empresarial designada por la Gerencia de EPPA.
- La Representación Sindical, conforme a la legitimación que le otorga el ET. en su artículo. 87.1.

3. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo regulado en la legislación vigente que resulte de aplicación, sin perjuicio de lo que más adelante queda regulado para la Comisión de Interpretación y Vigilancia u otras Comisiones que puedan ser constituidas para materias concretas.

4. En el caso de que se produzcan incorporaciones de personal por transferencias de puertos, u otros organismos, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del ET, sin perjuicio de la posibilidad de adherirse voluntariamente dicho personal al presente Convenio en su integridad.

5. Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros y/o puertos que mantiene EPPA, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del territorio andaluz.

Artículo 2. Exclusiones.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) Trabajadores con contrato de alta dirección conforme al artículo 2.1.a) ET y RD 1382/1985.
- b) Trabajadores con contrato laboral común, que desempeñen sus funciones en puestos de Dirección de

Área, por el tiempo que desarrollen las funciones inherentes a estos cargos de confianza.

c) Trabajadores de las empresas, entes o sociedades participadas por EPPA.

d) Con carácter general las exclusiones reguladas en el artículo 1.3 ET.

e) Las personas que, en el ejercicio libre y autónomo de su profesión u oficio, estén ligadas a la Empresa mediante contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra fórmula contractual admitida en derecho, para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada y horario, útiles y herramientas.

f) Las personas vinculadas a las empresas que prestan sus servicios a EPPA, aún cuando tengan suscrito un contrato de obra/servicio o arrendamiento de servicios con ésta y desarrollen sus actividades en locales y/o recintos cuya titularidad sea de EPPA.

g) Personal becario o cualquier otro sometidos a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

CAPÍTULO II

Ámbito temporal

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de los aspectos concretos que se dirán sobre retroactividad, o en los que se exprese un régimen o periodo temporal de aplicación diferente. El Convenio será prorrogable de manera tácita por años naturales completos a partir de la citada fecha de 31 de diciembre de 2010, salvo que una de las partes que lo han concertado formule la denuncia del mismo dentro del plazo de los tres meses naturales anteriores a la mencionada fecha, o la de vencimiento de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia será formulada y notificada por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral. La nueva comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la referida denuncia.

2. La revisión de las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, incluidas las posibles prórrogas del mismo, se realizará en las condiciones y con los máximos incrementos que permitan las respectivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector Público Andaluz. Dichas revisiones serán efectuadas entre el 1 de enero y el 28 de febrero del ejercicio que se trate. Sin perjuicio de lo anterior, si la normativa básica y presupuestaria lo permitiera, las revisiones salariales se realizarían de manera equivalente a lo que resulte de la Mesa General de Función Pública.

3. Si formulada la denuncia, y una vez expirado el presente Convenio o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aún a acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquél se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 4. Compensación, absorción, vinculación a la totalidad e indivisibilidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben a las existentes

con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. La compensación operará de forma global y en cómputo anual. Los incrementos retributivos y condiciones de trabajo que, por disposiciones legales de general aplicación, modifiquen lo establecido en el presente Convenio solo afectarán a las condiciones pactadas en el mismo cuando, considerados aquellos en su totalidad superen a las aquí contenidas y en cómputo anual. En caso contrario los citados incrementos serán absorbidos.

2. Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas de forma global y conjunta.

3. Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 90.5 del ET, así como en lo previsto para la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en el supuesto de que la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologasen algunas de las cláusulas o artículos, el Convenio devendría ineficaz, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

4. Serán respetadas las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, siendo mantenidas estrictamente «ad personam». A estos efectos, tendrá la consideración de garantía «ad personam» el reconocimiento de categoría profesional de Jefe de Departamento y Encargado a las personas que, en el momento de la firma del IV Convenio Colectivo de EPPA, las ostentaban con carácter de categoría profesional reconocida.

CAPÍTULO IV

Comisiones del convenio y procedimiento de solución voluntaria de conflictos

Sección 1.ª. Comisión de interpretación y vigilancia (CIV)

Artículo 5. Constitución de la CIV.

1. Conforme a lo regulado en el artículo 85.3.e) del ET., se constituirá una Comisión paritaria de las representaciones de las partes negociadoras y concertantes, que en este Convenio se denominará Comisión de Interpretación y Vigilancia, cuyas funciones serán las que su propio nombre contiene. La sede administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la Empresa.

2. La Comisión estará formada por ocho miembros. De ellos, cuatro representarán a la parte empresarial y cuatro a los trabajadores. Los miembros de la parte social serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, un asesor por cada una de las partes. La condición de miembro de la Comisión es personal. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión que pudieran producirse, se comunicarán obligada y simultáneamente a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan. Las horas invertidas en las reuniones que convoque formalmente la Empresa, así como las de dos reuniones extraordinarias al año que convoque la representación de los trabajadores, no computarán a efectos del crédito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.

3. La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de firma del presente Convenio, permaneciendo en sus funciones durante el ámbito temporal previsto o el de sus posibles prórrogas. En su reunión de constitución deberán quedar definidas, al menos, las normas básicas reglamentarias de su funcionamiento interno.

Artículo 6. Funciones y competencias de la CIV.

1. Las funciones y competencias de la Comisión serán las siguientes:

- Vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
- Interpretación del Convenio y resolución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.
- La mediación ante la convocatoria de huelga.
- El estudio y debate a efectos del diagnóstico de situación para la elaboración del Plan de Igualdad de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio, o tiendan a su mayor eficacia.

2. Los conflictos individuales o colectivos que se puedan suscitar requerirán el previo conocimiento de esta Comisión, a quien se reconoce como instancia previa y en cuyo seno habrá de intentarse la solución del conflicto, sin perjuicio de las normas procesales de aplicación. Caso de que no se llegue en la Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta la solución voluntaria o el arbitraje de la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión y con el asesoramiento que ésta estime conveniente.

Artículo 7. Régimen de funcionamiento de la CIV.

1. La secretaría de la Comisión, que será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 3 días laborables desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la Sede de la CIV por el conducto más rápido posible.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario, como mínimo, una vez en cada semestre natural del año.

3. En las convocatorias ordinarias, la CIV deberá emitir la correspondiente acta en un plazo máximo de 15 días hábiles y, en las extraordinarias, en el plazo de 3 días hábiles desde la celebración de la reunión.

4. Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la CIV, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con 3 días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, mediante escrito, fax o telegrama, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión, y remitiendo a la vez por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto del debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

5. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que fuere el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas. De las reuniones de la CIV se levantará acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.

6. Las actas serán redactadas por la secretaría de la CIV.

7. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la CIV, con la participación de la representación de ambas partes.

8. Para la válida constitución de la CIV y adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del ET.

9. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante. Los acuerdos adoptados que la comisión así decida, serán presentados para su registro por la Autoridad Laboral correspondiente.

Sección 2.ª. Procedimiento de solución voluntaria de conflictos

Artículo 8. Procedimiento de solución voluntaria de conflictos colectivos.

Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la CIV, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su reglamento de desarrollo. Las partes manifiestan su adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y vigilancia del convenio colectivo, no resueltos en la CIV, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente convenio y derivados de éste, así como los preavisos de convocatoria de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la CIV de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía. La CIV actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este convenio, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el SERCLA, así como en el período de preaviso de huelga. Como principio general se establece el de buena fe en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas. Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas. Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la CIV, adoptados por mayoría de cada una de las partes serán vinculantes y resolutorios. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la CIV, siendo ésta la que dicte resolución vinculante que corresponda. El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas.

Sección 3ª. Comisión para la igualdad de oportunidades

Artículo 9. Comisión para la Igualdad de oportunidades.

1. Dependiendo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se constituirá una comisión para la Igualdad de Oportunidades que velará, en el ámbito del presente Convenio, para evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo:

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad

en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuados tanto para las mujeres como para los hombres.

- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

3. Serán funciones de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Examinar la normativa interna que se aplica en la empresa para comprobar que no existe discriminación que perjudique las oportunidades de las mujeres.

- Comprobar que la mujer participa en términos de igualdad de oportunidades en todas las acciones promovidas por la empresa y que no se produce discriminación de carácter directo o indirecto.

- Emitir informe sobre las cuestiones que le sean encomendadas por la CIV.

4. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, que se constituirá dentro de los treinta días de la firma del presente Convenio y estará formada por dos miembros de cada una de las partes, se reunirá con carácter ordinario una vez en cada semestre natural del año, y con carácter extraordinario a requerimiento de la CIV. Los gastos originados por las dos reuniones anuales serán a cargo de la Empresa. El tiempo empleado en estas funciones será a cargo del crédito horario sindical.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es facultad y competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, o de las personas en quien ésta delegue, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidas en dicha legislación a la representación de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene como objetivo lograr en la entidad un nivel adecuado de productividad, eficacia de los servicios y racionalización del trabajo y procesos, de manera compatible con la seguridad y salud, fundamentado en la mejor prestación de los recursos humanos y uso de recursos materiales, para lo que es imprescindible la más activa y responsable actitud de las partes: Dirección de la Empresa y trabajadores.

Las partes adquieren el compromiso de fomentar y mantener abiertos canales para una comunicación fluida, fomentándose fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad, con el fin de canalizar la información y sugerencias que puedan aportar los trabajadores, por sí mismos o a través de su Representación Legal, sobre la marcha de los servicios, sin perjuicio de la información que tengan que recibir o transmitir en el desempeño normal de su trabajo.

2. Cuando, como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, se pudieran producir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Dirección de la Empresa adoptará la resolución previo informe de la Representación Legal de los Trabajadores, a la que dará traslado de la cuestión con la antelación suficiente para que ésta emita su informe en el plazo de 15 días naturales.

CAPÍTULO VI

Plantilla ideal, aprobación y modificación

Artículo 11. Plantilla Ideal, aprobación y modificación.

La competencia en la definición de la Plantilla Ideal de la Empresa corresponde al Consejo de Administración de EPPA, a propuesta de la Gerencia. La Empresa someterá a informe previo de la Representación Legal de los Trabajadores, que deberá ser emitido en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la comunicación del contenido de aquella por parte de la Empresa, las modificaciones que a la Plantilla Ideal vayan a proponerse al Consejo de Administración, con exposición motivada de las razones técnicas y/o organizativas.

La plantilla Ideal se realizará sin valoraciones sexistas, siendo el criterio la capacitación profesional.

Una vez aprobada, la Dirección de la Empresa expondrá públicamente para conocimiento de los trabajadores la Plantilla Ideal o sus modificaciones, que comprenderá una relación estructurada de los puestos de trabajo y categorías previstas; con ocasión de la realización de convocatorias de cobertura de plazas, se añadirán a los anteriores cuantos datos sean necesarios.

CAPÍTULO VII

Certificaciones e identificación

Artículo 12. Certificaciones y tarjeta de identificación del personal.

1. La Dirección de EPPA, dentro de sus competencias, estará obligada a entregar al trabajador, a su instancia dirigida al Departamento de Recursos Humanos, certificado acreditativo del tiempo de los servicios prestados, clase de trabajo realizado y emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral. En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser visadas por el Director Gerente o persona en quien delegue.

2. En el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, se entregará a los trabajadores un documento o tarjeta de identificación personal; a los trabajadores de nuevo ingreso se les facilitará en el plazo máximo de dos meses a contar desde su incorporación. Los trabajadores serán responsables del adecuado y correcto uso y conservación de dicha credencial que, en todo caso será propiedad de la empresa, a la que deberá ser devuelta en caso de finalización de la relación laboral por cualquier causa.

CAPÍTULO VIII

Clasificación profesional

Artículo 13. Adscripción del personal.

1. El personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en alguno de los tres Grupos profesionales y Categorías laborales que posteriormente se identificarán.

2. La estructura profesional que recoge este convenio y la clasificación de su personal resultante de la misma se corresponde con el análisis efectuado por las partes de los contenidos funcionales de los puestos actualmente existentes en EPPA y la adscripción a los mismos de su plantilla.

Artículo 14. Grupos profesionales y categorías laborales.

1. El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido,

incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones y profesiones.

La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado Grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Grupo de Técnicos	Grupo de Gestión	Grupo de Servicios
Técnico A	Administrativo	Policia Portuaria
Técnico B	Auxiliar Admtvo.	Especialista Portuario
Técnico Especialista	Ordenanza	Portuario

2. Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinan las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la Empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes o aquellos otros que puedan crearse.

3. Las Categorías que integran cada Grupo Profesional se ordenan y reconocen conforme a la complejidad de las funciones y tareas encomendadas, los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

4. Con independencia de la Categoría Profesional reconocida, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas.

Artículo 15. Grupo de Técnicos.

Integra aquellos puestos de trabajo en los que la exigencia de una concreta titulación académica es elemento básico y consustancial para el desarrollo de las funciones de alta complejidad que les son propias, con los niveles de autonomía y capacidad técnica requeridas y cuya contratación se produce precisamente para desempeñar funciones y tareas que exijan o aconsejen dicho nivel académico.

Técnico A. Personal en posesión de titulación universitaria superior (2.º ciclo) expedida por Facultad o Escuela Técnica Superior, necesaria para el desempeño de las funciones para las que ha sido contratado, comprendiéndose las titulaciones que en el futuro puedan considerarse equivalentes a efectos académicos homologadas al grado de licenciatura.

Técnico B. Personal en posesión, como mínimo, de titulación universitaria de grado medio (1.º ciclo), necesaria para el desempeño de las funciones para las que ha sido contratado, comprendiéndose las titulaciones que en el futuro puedan considerarse equivalentes a efectos académicos homologadas al grado de diplomatura.

Técnico Especialista. Personal en posesión, como mínimo, del correspondiente título de Formación Profesional 2.º Grado (según LGE) o Grado Superior (según LOGSE), en especialidades de:

- «Gestión comercial y marketing».
- «Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción».
- «Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas».
- «Sistemas de telecomunicación e informáticos».
- «Administración de sistemas informáticos».
- «Desarrollo de aplicaciones informáticas».

Cuya contratación se produce para desempeñar, en los puestos que se definan, las funciones o tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico o profesional. En el caso de que se careciera de alguna de las citadas titulaciones, los conocimientos y experiencia profesional necesarios para el desempeño del puesto

deberán ser acreditados mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas correspondientes en el marco de la convocatoria y definición del puesto que se realice. La lista de especialidades antes expuestas es tasada y exhaustiva a los efectos de esta categoría, sin perjuicio de que, en el futuro, el ámbito de competencias y objeto social de la entidad pudiera requerir otras especialidades que fueran incorporadas a la lista de cara a la cobertura de nuevos puestos de este nivel.

Artículo 16. Grupo de Gestión.

Integra este Grupo a todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, de oficina, contables o cualquier otra análogas de gestión u organización de los distintos procesos de la empresa, pudiendo utilizar para ello los elementos técnicos necesarios para el procesamiento y tratamiento de la información.

- Administrativo. Personal en posesión de titulación de Formación Profesional de 2.º Grado (según LGE) o Grado Superior (según LOGSE), en las ramas «Administrativa» o «Administración y finanzas», o titulación oficial equivalente o superior a las anteriores, o con experiencia en EPPA en la categoría y tareas de Auxiliar de, al menos: a) 12 meses continuos, b) o bien, 18 meses no continuos en un periodo de tres años. La promoción a esta categoría desde la de Auxiliar Administrativo, tras los plazos y cumplimiento de los requisitos anteriormente indicados, se producirá previa solicitud por escrito a la Empresa de los trabajadores interesados. La omisión de este trámite supondrá la permanencia del trabajador en la categoría de Auxiliar Administrativo, en ejercicio de las funciones propias de la misma, y el mantenimiento de las condiciones salariales que en dicha categoría perciba el interesado.

- Auxiliar administrativo. Personal con titulación de Formación Profesional de 1.º Grado (según LGE) en especialidad «Administrativa», o Formación Profesional de Grado Medio (según LOGSE) en especialidad «Gestión Administrativa», o Bachillerato Unificado Polivalente o Bachiller (según LOGSE), o titulación oficial equivalente o superior a las anteriores, contratado para desempeñar funciones de gestión administrativa diversa. No obstante, en los procesos de promoción interna que pudieran desarrollarse en EPPA, el personal del Grupo de Servicios podrá participar en las pruebas objetivas que se realicen para la cobertura de vacantes de esta categoría, con independencia de que no se ostente la titulación requerida, siempre que se acredite una experiencia profesional en EPPA de, al menos, 24 meses, manteniendo el nivel retributivo de conceptos fijos de procedencia en caso de ser superior al nivel retributivo de Auxiliar.

- Ordenanza. Personal en posesión de la titulación de Enseñanza General Básica o Educación Secundaria Obligatoria (LOGSE), o titulación oficial equivalente o superior a las anteriores, contratado para desempeñar tareas básicas y diversas de índole administrativa y de gestión, recepción/teléfono y vigilancia y conservación de las dependencias de la Empresa.

Artículo 17. Grupo de Servicios.

Integra este Grupo los trabajadores que llevan a cabo funciones y tareas, sin perjuicio de que la condición de agente de la autoridad se extiende a todo el personal de la empresa de servicio en los puertos, cualquiera que fuere su Grupo o Categoría, que como autoridad portuaria corresponden de inspección y control de las actividades portuarias y la prevención y denuncia de los incumplimientos que en las mismas se puedan producir, así como tareas de mantenimiento, conservación y demás servicios portuarios.

- Policía Portuaria. Personal en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o Bachiller (según LOGSE), o con experiencia acreditada en EPPA de, al menos, 12 meses en el desarrollo de las funciones propias de esta categoría.

Su misión es el control y vigilancia de todo el recinto portuario y de las operaciones marítimas y terrestres en condiciones de eficacia, eficiencia y seguridad. Como agente de la autoridad, según está establecido en la legislación portuaria, tiene a su cargo la función de policía y vigilancia, controlando accesos, instalaciones y seguridad vial y del transporte en el recinto, controlando y fiscalizando operaciones y servicios marítimo-terrestres y los relacionados con la pesca, adoptando las decisiones ejecutivas pertinentes en materia de retirada y/o inmovilización de elementos, embarcaciones y vehículos, denegación de servicios, así como requiriendo y/o adoptando las medidas necesarias para el cumplimiento de los títulos administrativos habilitantes, estando así mismo facultados para el cálculo y liquidación de tarifas por servicios portuarios. Todo ello sin perjuicio de su participación en la resolución de problemas puntuales de explotación o en trabajos de similar naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función, controlando y generando en su caso la documentación administrativa necesaria.

- Especialista Portuario. Personal en posesión, como mínimo, de la titulación de Formación Profesional (según LGE o LOGSE) en alguna de las siguientes ramas: «Electricidad/Electrónica: Equipos e instalaciones electrotécnicas», «Fabricación mecánica: Soldadura y Calderería», «Mantenimiento y servicios a la producción: Mantenimiento electromecánico de maquinaria», «Construcción: Operación y mantenimiento de maquinaria», o en su defecto, la superación de acciones formativas internas y experiencia acreditada en EPPA de, al menos, 12 meses en las funciones de uso y mantenimiento de sistemas de elevación de cargas (Varaderos) y mantenimiento electromecánico complejo que se corresponda con el que facultan las titulaciones antes referidas. El personal incluido en esta categoría realizará las funciones relacionadas con las operaciones en Varadero, uso y mantenimiento de equipos e instalaciones portuarias y vigilancia, sin perjuicio de su colaboración en tareas básicas y auxiliares con el personal del Grupo de Gestión.

- Portuario. Personal en posesión, como mínimo, del título de Enseñanza General Básica o Enseñanza Secundaria Obligatoria, que desarrollará tareas de vigilancia, prestación de servicios portuarios, conservación y mantenimiento básico electromecánico de equipos o instalaciones, limpieza y ayuda, en operaciones o mantenimiento, a Especialistas (internos o externos), auxiliando a Policías Portuarios, o colaborando en tareas básicas y auxiliares de administración con el personal del Grupo de Gestión.

Artículo 18. Puestos de Destino.

1. Con independencia del Grupo y Categoría Profesional de encuadramiento según la Clasificación recogida en el presente Convenio, la Dirección de la Empresa podrá adscribir, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores, y aceptación voluntaria del trabajador, mediante libre designación expresa a trabajadores a los puestos después relacionados y definidos, que suponen el desempeño de funciones y responsabilidades de mando o que requieren una especial confianza adicional y de ejercicio simultáneo con las de la categoría profesional de origen del trabajador designado.

2. La asignación de un trabajador a un puesto de destino comportará el devengo del complemento eco-

nómico funcional no consolidable recogido en las Tablas Salariales. Los puestos de destino no son consolidables como categoría profesional.

3. El cese, cualquiera que fuere su causa, en el ejercicio de las funciones de cualquiera de los puestos de destino supondrá, en todo caso, la conservación de la categoría profesional de origen del trabajador, cesando el devengo y percepción del referido complemento económico.

Artículo 19. Relación y definiciones de Puestos de destino:

1. Jefe de Departamento o de Zona Portuaria. Personal con titulación universitaria superior o grado medio, complementada con formación y/o experiencia en su sector profesional que, en dependencia y dando cuenta de su gestión a su Dirección de Área y asumiendo los objetivos y responsabilidades de su Departamento o Zona Portuaria, desempeña funciones de gestión, coordinación y supervisión de recursos y tareas técnicas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia en autonomía e iniciativa.

En el ámbito de los Servicios Periféricos (Puertos), se definen adicionalmente en este epígrafe las figuras de Coordinadores Provinciales de Zonas, para las que la Dirección podrá designar a Jefes de Zona Portuaria a los efectos de, en dependencia directa de la Gerencia, actuar en representación de la empresa en cada provincia, en relación con el desarrollo del objeto social de la entidad en cada una de ellas.

Para cubrir las vacantes de estos dos puestos de destino, la Dirección procurará, en la medida de lo posible, designar preferentemente a personal propio de la Empresa.

2. Responsable de Unidad. Personal con titulación universitaria superior o de grado medio, complementada con formación y/o experiencia en su sector profesional, con antigüedad mínima en la empresa de 12 meses que, en dependencia y dando cuenta de su gestión a su Jefe de Departamento o Director de Área y asumiendo los objetivos y responsabilidades de su Unidad, desempeñen funciones delegadas de gestión, coordinación y supervisión de recursos, así como tareas técnicas complejas y heterogéneas con autonomía e iniciativa en aquellas actividades de la empresa que, teniendo identidad propia y diferenciada, no tengan, a criterio de la Dirección de la empresa, entidad suficiente que justifique la creación de un Departamento.

3. Asesor Técnico. Personal perteneciente a alguna de las categorías del Grupo Profesional de Técnicos, con formación y/o experiencia en su sector profesional, con antigüedad mínima de 12 meses en la empresa que, en dependencia de su Jefe de Departamento, Zona Portuaria o Director de Área, desarrolle tareas con componente técnico complejo con especial responsabilidad y dedicación.

4. Jefe de Puertos. Personal con titulación universitaria como mínimo de grado medio, con una antigüedad mínima en la Empresa de 24 meses, designado para el desempeño de tareas de carácter técnico y de explotación, así como funciones delegadas de organización, supervisión y control de recursos y la gestión de puertos.

5. Supervisor Administrativo. Personal del Grupo Profesional de Gestión con una antigüedad mínima en la Empresa de 24 meses que, con independencia del desempeño de las tareas propias de su categoría profesional de origen, realiza la supervisión y coordinación de la gestión administrativa de todo o parte del personal de gestión de una unidad organizativa, ya sea de una zona portuaria o de servicios centrales, y en este último caso

para la realización de tareas que se caractericen por una especial responsabilidad y dedicación.

6. Encargado de Puerto. Personal preferentemente del Grupo Profesional de Servicios, con una antigüedad mínima en la Empresa de 24 meses, que, con independencia del desempeño de las tareas propias de su categoría profesional de origen, tiene encomendadas funciones delegadas de administración, organización y coordinación del personal del puerto.

7. Secretario. Personal del Grupo Profesional de Gestión, preferentemente perteneciente a la plantilla de la Empresa, que podrá ser designado para la realización de funciones de organización, gestión, elaboración y/o transmisión de la información procedente o con destino a los directivos de la Empresa, así como la asistencia administrativa a los mismos.

8. Conductor. Personal exclusivamente de la categoría de ordenanza que, adicionalmente a las funciones y tareas de esta categoría, en posesión de los correspondientes permisos y licencias en vigor, podrá ser designado para la conducción de vehículos a motor para el transporte de directivos o realización de gestiones, recados y similares, en relación directa con el servicio de la entidad, así como encargarse del mantenimiento básico, conservación y limpieza de los vehículos.

CAPÍTULO IX

Cobertura de puestos de trabajo

Artículo 20. Cobertura de Puestos de Trabajo.

Para la cobertura de un puesto de trabajo fijo, éste deberá de estar previamente contemplado en la Plantilla Ideal de la Empresa o, en su defecto, ser incluido mediante modificación de la que esté vigente o en la siguiente Plantilla Ideal.

Artículo 21. Selección de personal y contratación.

1. La selección del personal que deba cubrir cada puesto de trabajo se realizará atendiendo a criterios objetivos de idoneidad, garantizándose la concurrencia de candidatos, llevándose a cabo según se especifique mediante los sistemas de concurso-oposición, concurso u oposición, de valoración de méritos. Las definiciones básicas de estos sistemas, a desarrollar y regular en esta Empresa por las partes concertantes, a los efectos de este Convenio Colectivo son:

- Concurso-Oposición: Sistema de provisión que comprende simultáneamente, y con la valoración que se asigne en cada caso, tanto lo expresado para el Concurso, como la celebración de una o más pruebas de carácter teórico, práctico o ambas para determinar las capacidades y aptitudes de los aspirantes y fijar su orden de prelación.

- Concurso: Sistema de provisión de plaza(s) vacante(s) mediante el que se tendrán únicamente en cuenta, comprobarán y calificarán los méritos exigidos a los aspirantes en la correspondiente convocatoria y fijar su orden de acceso a la(s) misma(s). Entre dichos méritos deberán figurar los adecuados a las características de cada plaza; a título enunciativo y no exhaustivo: un determinado grado personal de formación académica reglada y/o experiencia, la valoración del trabajo desarrollado anteriormente, los cursos de formación y/o perfeccionamiento que se posean, ya sean éstos de carácter oficial o no, los rasgos aptitudinales y/o habilidades personales o profesionales que se determinen, las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, etc.

- Oposición: Sistema de provisión que comprende la celebración de una o más pruebas de carácter teórico,

práctico o ambas para determinar las capacidades y aptitudes de los aspirantes y fijar su orden de prelación.

2. En cualquier caso las fases de concurso, concurso-oposición u oposición podrán incluir la valoración psicotécnica de los candidatos y su adecuación al perfil del puesto de trabajo concreto.

3. Se facilitará la promoción interna, siempre que se cumplan las condiciones objetivas de formación y capacitación que se definan para los puestos a cubrir.

4. La cobertura de plazas de los Puestos de Destino será realizada mediante facultad exclusiva de libre designación por la Gerencia.

5. Se creará un Grupo de Trabajo de composición paritaria, con hasta dos integrantes por cada una de las partes, para la definición de los criterios generales de los perfiles, materias y otras características que deban reunir los candidatos. Con carácter previo a la convocatoria de cobertura de plazas de carácter fijo de la Plantilla Ideal, la Dirección de la Empresa dará conocimiento de ello a la CIV.

6. La cobertura de plazas del Grupo de Técnicos se llevará a cabo, preferentemente por el sistema de concurso. La evaluación se realizará por una Comisión compuesta por dos representantes de la Empresa y un representante de los Trabajadores, a designar por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, que, teniendo al menos el mismo nivel que el de la plaza a cubrir, participe en el proceso de selección con voz y voto. En los supuestos en los que el puesto a cubrir sea de nivel superior al del representante de los trabajadores presente en la Comisión, la Representación de los trabajadores podrá designar a una persona del nivel del puesto a cubrir, que estará presente en la Comisión con voz, pero sin voto. Dicha Comisión valorará a los candidatos seleccionados mediante los resultados de la convocatoria y, en su caso, de las pruebas previamente realizadas por la Empresa y realizará la propuesta de resolución. En aquellas pruebas que se realicen con carácter colectivo podrán estar presentes los representantes de los Trabajadores.

7. La cobertura de plazas de los Grupos de Gestión y Servicios se llevará a cabo preferentemente por el sistema de concurso-oposición. Se formará una Comisión compuesta por dos representantes de la Empresa y un representante de los Trabajadores, a designar por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, que tendrá, al menos, la categoría laboral del puesto a cubrir. En los supuestos en los que el puesto a cubrir sea de nivel superior al del representante de los trabajadores presente en la Comisión, la Representación de los trabajadores podrá designar a una persona del nivel del puesto a cubrir, que estará presente en la Comisión con voz, pero sin voto. Dicha Comisión valorará a los candidatos seleccionados mediante los resultados de la convocatoria y de las pruebas previamente realizadas por la Empresa y realizará la propuesta de resolución. En aquellas pruebas que se realicen con carácter colectivo podrán estar presentes los representantes de los Trabajadores.

8. El tiempo dedicado a estas funciones por los representantes de las partes será considerado de trabajo efectivo.

9. Cuando se produzca la vacante de una plaza prevista en la Plantilla Ideal, la Empresa deberá realizar el proceso de cobertura interna con el mismo nivel que la plaza tenga definida en dicha Plantilla, según la siguiente secuencia: 1.º Convocatoria de reingreso de trabajadores en excedencia, 2.º Convocatoria interna de traslado voluntario de centro de trabajo, 3.º Convocatoria interna de promoción, 4.º Selección externa, en caso de que queden desiertas las fases anteriores.

10. En caso de que la convocatoria, en las fases indicadas anteriormente, quede desierta, se podrá cubrir, de forma externa con un nivel laboral inferior. Esta cobertura de nivel inferior no podrá durar más de un año. Pasado este plazo, y para su cobertura definitiva, se realizará un proceso de promoción interna restringida al propio centro de trabajo.

Artículo 22. Traslado.

1. Esta figura, que será considerada a todos los efectos como el cambio de centro de trabajo de la empresa donde el trabajador está adscrito según el inventario de puestos de la Plantilla Ideal, y donde se prestan habitualmente los servicios, se efectuará por concurso, en el que están facultados para participar todos los trabajadores fijos que ocupen plaza de la misma categoría que la objeto de traslado. Para los Grupos de Gestión y Servicios, en caso de haber una única solicitud por plaza, ésta se resolverá favorablemente. En caso de concurrencia de solicitudes, el traslado se resolverá según los siguientes criterios:

- 1.º Antigüedad en la categoría;
- 2.º en caso de empate, antigüedad en la Empresa;
- 3.º en caso de empate, antigüedad de residencia en lugar próximo al centro de trabajo;
- 4.º circunstancias familiares.

2. Para el Grupo de Técnicos, se establece como condición indispensable la adecuación al puesto de trabajo en materia de titulación y experiencia. Los trabajadores no podrán acceder a un nuevo concurso de traslado voluntario hasta pasado un plazo de dos años desde, bien la incorporación a la empresa con carácter indefinido, bien desde la fecha efectiva de un traslado voluntario anterior, o bien desde el acceso efectivo a un puesto como consecuencia de promoción de categoría; se exceptúa de estas condiciones el traslado de común acuerdo con la empresa que pudiese producirse si no se cubriera el puesto mediante promoción de categoría y con carácter previo a la convocatoria de nuevo acceso.

Artículo 23. Promoción.

1. Resuelta la fase de traslado, las vacantes que restan se ofertarán en promoción a ascenso. Están facultados para participar los trabajadores fijos de plantilla de la Empresa que ocupen plaza en categorías inferiores a la ofertada, contemplándose, de entre el conjunto de baremos y puntuaciones por diferentes méritos y pruebas que se establezcan en el proceso de cobertura, un criterio de mayor bonificación a los participantes de categoría inmediatamente inferior a la que haya que cubrir respecto de los participantes de otras categorías inferiores o de diferente grupo profesional.

2. La necesidad de pruebas de aptitud, y su diseño general, y baremos los establecerá el Grupo de Trabajo paritario.

Artículo 24. Nuevo acceso.

1. Las vacantes no cubiertas en las fases anteriores se podrán proveer con trabajadores de nuevo acceso, a los que se realizarán las pruebas de aptitud que establezca para ello el Grupo Paritario referido en el artículo 21.5.

2. En el supuesto de nuevo ingreso, el contrato de trabajo contendrá cláusula de periodo de prueba, conforme a lo previsto en la legislación vigente. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 25. Contratación temporal.

1. Para los puestos de trabajo que, formando parte de la Plantilla Ideal de la Empresa, queden vacantes deberá iniciarse el procedimiento de provisión de vacantes previsto en este Convenio en el plazo máximo de un año, pudiendo ser cubiertos por personal laboral temporal de conformidad con la normativa vigente tras producirse la vacante o aprobarse la Plantilla Ideal en caso de aumento de número de trabajadores. La retribución será de acuerdo con la categoría profesional que se ocupe.

2. La selección del personal a contratar temporalmente se efectuará de conformidad con los criterios de concurrencia, mérito y capacidad.

3. A los trabajadores que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido y hubiesen con antelación prestado sus servicios en la Empresa en el mismo grupo profesional con carácter temporal y sin solución de continuidad, el período de tales servicios se les computará a los efectos tanto de período de prueba como de antigüedad.

Artículo 26. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.

1. Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel superior o inferior será necesario informe previo a los representantes de los trabajadores, y se estará a lo regulado en el artículo 39 del ET.

2. El trabajador adscrito a un puesto de trabajo de nivel superior al que tuviera reconocido, durante un período ininterrumpido de doce meses, adquirirá automáticamente la clasificación profesional propia del puesto que viniera desempeñando, siempre y cuando la persona cumpla con las condiciones objetivas requeridas por este Convenio para el puesto de trabajo en cuestión.

3. Solamente se podrá adscribir al personal de EPPA a trabajos de inferior categoría cuando ello obedezca a causas razonadas. Dicha adscripción no podrá tener una duración superior a tres meses en un período de un año.

4. En todo caso el trabajador mantendrá la retribución que le corresponda por su categoría profesional, teniendo derecho a la diferencia entre su retribución anterior y la retribución establecida en este Convenio correspondiente a la Categoría Profesional del trabajo adscrito, en el caso de trabajo de superior categoría.

Artículo 27. Preaviso en supuesto de dimisión del trabajador.

1. En caso de extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador deberá mediar un preaviso, que para su validez deberá ser formalizada por escrito, dirigido a la Dirección de la Empresa, con antelación mínima de 15 días naturales.

2. La falta de preaviso formal por el trabajador comportará la deducción, en la liquidación económica de haberes que salde la relación laboral, de una cantidad bruta equivalente a un día de salario por cada día de demora respecto de los plazos antes indicados. Por el contrario, la demora en la efectiva liquidación económica de haberes en que pudiera incurrir la empresa, más allá de los 15 días siguientes de la fecha de baja, a computar a partir del día hábil siguiente a la fecha de cese, conllevará el abono de una cantidad bruta equivalente a un día de salario por cada día de demora, siempre que la misma no fuera por causa imputable al propio trabajador cesante, o derivada de discrepancias sobre la composición e importe de aquella.

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica

Artículo 28. Traslado forzoso

1. El traslado forzoso de trabajadores desde el centro al que estén adscritos a otro distinto, y ello exija el cambio de residencia y suponga un incremento del número de kilómetros que el trabajador tenga que realizar para desplazarse desde su lugar de residencia al nuevo centro de trabajo, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de prestación de servicios que lo justifique. En cualquier caso el mencionado cambio debe suponer una distancia superior a 10 kilómetros entre el lugar de residencia y el centro de trabajo con respecto al anterior al traslado, considerando a estos efectos, como residencia del trabajador la que figure en el contrato de trabajo o la que posteriormente aquel hubiese comunicado a la empresa de manera fehaciente.

2. La decisión de traslado basada en el punto anterior deberá ser notificada al trabajador, así como a su Representación Legal de los Trabajadores, con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de su efectividad.

3. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación señalado por la Dirección y con la antelación mínima citada, si el trabajador se mostrara disconforme con la decisión empresarial deberá someterla a la CIV con carácter previo al derecho que le asiste de impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. No existirá movilidad geográfica o traslado forzoso cuando, con movilidad voluntaria de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, puedan cubrirse los citados objetivos económicos, técnicos, organizativos o de prestación de servicios.

5. En ambos casos, traslado forzoso o voluntario, y cuando implique el cambio de lugar de residencia, la empresa indemnizará al trabajador los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo. Con independencia de lo anterior, en caso de traslado forzoso los trabajadores percibirán una ayuda para vivienda y gastos de establecimiento de 300,51 euros brutos mensuales durante los seis primeros a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. No se generará derecho a percibir cantidad indemnizatoria alguna si el traslado se debe a solicitud del propio trabajador.

6. El desplazamiento eventual por un tiempo máximo de seis meses no se considerará movilidad geográfica o traslado forzoso, tratándose aquel, a todos los efectos, como viaje. Si estos desplazamientos son en una misma área geográfica, es decir que permitan los desplazamientos diarios domicilio-lugar de trabajo y viceversa y en jornada continua, sólo se abonará el kilometraje en vehículo particular o el importe del billete de transporte público.

CAPÍTULO XI

Jornada y calendario

Artículo 29. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, de promedio, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. La jornada anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones, festivos y descansos semanales se ajustará cada año a razón del número de días laborables que resulten del calendario y de la jornada equivalente a 35 horas semanales.

Artículo 30. Horario.

1. El horario para los trabajadores afectados por este convenio será, en general, de jornada continua y en turno fijo. No obstante lo anterior, la Dirección programará en cada centro de trabajo los turnos y/o jornadas partidas necesarias, que llevarán aparejadas las compensaciones económicas que se regulan en este texto.

2. Jornada partida. Será la jornada de trabajo dividida en dos periodos horarios o tramos, de mañana y tarde, con un descanso mínimo de una hora y máximo de dos horas entre ambos tramos. La realización de trabajo en jornada partida dará derecho a la percepción del Plus de Jornada Partida establecido al efecto en la Tablas Salariales.

3. Jornada a Turnos. La realización de la jornada a tres turnos (mañana, tarde y noche), establecida previamente en cada caso por la Dirección, previa audiencia de los trabajadores, dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad establecido en las Tablas Salariales del presente Convenio.

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio, estarán sometidos al régimen de control horario y de jornada.

5. Los servicios prestados en horario nocturno (de 22:00 a 06:00 horas) serán retribuidos, asimismo, con el complemento de nocturnidad.

6. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los Representantes de los Trabajadores, o permuta con otro trabajador, siendo necesario en este último caso, la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo.

7. Los horarios de trabajo en Servicios Periféricos se definirán por la Dirección con arreglo a los siguientes criterios:

a) Las horas a trabajar se programarán con dos meses de antelación a las temporadas alta y baja, se ajustarán en cada día, tanto en su número como distribución, a las necesidades objetivas de prestación de servicios, no siendo nunca la jornada de trabajo de menos de 6 ni más de 8 horas, salvo del 15 de junio al 15 de septiembre en que la jornada diaria ordinaria no podrá ser superior a 9 horas.

b) Las horas a trabajar se programarán para ajustar, a final de año, el número total de las mismas a las previsiones del cómputo anual.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Deben suprimirse las horas extraordinarias habituales. Las prolongaciones de jornada ordinaria se tratarán de la siguiente manera:

a) Hasta la primera hora de prolongación tendrá la consideración de hora correspondiente al cómputo anual de jornada efectiva.

b) El tiempo que exceda de una hora de prolongación se considerará y retribuirá como extraordinaria.

c) La prolongación deberá ser en todo caso autorizada previamente por la Dirección, salvo casos de emergencia o fuerza mayor.

Artículo 32. Programación de Calendario.

Antes del 31 de diciembre de cada año, la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores negociarán y establecerán el calendario laboral, de jornada de cada centro de trabajo para el año siguiente.

El calendario laboral de los centros de trabajo contemplará al oficial con la siguiente particularidad:

a) Días festivos. El descanso de las fiestas laborales reguladas en el ET será preferentemente en su fecha. En los centros en los que las necesidades de actividad requieren la prestación de servicios, el disfrute de su descanso se trasladará a otra fecha, con la percepción económica definida al efecto.

b) La reprogramación del calendario laboral de cada trabajador le será comunicada con la siguiente antelación mínima:

- 3 meses para las vacaciones.

- 1 mes para los descansos semanales, festivos y descansos compensatorios.

c) La programación del horario de trabajo será comunicada con una antelación mínima de una semana.

d) No se incluyen en estos plazos los descansos que se establezcan por compensación de excesos de cómputo de jornada, ni aquellos retrasos o cambios en la programación que sean consecuencia de solicitudes, acciones voluntarias del trabajador u otro tipo de acuerdos entre el personal de un centro de trabajo para ajustar entre ellos el calendario. Concretamente, para poder cumplir el compromiso de notificar las vacaciones, con tres meses de antelación, el trabajador deberá solicitarlas, al menos, con un mes de antelación adicional.

e) La modificación forzosa del calendario o del horario, con una antelación menor de la citada, dará lugar al devengo del Plus de Reprogramación de Calendario, que se abonará una vez por cada reprogramación que se haga, independientemente del número de días a los que afecte.

Artículo 33. Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días consecutivos, que al mismo tiempo serán con carácter general los sábados y los domingos. No obstante lo anterior, se prevén las siguientes excepciones:

a) Centros de trabajo en los que, total o parcialmente, la organización y atención de servicios requiera la prestación del trabajo los fines de semana, en cuyo caso los descansos semanales podrán ser en otros días de la semana, y en los que se establecerán cuadrantes para que, mediante la rotación, se puedan disfrutar descansos en fin de semana.

b) Centros de trabajo en los que, total o parcialmente, la organización y atención de servicios requiera la prestación de servicios de manera que el descanso semanal sea de un día y medio, entendiéndose éste el comprendido entre lunes y domingo, en cuyo caso se compensará con el Plus establecido al efecto.

Artículo 34. Descanso en jornada.

En la jornada continua, siempre que la duración efectiva de la misma exceda de seis horas, y en la jornada partida, siempre que la duración de un tramo de la misma exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso intermedio de hasta 30 minutos, de los que 20 computarán como trabajo efectivo. Cuando el tramo de la tarde en jornada partida exceda de las tres horas se podrá realizar un descanso intermedio de hasta 30 minutos, que no será computable como trabajo efectivo.

Artículo 35. Jornada con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

En aquellos casos que la actividad desarrollada exija la realización de reuniones, visitas o desplazamientos, la jornada laboral computará según las condiciones siguientes:

1. Desplazamientos desde Servicios Centrales a las provincias de Huelva y Cádiz y viceversa:

- a) Jornada de viaje de mañana y tarde: 8:30 horas.
- b) Jornada de viaje de tarde: 2:30 horas.

2. Desplazamientos desde Servicios Centrales a la provincia de Málaga y viceversa:

- a) Jornada de viaje de mañana y tarde: 9:30 horas.
- b) Jornada de viaje de tarde: 3:30 horas.

3. Desplazamientos desde Servicios Centrales a la provincia de Almería y viceversa:

- a) Jornada de viaje de mañana y tarde ida y vuelta en el mismo día: 11:00 horas.
- b) Jornada de viaje de mañana y tarde con pernocta: 9:30 horas.
- c) Jornada de viaje de tarde: 4:30 horas.

4. Desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma: 11:00 horas.

La jornada a computar en viaje por la tarde se añadirá al tiempo efectivo realizado durante la mañana en el centro de trabajo del trabajador. En aquellos casos que estén autorizados y justificados por la Dirección de Área correspondiente, los viajes de ida y vuelta que se realicen en el horario de tarde podrán computar hasta 4:30 horas.

Artículo 36. Vacaciones.

1. Los trabajadores tendrán derecho a 22 días laborales de vacaciones anuales (año natural de 1 de enero a 31 de diciembre), en los que no se computarán los correspondientes a descansos semanales y días festivos, que deberán ser disfrutados dentro del año natural de devengo, sin perjuicio de las excepciones contempladas en este artículo. El número de días será proporcional al tiempo de servicio prestado en el año en caso de ingreso o cese en la Empresa.

2. El período anual de vacaciones de cada trabajador podrá ser fraccionado, como máximo, en dos tramos. Con carácter excepcional, y en fechas que no perturben la normal organización del servicio, se podrá permitir la escisión de hasta tres de esos días para su disfrute (juntos o por separado) al margen de los dos tramos posibles, o hasta 4 días continuados en el caso de que se solicite su disfrute entre los días 1 y 7 de enero del año en curso.

3. El período de disfrute de las vacaciones en la Empresa será el comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año, a salvo de lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 siguientes, así como petición de período(s) distinto(s) por el trabajador sujeta a la consideración y aprobación por la Dirección.

4. En los Servicios Periféricos todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un máximo de 18 días naturales, consecutivos y en un solo tramo, que podrán ser compensados por vacaciones y otros permisos de distinta naturaleza (descansos compensatorios, asuntos propios, etc.), entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en las fechas concretas que defina la empresa para garantizar la correcta prestación de los servicios, y que tendrá en cuenta el interés del trabajador. Este derecho está condicionado a que el trabajador exprese, de manera formal, su intención de hacer uso del mismo antes del día 1 de abril anterior.

5. En los Servicios Periféricos, con carácter excepcional, será posible el disfrute de días de vacaciones co-

rrespondientes a un año hasta el día 15 de enero del año siguiente.

6. El personal que, teniendo programado el disfrute de vacaciones estuviera afectado por incapacidad temporal previa a su inicio, podrá disfrutar dichas vacaciones en otro momento posterior a dicha incapacidad, siempre dentro del mismo año natural. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, o programación previa de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. Cuando existieran coincidencias de períodos de vacaciones solicitados por varios trabajadores, y no se produjera acuerdo entre ellos, se procederá a la asignación de períodos mediante sorteo estableciéndose un sistema rotatorio.

8. Los días ordinarios de vacaciones se incrementarán por el cumplimiento de servicio activo prestado a la Empresa, entendiéndose por tales la antigüedad reconocida por la Empresa Pública de Puertos de Andalucía, de acuerdo con la siguiente escala, fijándose como fecha de cómputo el 31 de diciembre del año anterior para los siguientes tramos:

a) El trabajador que haya cumplido 15 años de servicio activo dispondrá de un día laborable más de vacaciones.

b) Cuando el trabajador cumpla 20 años de servicio activo el número de días adicionales será de dos días laborables.

c) Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicio activo, el número de días adicionales será de tres días laborables.

d) El trabajador que cumpla 30 años o más años de servicio activo tendrá derecho a cuatro días laborables de vacaciones adicionales.

Artículo 38. Horario de oficina en Servicios Centrales.

Durante los períodos de jornada partida, los trabajadores que presten sus servicios adscritos a los Servicios Centrales de la empresa, trabajarán una tarde a la semana. No obstante, la oficina permanecerá abierta todas las tardes de la semana, excepto las de los viernes, para aquellos trabajadores que, de acuerdo con el horario flexible vigente, distribuyan su jornada semanal en base a dos o más tardes de trabajo en algunos períodos del año, o para aquellos otros que necesiten recuperar déficits de cómputo horario.

CAPÍTULO XII

Permisos y licencias retribuidas

Artículo 39. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo establecidos en los apartados siguientes. En lo no previsto en este capítulo se estará a lo regulado en el artículo 37.3 o 48 del ET.

1. Asuntos Propios.

Se establecen cinco días al año, que podrán ser disfrutados de manera consecutiva o no, así como todos o

alguno de ellos fraccionados por módulos mínimos de 1 hora. A los efectos de fraccionamiento, un día de asuntos propios equivale a 7 horas. En los casos de contratos de trabajo temporales o de duración determinada, así como en los contratos a tiempo parcial o jornada reducida, los días u horas de este permiso se disfrutarán en proporción al período efectivo de alta en cada año natural en contratos temporales, y en el porcentaje que, sobre la jornada máxima en cómputo anual regulada en el presente convenio, sea equivalente a la jornada a tiempo parcial o la reducida.

2. Matrimonio.

Quince días naturales. El trabajador podrá optar por fraccionar dicho período en dos, uno de ocho días y otro de siete días naturales; el de ocho días se disfrutará necesariamente en torno a la fecha del enlace y comprendiendo ésta, el de siete días podrá disfrutar desde 45 días antes hasta el día 45.º día después del enlace.

3. Pareja de hecho.

Quince días naturales, siendo en este caso la fecha de enlace la de inscripción en el Registro oficial, con la posibilidad de fraccionamiento prevista para el matrimonio. Para el disfrute de este permiso será requisito la presentación a la Empresa de copia compulsada de la inscripción en registro oficial de parejas de hecho.

4. Nacimiento de hijo.

Tres días laborables, o cinco días si acaece en localidad distante a más de 25 kilómetros, medidos por el trayecto más corto por carretera, entre la de domicilio del trabajador y la del lugar del natalicio. Los permisos anteriores se incrementarán en un día más en el supuesto de parto múltiple.

5. Enfermedad grave o accidente.

Tres días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización (con intervención quirúrgica o sin ella), o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días naturales en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas situaciones se produzcan en localidad que requiera un desplazamiento superior a 25 kilómetros medidos por el trayecto más corto por carretera a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales. La hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijos a su cargo, dará derecho a una flexibilidad horaria especial mientras persista dicha situación, previa solicitud y acordada entre trabajador y empresa. El tiempo efectivo de trabajo empleado tendrá carácter recuperable. El estado de salud del cónyuge o pareja de hecho que le suponga incapacidad para el desarrollo de las actividades de vida básicas, por observación de tratamiento médico, convalecencia o reposo absoluto, acreditados todos estos supuestos mediante informe y prescripción por facultativo del servicio público de salud, dará derecho a una flexibilidad horaria especial mientras persista dicha situación, previa solicitud y acordada entre trabajador y empresa, siendo el tiempo efectivo de trabajo de carácter recuperable.

6. Fallecimiento.

Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad. Dos días naturales en caso de primer grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas situaciones se produzcan en localidad que requiera un desplazamiento superior a 25 kilómetros medidos por el trayecto más corto por carretera a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales. Un día natural en caso de tercer grado de consanguinidad o afinidad en todos los casos.

7. Los permisos regulados en los anteriores apartados 4, 5 y 6 podrán ser disfrutados de manera fraccionada, pero necesariamente hasta en los 15 días naturales siguientes a la fecha del hecho causante.

8. Traslado de domicilio habitual.

Dos días laborables.

9. Estudios.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes los días de su celebración (sean parciales o finales, o bien pruebas de ingreso en la Administración Pública) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros educativos oficiales. El tiempo disponible para cada año natural de dichos permisos no excederá de 15 días.

10. Deber de carácter público y personal.

En los términos previstos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40. Parto; suspensión de la relación laboral por maternidad.

1. Esta situación tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables, en dos semanas adicionales, en los supuestos de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en el caso de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. Por nacimiento de hijos prematuros con falta de peso o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, por período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Artículo 41. Adopción o acogimiento; suspensión de la relación laboral.

1. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto en el preadoptivo como en el permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más en caso de discapacidad del menor y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos múltiples.

2. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial que constituya la adopción, sin que en caso alguno un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

3. En el caso en que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

4. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de la discapacidad del menor.

5. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente su Salario base.

Artículo 42. Paternidad; suspensión de la relación laboral.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de suspensión por descanso por maternidad, adopción o acogimiento. El disfrute del período regulado en este punto podrá ser desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en este Convenio, o desde la resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad/adopción/acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El trabajador deberá comunicar a la empresa, formalmente y con una antelación mínima de 20 días naturales, el ejercicio de este derecho.

Artículo 43. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo la trabajadora tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o asistencia social integral, a la reducción de jornada y proporcional de retribuciones, o la reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de

ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 44. Lactancia y Guarda legal.

1. El permiso por lactancia se establece en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento con las siguientes precisiones:

Los trabajadores por lactancia de hijo menores de doce meses, tendrán derecho a una de las siguientes opciones:

- Una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- Una hora de reducción de su jornada diaria.
- Sustituir las opciones anteriores por el disfrute de 22 días laborables de permiso retribuido, sin solución de continuidad inmediatamente a partir de la conclusión del descanso por maternidad, y sin fraccionamientos del citado permiso.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. Quien por razones de:

- guarda legal a su cuidado directo de algún menor de nueve años
- cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- accidentado o enfermo que no pueda valerse por sí mismo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que no desempeñe actividad retribuida
- discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un 12,5 por ciento y un máximo del 50 por ciento de la duración de aquella.

Artículo 45. Exámenes prenatales y preparación al parto.

La asistencia a exámenes prenatales y preparación al parto se establece en los términos previstos en la legislación vigente. El cónyuge varón tendrá derecho a la misma licencia con objeto de poder acompañar a su mujer a los mismos, teniendo el tiempo efectivo de trabajo empleado carácter recuperable.

Artículo 46. Asistencia a consulta médica por enfermedad común.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, propia o de los hijos a su cargo, o para la mejoría/curación de patologías leves o de corta duración (hasta un máximo de 2 días/proceso) que no supongan, bajo criterio médico, la emisión del parte oficial de baja por incapacidad temporal; el tiempo efectivo de trabajo empleado tendrá carácter recuperable, excepto en el siguiente caso: Patología leve o de corta duración del trabajador: con justificante de asistencia domiciliaria o en consulta médica del Sistema Público de Salud, hasta un máximo de 2 días de cómputo de jornada efectiva por proceso y con un máximo de tres procesos al año.

Artículo 47. Festivos de Empresa.

1. Se establecen 3 días de descanso adicionales a los 14 oficiales, que computarán como jornadas de trabajo efectivo (7 horas):

a) el 16 de julio (Virgen del Carmen) en Puertos. El viernes de la Feria de Abril de Sevilla en Servicios Centrales.

b) 24 de diciembre (Nochebuena).

c) 31 de diciembre (Nochevieja).

2. En caso de que alguno de estos días coincida con un festivo oficial, no se trasladará su disfrute a ninguna otra fecha.

3. En los centros en los que las necesidades de actividad requieran la prestación de servicios en esos días, el disfrute de su descanso se trasladará a otra fecha. En las localidades donde el día 16 de julio sea festivo local, este festivo se corresponderá con el viernes de la feria de dicho municipio.

4. Con carácter general la prestación de servicios en los días festivos de empresa será en horario continuo de mañana, excepto la prestación que sea necesaria en otro turno.

Artículo 48. Solicitud y concesión de permisos.

1. Los trabajadores deberán solicitar los permisos por escrito dirigido al Departamento de Recursos Humanos y con la mayor antelación posible. Si la solicitud se recibe con una antelación igual o superior a 7 días naturales, la Empresa responderá por escrito en los casos que se deniegue el permiso, razonando las causas. Si la antelación es inferior a 7 días naturales, la respuesta de la Empresa que deniegue el permiso podrá ser verbal aunque la razonará por escrito a posteriori. Solamente se podrán denegar permisos en caso de concurrencia de solicitudes o circunstancias del centro de trabajo o departamento que no permitan cubrir adecuadamente los servicios.

2. Cuando la solicitud se base en circunstancias graves o urgentes acreditadas, solo se podrá denegar el permiso cuando su concesión suponga un grave perjuicio para el servicio o mantenimiento de las instalaciones.

CAPÍTULO XIII

Excedencias

Artículo 49. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y antigüedad mínima en la empresa de un año, podrán solicitar que se les reconozca el derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Esta excedencia no conllevará la reserva de puesto de trabajo por plazo alguno.

Artículo 50. Excedencia para atención de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo hasta que este cumpla la edad de tres años. En caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, hasta tres años a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Sobre concurrencia de derecho

por el mismo sujeto causante, y fraccionamiento del período, se estará a la legislación vigente. En este tipo de excedencia la reserva de puesto de trabajo se extenderá durante la duración de la misma.

Artículo 51. Excedencia para atención de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para la atención de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, disminución física, psíquica o sensorial no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este tipo de excedencia la reserva de puesto de trabajo se extenderá a su propia duración máxima de tres años. Sobre concurrencia de derecho por el mismo sujeto causante, y fraccionamiento del período, se estará a la legislación vigente.

Artículo 52. Excedencia Especial.

Estará en situación de excedencia especial con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría y durante un plazo máximo de 3 años, el trabajador que, a petición propia y autorizado por la Empresa, pase a prestar los servicios que venía prestando en la Empresa, de forma permanente en servicios o puertos cuya actividad haya sido objeto de cesión, venta o traspaso por la Empresa, o en empresas y entes participados por EPPA. Se informará debidamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal, sobre dichas excedencias una vez sean solicitadas.

Artículo 53. Efectos de las situaciones de excedencia anteriores.

1. Las situaciones de excedencia por razones de conciliación de vida laboral y familiar (atención de hijo y atención de familiar) darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y a la asistencia a cursos de formación profesional, pero, en ningún caso, a la percepción con cargo a EPPA de sueldo, retribuciones, ni ninguna otra clase de prestación o concepto evaluable económicamente.

2. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Artículo 54. Normas comunes a las situaciones de excedencia anteriores.

1. Todas las solicitudes de excedencia y de reingreso deberán ser presentadas por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 1 mes en el caso de las solicitudes respecto de la fecha prevista para su comienzo por el trabajador. En el caso de excedencia para atención de un familiar por enfermedad o accidente, el plazo de solicitud de la excedencia se reducirá a 10 días naturales.

2. El trabajador podrá solicitar el reingreso según las siguientes situaciones:

a) Excedencia voluntaria. Durante el tiempo previsto de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la empresa señalará la fecha de reincorporación. Agotado el tiempo previsto de reserva de puesto, el trabajador podrá solicitar el reingreso hasta el límite máximo de la duración que se le hubiese concedido. Dicha solicitud deberá ser presentada con una antelación mínima de un mes a la fecha de reingreso prevista por el trabajador, sin perjuicio de lo que pueda resultar sobre existencia o no de plaza vacante del mismo grupo o categoría equivalente en la empresa, en relación con lo previsto en el artículo. 46.5 del E.T.

b) Excedencia para atención de hijos. Durante el tiempo de su duración, que es de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la empresa señalará la fecha de reincorporación.

c) Excedencia para atención de familiar. Durante el tiempo de su duración, que es de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la empresa señalará la fecha de reincorporación.

d) Excedencia Especial. Durante el tiempo de su duración, que es de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la empresa señalará la fecha de reincorporación.

Artículo 55. Excedencia forzosa.

1. Se estará a lo previsto en la legislación vigente, si bien se reconoce a estos efectos como cargo público, y siempre ello suponga imposibilidad en la asistencia al trabajo:

a) Cargo o puesto eventual de confianza política en organismos de la Junta de Andalucía o corporaciones locales.

b) Cargo sindical electivo provincial o superior.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del plazo de 30 días siguientes al cese en el cargo, y la reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días desde la fecha de solicitud de reingreso.

CAPÍTULO XIV

Licencia sin retribución

Artículo 56. Licencias sin retribución.

1. Aparte de los permisos y licencias retribuidas recogidos en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo, los trabajadores de EPPA podrán optar al disfrute de licencia sin retribución según la siguiente regulación.

2. La licencia regulada en este capítulo se corresponde con la suspensión temporal de la relación laboral definida en el ET (de mutuo acuerdo entre las partes) a la que tendrá derecho el trabajador que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo en la Empresa.

3. El período mínimo de licencia sin retribución será de quince días naturales y el máximo de seis meses (entendiendo que los meses serán de 30 días naturales).

4. La solicitud de licencia deberá ser presentada, por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 15 días respecto de la fecha prevista por el trabajador para su comienzo. La Dirección de la Empresa deberá resolver sobre su concesión en el plazo máximo de 15 días naturales, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud, atendiendo siempre a que las necesidades del servicio lo permitan.

5. A efectos de cómputo, la duración acumulada de la(s) licencia(s) de esta índole que pueda disfrutar un mismo trabajador, no podrá exceder de seis meses en el período de dos años, a contar desde el comienzo de la primera de dichas licencias.

Artículo 57. Efectos del disfrute de licencia sin retribución.

Durante el tiempo que dure la(s) licencia(s) el trabajador tendrá derecho de reserva de puesto de trabajo, computando dicho tiempo a efectos de antigüedad; cesarán las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, permaneciendo en situación de baja en el

Régimen General de la Seguridad Social, y no computando dicho tiempo para el devengo de vacaciones anuales y gratificaciones extraordinarias.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 58. Régimen disciplinario.

1. El Personal de EPPA podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 59. Clasificación de las faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican en leves, graves o muy graves, según la tipificación recogida en los artículos siguientes.

Artículo 60. Faltas leves.

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación; así como el no cumplimentar cada día los controles de entrada/salida que se establezcan.

b) Falta de asistencia de uno o dos días al trabajo sin justificación durante el período de un mes.

c) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.

d) No atender a los usuarios de los Servicios Públicos, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección.

e) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

f) La presentación extemporánea a la empresa (Departamento de RRHH o Administración del Puerto correspondiente) de los partes de baja, confirmación o alta de incapacidad temporal, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo causa justificada.

g) La no comunicación previa a la empresa (Departamento de RRHH o Administración del Puerto correspondiente) de la ausencia justificada, salvo causa justificada.

h) El incumplimiento de plazos sobre procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga estar en situación de incompatibilidad. (1)

i) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca EPPA; a estos efectos se considera que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 3 veces en un mes o 5 en dos meses.

j) Uso inadecuado o con finalidad personal y ajena a las necesidades de la actividad laboral de equipos informáticos y medios de comunicación, cuando no tenga carácter habitual, así como el acceso no autorizado a interiores de los equipos su alteración o modificación, que no supongan avería o desperfectos en los equipos o programas, entendiéndose, a estos efectos por avería o desperfecto aquella cuya reparación o restitución no supere los 1.500,00 euros.

Artículo 61. Faltas graves.

a) Haber sido sancionado por falta la comisión de tres faltas leves en el plazo de tres meses, a contar desde la resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) El incumplimiento, por déficit, del número de horas de trabajo efectivo a realizar al año por cada trabajador, en relación con el cómputo anual de jornada regulado en el presente Convenio; en este sentido, será infracción grave el déficit igual o superior al 3% de las horas a realizar por el trabajador en un año, o parte proporcional en su caso. En los casos en que dicha diferencia sea inferior al citado 3%, el déficit no será considerado infracción si el trabajador recupera el volumen de horas no trabajadas en un año, o parte proporcional en su caso, dentro de los tres primeros meses del siguiente ejercicio. En el caso de que no se produzca la citada recuperación, dicha conducta será considerada infracción grave.

c) El incumplimiento de disposiciones o instrucciones sobre procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga estar en situación de incompatibilidad. (1)

d) De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la correspondiente justificación.

e) La ausencia al trabajo no justificada de tres a cinco días durante un mes.

f) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

g) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la Dirección o superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.

h) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.

i) Inutilización, pérdida o deterioro de material, herramientas o uniformidad laboral por imprudencia imputable al trabajador. Descuido en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios cuando esto ocasione un perjuicio grave.

j) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.

k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de jornada/horario, o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada/horario de trabajo.

l) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

m) Previo análisis en la CIV, será infracción grave el desarrollo de actuaciones, dentro o fuera de la jornada laboral, que sean merecedoras de la calificación como infracción grave, atendiendo a la normativa y reglamentación de policía portuaria. A estos efectos, se entenderá cometida la infracción laboral cuando hubiera recaído resolución firme en el procedimiento sancionador administrativo seguido respecto a los hechos infractores.

n) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualesquiera otro documento de control de actividad que establezca EPPA; a estos efectos, se considerará que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 6 veces en un mes o 10 en dos meses.

o) La embriaguez estando de servicio.

p) El incumplimiento de normas o medidas de prevención de riesgos laborales. La imprudencia que implique riesgo o suponga daño para el trabajador o terceros.

q) Uso inadecuado o con finalidad personal y ajena a las necesidades de la actividad laboral de equipos informáticos y medios de comunicación, cuando tenga ca-

rácter reiterado o suponga el borrado o desinstalación de software, la instalación y uso de software distinto al habilitado por la empresa sin autorización y sin licencia, la inhabilitación de sistemas antivirus, la manipulación o inutilización de mecanismos o dispositivos de seguridad.

Y en todo caso la realización de envíos de comunicaciones o correos electrónicos masivos, así como la realización transmisión, extracción o duplicación por cualquier medio de archivos, programas, aplicaciones y documentos en general, sin autorización.

Tendrán también la consideración de falta grave las conductas descritas en el apartado de faltas leves cuando supongan avería o desperfecto cuya reparación o restitución supere los 1.500,00 euros.

Artículo 62. Faltas muy graves.

a) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el plazo de un año, a contar desde la fecha de resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

b) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades en todo aquello que no sea lo regulado para esta materia en faltas leves o graves. (1)

c) El incumplimiento, por déficit, del número de horas de trabajo efectivo a realizar al año por cada trabajador, en relación con el cómputo anual de jornada regulado en el presente Convenio; en este sentido, será infracción muy grave el déficit superior al 5% de las horas a realizar por el trabajador en un año, o parte proporcional en su caso.

d) Más de diez faltas de puntualidad sin justificación durante un mes.

e) La ausencia al trabajo de seis o más días sin justificación durante un mes.

f) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas; así como cualquier conducta constitutiva de delito, declarada mediante sentencia.

g) Manifiesta insubordinación.

h) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.

j) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros, subordinados y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.

k) El acoso moral y/o sexual.

l) Incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

m) Simulación de enfermedad o accidentes que acaerren una incapacidad laboral, y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal.

n) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

o) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

p) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

(1) La normativa de referencia en esta materia será la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, el Decreto 8/1985 y Decreto 174/1989, o aquella regulación en vigor en cada momento.

q) Será infracción muy grave el falseamiento de los contenidos de los partes de trabajo o de cualquiera de los documentos de control de actividad.

r) El desarrollo de actuaciones, dentro o fuera de la jornada laboral, que sean merecedoras de la calificación como infracción muy grave, atendiendo a la normativa y reglamentación de policía portuaria. A estos efectos, se entenderá cometida la infracción laboral cuando hubiera recaído resolución firme en el procedimiento sancionador administrativo seguido respecto a los hechos infractores.

s) Causar, por imprudencia, negligente o mala fe, daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Empresa o de terceros.

t) Adoptar acuerdos, conductas o realización de actos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Empresa como Administración o a los ciudadanos.

u) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La reincidencia en el plazo de dos años en caso de embriaguez estando de servicio.

v) La falta de cumplimiento, de forma injustificada, de servicios mínimos y de mantenimiento para los que sea designado en caso de huelga.

w) Las conductas descritas en los apartados anteriores cuando constituyan una trasgresión de las normas de seguridad informática o protección de datos, el acceso a páginas Web de contenido pornográfico, vulneradoras de los derechos de los menores, con contenidos racistas, xenófobos, sexistas, o en general contrarios a los valores y principios constitucionales, así como la difusión por correo electrónico o cualquier otro medio de mensajes o ficheros de contenido análogo.

Tendrán también la consideración de falta muy grave las conductas descritas en cualquiera de los apartados anteriores cuando supongan avería o desperfecto cuya reparación o restitución supere los 6.000,00 euros.

Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones a imponer en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a dos años.

Para el caso de infracción por el incumplimiento del cómputo anual de jornada, la imposición de las sanciones contempladas en este apartado lo serán sin perjuicio de la detracción proporcional de las retribuciones correspondientes al número de horas no trabajadas.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.
- c) Despido.
- d) Traslado forzoso, sin indemnización.

4. Para el caso de infracción por el incumplimiento del cómputo anual de jornada, la imposición de las sanciones contempladas en este apartado lo serán sin perjuicio de la detracción proporcional de las retribuciones correspondientes al número de horas no trabajadas.

Artículo 64. Procedimiento sancionador: normas comunes.

1. Todas las sanciones serán notificadas por escrito al expedientado haciéndose constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los Representantes legales y Delegado Sindical, en su caso.

2. La efectividad de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, y aquellas otras que la Dirección estime, podrán quedar en suspenso hasta que, agotada la vía judicial, adquieran definitiva firmeza.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se dará audiencia a la representación legal de los trabajadores, y en su caso al delegado sindical.

4. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este capítulo, y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión, o por la indemnización que legalmente corresponda.

Artículo 65. Procedimientos abreviados por faltas leves.

En los casos de faltas leves, y sin perjuicio de que analizados los hechos en el transcurso de este tipo de expediente pudieran ser constitutivos de faltas de mayor entidad, a lo que se aplicaría el régimen previsto para éstas, se instruirá un expediente abreviado consistente en la notificación por escrito al trabajador expedientado y a sus representantes legales, y delegado sindical en su caso, de la falta que se le imputa, otorgándole al expedientado un plazo de diez días naturales, a partir de la citada notificación, para que presente por escrito las alegaciones y pruebas que tenga por convenientes a su derecho, tras lo que la Gerencia emitirá, con exposición de los motivos de su decisión, la correspondiente resolución.

Artículo 66. Procedimiento sancionador para faltas graves o muy graves.

1. Cuando se impute al trabajador la comisión de falta grave o muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al expedientado, a los representantes legales y, en su caso, al Delegado Sindical.

2. La Gerencia podrá abrir, con carácter previo al inicio del expediente, un período de diligencias previas a fin de conocer las circunstancias de los hechos, su gravedad y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento disciplinario. El período de diligencias previas no interrumpirá el cómputo de la prescripción.

3. Cuando los hechos sean susceptibles de ser constitutivos de falta grave o muy grave, la Gerencia acordará la apertura de expediente disciplinario, indicando la persona o personas presuntos responsables, sucintamente las conductas o hechos que se imputan, y designará Instructor y Secretario entre personal de la empresa que, en la medida de lo posible, no pertenecerá al Departamento o unidad organizativa en la que preste servicios el expedientado.

4. En el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la apertura del expediente, el Instructor for-

mulará el pliego de cargos, en el que se identificará al presunto responsable y se expondrán los hechos imputados de manera detallada indicando el lugar, la fecha o fechas o periodo continuado en que los hechos se produjeran, así como su tipificación y sanción disciplinaria que pudiera corresponder, todo ello sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción, y lo notificará al expedientado, delegados de personal, y delegado sindical, en su caso, otorgándoles un plazo de diez días hábiles para su contestación y, en su caso, para presentación de documentos y pruebas.

5. El expedientado, los delegados de personal, y el delegado sindical, en su caso, dentro del plazo de contestación al pliego de cargos podrán proponer la práctica de las pruebas que consideren convenientes, sobre las que el instructor se pronunciará admitiéndolas, fijando la fecha o plazo para su realización, o rechazándolas mediante escrito razonado. Asimismo, el Instructor de oficio podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime pertinentes. El expedientado y, a petición de éste, el delegado de personal o sindical, podrán estar presentes en la práctica de las pruebas. Subsidiariamente, será de aplicación a la práctica de pruebas las normas del procedimiento laboral.

6. Finalizados los trámites descritos, el Instructor formulará la propuesta de resolución, en la que necesariamente se deberán fijar con claridad los hechos, especificándose los que se consideran probados, su exacta calificación jurídica, se determinará la falta que, en su caso, aquellos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que se propone, o bien se propondrá la declaración de no existencia de falta o responsabilidad disciplinaria.

7. De la propuesta de resolución se dará traslado al expedientado y sus representantes, otorgándose un plazo de diez días hábiles para la presentación de alegaciones por escrito, tras lo que el Instructor elevará el expediente con su propuesta a la Gerencia, incluyendo un informe relativo a las alegaciones planteadas a la propuesta, para que aquélla, en un plazo de tres días hábiles, emita Resolución con exposición de los motivos de su decisión, procediéndose a la notificación de la misma al expedientado, delegados de personal, y delegado sindical, en su caso.

8. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que pudiera perturbar la necesaria disciplina o el normal desarrollo de los servicios, la Gerencia podrá, en cualquier momento del procedimiento y con carácter medida cautelar, acordar el relevo de sus funciones al expedientado sin perjuicio del abono de retribución. El periodo de relevo será descontado de la sanción que fuera finalmente impuesta, con la detracción de retribuciones correspondiente si la sanción impuesta fuera de empleo y sueldo. Si del resultado del expediente no se deduce responsabilidad del trabajador, o la sanción impuesta fuese distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado relevado del servicio de manera preventiva, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación, que, en su caso, podrá incluir intereses de demora.

9. La sanción económica derivada de una suspensión de empleo y sueldo podrá ser cumplida, mediante su deducción hasta en un máximo de 6 mensualidades.

10. En los casos de denuncia por acoso sexual, se velará especialmente por el derecho a la intimidad, tanto de quien denuncia como del denunciado, así como por la confidencialidad de los hechos. Se tomarán las medidas cautelares y de protección del denunciante que sean necesarias, que no podrán suponer perjuicio para aquel, incluyéndose los posibles cambios de lugar

de trabajo de denunciante y/o denunciado. No se permitirán represalias contra el denunciante ni contra los posibles testigos, dándoseles en todo momento apoyo e información necesaria sobre recursos de cara a posibles acciones legales.

Artículo 67. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales, todo ello a partir de la fecha del conocimiento fehaciente de su comisión por la Dirección de la Empresa, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la comunicación formal al trabajador de la apertura de expediente disciplinario, que deberá ser instruido en el plazo máximo de cuatro meses desde su apertura, a salvo de las interrupciones imputables al trabajador expedientado. Este plazo de cuatro meses se verá incrementado, por resolución de la Gerencia a propuesta del Instructor con comunicación al expedientado a sus representantes, en otros dos meses cuando la marcha del procedimiento, naturaleza de las pruebas a realizar, u otras circunstancias concurrentes en el proceso así lo aconsejen.

2. Compete al responsable de cada centro de trabajo trasladar, por escrito o por otro medio del que quede constancia, a la Dirección de la empresa, sin dilaciones injustificadas, las incidencias que en materia de faltas laborales ocurran.

CAPÍTULO XVI

Prevención de riesgos laborales.

Artículo 68. Prevención de riesgos laborales.

La Dirección de la Empresa, con la preceptiva observación y necesaria colaboración de los Trabajadores y sus Representantes Legales, se comprometen con los objetivos y prescripciones recogidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las medidas y aspectos que sobre la materia sean necesarios.

Artículo 69. Consulta y participación de los Trabajadores.

1. Derechos de Participación y Representación.

A los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales les corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo. Para ello, los Representantes de los Trabajadores ejercerán las competencias que las normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la Empresa y los órganos y tribunales competentes.

2. Delegados de Prevención.

Serán los representantes legales de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, designados por y entre los componentes del Comité de Empresa, Delegados de Personal y el Delegado Sindical.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones como tales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en 22 horas/mes para los componentes del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical. No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación a los citados créditos horarios, el correspondiente a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualquier otra reunión convocada específicamente por la Dirección de la Empresa en la que se trate materia de prevención de riesgos.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones periódicas.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo en los términos del artículo 36.2 A) y artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención podrán distribuir su crédito horario mensual, como representante legal de los trabajadores, en módulos bimensuales.

3. El número de Delegados de Prevención será de tres en el conjunto de los centros y actual plantilla de esta Empresa.

La Dirección deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud. Dicha formación se deberá facilitar por la Empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

4. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Serán las recogidas en la legislación vigente, y en particular en el artículo 36 de la LPRL:

- Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales, y las adoptadas por la Empresa en el desarrollo de la misma.
- Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 LPRL. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención, deberán elaborarse en un plazo de 15 días naturales, excepto cuando sea necesario la elaboración complementaria de informes especializados externos, de requerirlos la evaluación por la complejidad de las decisiones que se pretendan adoptar, en cuyo caso dicho plazo será de hasta un máximo de 30 días naturales. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Dirección podrá poner en práctica su decisión.
- Ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, y en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la referida LPRL. Igualmente, a los efectos de mejorar la acción preventiva, y en lo establecido en el artículo 23.e, se incluirán internamente en la relación de accidentes aquellos comunicados por los trabajadores aunque no hayan afecta-

do su integridad física, pero constituyan indicadores de riesgos en el trabajo, «accidentes en blanco».

- Ser informados por la Dirección sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores, una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u organismos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. Serán por cuenta de la Empresa los gastos de viaje por desplazamientos que se generen por la visita anual a cada centro de trabajo por un Delegado de Prevención.

- Recabar de la Dirección la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección de la Empresa, a través del Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. La decisión negativa de la Dirección a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada fehaciente. La falta de respuesta en un plazo de 15 días hábiles provocará la adopción de las medidas propuestas por el Comité de Seguridad y Salud.

- Cualesquiera otras que las disposiciones legales, y con el alcance que éstas prevean, les confieran.

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 70. Naturaleza, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención tendrán, en el ejercicio de sus funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo, las garantías reguladas para los Representantes de los Trabajadores en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

Artículo 71. Comité de Seguridad y Salud.

1. Constitución y naturaleza.

En la Empresa continuará constituido y en sus funciones el Comité de Seguridad y Salud, como 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 laborales.

2. Composición.

El Comité estará formado de manera paritaria por los tres Delegados de Prevención y por tres representantes designados por la Empresa. En el caso de que el Delegado Sindical no sea Delegado de Prevención, podrá asistir a las reuniones del Comité, interviniendo en este supuesto con voz pero sin voto.

El Comité deberá acordar sus reglas de funcionamiento interno, designando, al menos por períodos anuales, qué miembro realizará las funciones de Secretario.

3. Funcionamiento.

- Convocatorias de reuniones: ordinarias/extraordinarias: Cualquiera de las representaciones, con una antelación mínima de 72/24 horas respectivamente sobre la fecha prevista de celebración, e incluyendo el orden del día propuesto, se dirigirá al Secretario para que este emita la convocatoria formal de la reunión, fijando la fecha, hora, lugar de celebración y orden del día de la reunión.

- Régimen de reuniones: Podrán ser ordinarias, según lo regulado anteriormente, o extraordinarias. Sobre estas últimas, los criterios formales expuestos sobre convocatorias se acomodarán en lo necesario en función de la urgencia, importancia o gravedad de las circunstancias que motiven la reunión. Una vez convocadas, las reuniones serán efectivamente celebradas con independencia del número de asistentes por cada una de las representaciones, salvo no comparecencia de la totalidad de una de las representaciones que deberá razonar los motivos de su inasistencia.

- Deliberaciones y acuerdos: Como órgano consultivo, el Comité deliberará sobre todo aquello que prevean sus competencias y facultades. Los acuerdos que se adopten en su seno deberán contar con el respaldo, al menos, de la mayoría simple de los componentes de cada una de las representaciones presentes en la reunión. Del contenido, y acuerdos adoptados en su caso, de las reuniones se levantará la correspondiente acta que, una vez firmada por los asistentes en el mismo acto o sesión posterior, será custodiada por el Secretario quien emitirá copias para ambas representaciones.

4. Competencias.

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

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

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

3. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en medida preventiva.

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

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

6. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materias de Prevención y Salud Laboral, que deberá impartirse en horario de trabajo.

7. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

Artículo 72. Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante un reconocimiento médico con la periodicidad y alcance que establezcan los protocolos médicos aplicables en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y, en otro caso, siempre que el trabajador solicite dicho reconocimiento con motivo justificado.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Con base en lo anterior, tendrán carácter obligatorio, con la periodicidad que fijen los protocolos médicos aplicables o el servicio de prevención, los reconocimientos a los trabajadores entre cuyas funciones esté el manejo y mantenimiento de maquinaria (pórticos travelift, grúas, carretillas elevadoras, dumpers o embarcaciones).

Los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa deberán someterse en todo caso a reconocimiento médico previo, a los efectos de lo establecido en el párrafo anterior.

Será objeto de estudio y deliberación por parte del Comité de Seguridad y Salud, con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención, el diseño o adopción de los protocolos y/o pruebas que deban contener los reconocimientos en función del puesto de trabajo.

2. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

3. Los reconocimientos médicos regulados en el presente Convenio serán realizados por la entidad a la que se encomiende el Servicio de Prevención de la Empresa, y se regirán en todo caso por los principios recogidos en el artículo 22 de la LPRL sobre respeto a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador, la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, así como la no discriminación en su perjuicio.

Artículo 73. Botiquín de Primeros Auxilios.

En cada centro de trabajo de la Empresa existirá botiquín de primeros auxilios con los materiales básicos necesarios determinados por el Servicio de Prevención, debidamente renovados o repuestos, para dicho nivel asistencial.

Artículo 74. Servicio de Prevención.

Con la actual configuración de centros de trabajo y plantilla de la Empresa, el desarrollo de la actividad

preventiva, sin perjuicio de lo regulado anteriormente en esta materia, será concertado con un Servicio de Prevención Ajeno en los términos de la vigente legislación, y particularmente en lo recogido en los arts. 16 y 20 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 75. Equipos de protección individual.

Los trabajadores utilizarán los Equipos de Protección Individual que para cada puesto, tarea o circunstancia, así estén determinados (Anexo Dos).

Artículo 76. Formación en prevención.

Los trabajadores tienen el derecho de recibir formación e información en materia de prevención de riesgos laborales y emergencias, del nivel y alcance adecuados para el desempeño seguro de su trabajo, así como la obligación de recibirla y poner en práctica los conocimientos adquiridos con dicha formación, aplicando los mismos y transmitiéndolos en su entorno para colaborar en la mejora de la cultura preventiva y el cambio hacia comportamientos y actitudes seguras, particularmente en los puertos.

CAPÍTULO XVII

Salario e indemnizaciones

Artículo 77. Estructura salarial. Definiciones.

1. Con carácter preliminar a este apartado, se establece que las siguientes definiciones y las cuantías que se expresan de los diferentes conceptos en Tablas Salariales están referidas a la jornada ordinaria regulada en el Capítulo XI. En consecuencia, en los casos de contrato a tiempo parcial o reducciones de jornada, dichas cuantías serán abonadas en su proporción correspondiente al porcentaje de dicha jornada ordinaria que, en cada caso particular esté pactado, con excepción de los conceptos de «kilómetros» y «gastos de difícil justificación».

2. Para los casos de contratos de trabajo en prácticas (según artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo), las cuantías de Salario base, Categoría y Contrato serán, como mínimo y respecto de los importes previstos para cada categoría en Tablas Salariales, del 65% y 80% respectivamente para el primer y segundo año de vigencia de contratos bajo dicha modalidad.

Sección 1.ª. Conceptos salariales

Artículo 78. Salario base y pagas extraordinarias.

1. Salario base. Es el fijado, por unidad de tiempo y con carácter mensual/anual para la jornada completa, expresado por cada categoría laboral en las Tablas Salariales que figuran en Anexos.

2. Pagas extraordinarias. Se establecen dos Pagas Extraordinarias al año, por importe, cada una, de una mensualidad de Salario base y Antigüedad, en función de los importes que devengue cada trabajador por su categoría y años de servicio. Dichas Pagas, denominadas de «Verano» y «Navidad», se devengarán semestralmente, computando la primera desde el 1 de enero al 30 de junio, y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre. El abono se realizará de forma proporcional al número de días trabajados en el semestre en los casos de ingreso o cese del trabajador. La liquidación de las Pagas se realizará, entre el 1 y 15 de julio la de Verano, y entre el 10 y 25 de diciembre la de Navidad.

Artículo 79. Complementos y Pluses.

1. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad retribuirá la vinculación del trabajador en función de los años de servicio efectivo a la Empresa, con la percepción, para cada categoría, de las cuantías establecidas en Tablas Salariales. El devengo queda establecido por el sistema de Trienios (3 años), a razón, cada uno de ellos, de un 3 por ciento de la cuantía fijada para el Salario base mensual de cada categoría en la T.S., con un máximo de 10 trienios. Cada nuevo trienio se abonará con efectos del primer día del mes en que se cumpla, a partir de la fecha de antigüedad de cada trabajador.

2. Categoría.

Este complemento se abonará a todos los trabajadores en función de la categoría laboral en que esté encuadrado, mediante doce mensualidades anuales según los importes consignados en la Tabla Salarial.

3. Homogeneización.

Este es un complemento personal de carácter mensual e individual en su cuantía y «ad personam», que conserva el personal que ingresó en la Empresa por la vía de la subrogación (constitución de EPPA en 1992 y transferencia de puertos en 1995). La definición y criterio de cálculo queda recogida en el artículo 15.1.3 y Disposición Adicional 2ª del III Convenio Colectivo de EPPA.

4. Contrato.

Este complemento mensual, que absorberá incrementos salariales que puedan producirse por causas externas a la Empresa durante el período de vigencia del presente Convenio, tendrá la siguiente regulación en función de las dos situaciones existentes: a) personal de nuevo ingreso a partir de la fecha de entrada en vigor del V Convenio; b) personal con relación laboral en vigor a la citada fecha.

a) El personal de nuevo ingreso en EPPA percibirá como mínimo en función de la categoría laboral en que esté encuadrado, la cuantía establecida en las tablas salariales.

b) Para el personal con relación laboral en vigor, este complemento se abonará conforme a las dos situaciones siguientes:

b.1. En el caso de aquellos trabajadores que vinieran percibiendo complemento de Contrato y éste fuera de cuantía inferior a la establecida en Tablas Salariales del presente Convenio, comenzarán a percibir el nuevo importe fijado en Tablas Salariales con carácter de mínimo. Se exceptúa de lo anterior a los trabajadores que vinieran percibiendo Complemento de Homogeneización, tal que sumado éste al importe que ya perciben de Complemento de Contrato, el resultado sea de cuantía superior a la establecida en Tablas Salariales para el nuevo Complemento de Contrato del V Convenio Colectivo.

b.2. En el caso de los trabajadores que percibieran complemento de Contrato por importe superior al establecido en Tablas Salariales les continuará siendo de aplicación la regla de absorción establecida en el artículo 17.2.4,b.2 del IV Convenio Colectivo, en los casos de incremento de retribución que se produzca con motivo de cambio de Grupo profesional y/o de Categoría laboral derivado de cualquier causa o procedimiento.

5. Plus de Nocturnidad.

Este concepto retribuirá el trabajo efectivo realizado en horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas. Los importes/hora para cada categoría son los expresados en Tablas Salariales.

6. Complemento Personal.

Este es un complemento mensual con carácter individual en su cuantía (Personal 1: 40,47 euros (6.734 ptas.) ó Personal 2: 33,72 euros (5.611 ptas.) brutos) y «ad personam», que conserva el personal que ingresó en EPPA por la vía de la subrogación (constitución de EPPA en 1992 y transferencia de puertos en 1995). No será absorbible por otros conceptos y su cuantía permanecerá inamovible hacia el futuro (congelación). La definición y criterios de cálculo quedaron expresados en el artículo 15.1.7 y Disposición Adicional 4ª del III Convenio.

7. Plus de Domingos o Festivos.

Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los domingos o los días festivos (del calendario oficial o los previstos en el presente Convenio como tales). La cuantía bruta/día para 2007 será de 39,14 euros. El devengo y percepción de este concepto requerirá que la jornada efectiva realizada sea la prevista para ese día en horario y calendario, con un mínimo de 5 horas.

8. Plus de Sábados.

Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los sábados. En el caso de que el sábado coincida con ser festivo se abonará solo y exclusivamente el Plus de Festivos. La cuantía bruta/día para 2007 será de 19,56 euros. El devengo y percepción de este concepto requerirá que la jornada efectiva realizada sea la prevista para ese día en horario y calendario con un mínimo de 5 horas.

9. Plus de mañana de Sábado.

En determinados casos, y aún tratándose de una prestación de servicios incluida en el cómputo anual de jornada ordinaria, el trabajo en la mañana de los sábados por determinado personal de puertos, que suponga el no disfrute de dos días de descanso semanal consecutivos, sino de un día y medio (tarde del sábado y domingo completo), será compensado con el abono de este plus, adicional al Plus de Sábados regulado en el punto anterior. En los sistemas de ordenación de la jornada semanal en puertos (que coloquialmente en esta Empresa se denominan «semana corta, semana larga») que contemplan módulos de trabajo/descanso superiores a una semana natural (entendida ésta de lunes a domingo), no se abonará este plus adicional al de Sábados, dado que el cómputo de descanso, y su acumulación, no suponen que este sea de un día y medio. La cuantía de este Plus para 2007 será de 13,43 euros/día.

10. Plus de Policía Portuaria.

Este concepto destinado exclusivamente a los trabajadores con categoría laboral de Policía Portuaria retribuirá la responsabilidad asociada al desempeño efectivo de las funciones de dicha categoría, según la definición de la misma en el presente Convenio. La cuantía mensual para 2007 será de 33,59 euros.

11. Plus de Jornada Partida.

Este concepto retribuirá el trabajo efectivo de cada día realizado en jornada partida de mañana y tarde. La cuantía bruta diaria para 2007 será de 6,00 euros. Para los años 2008 y 2009, el importe de este plus será de 6,25 euros, y de 6,50 euros para el año 2010. A las cuantías indicadas para este plus para los años 2008 a 2010 se incrementará acumulando el importe que corresponda por la revisión para cada anualidad de acuerdo con lo previsto en las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector Público Andaluz. El devengo y percepción de este concepto requerirá que la jornada efectiva realizada en horario de tarde sea como mínimo de 2 horas.

12. Prima por dedicación en horario de tarde.

Este concepto tiene como objetivo potenciar y retribuir la mayor dedicación que supone la prestación de

servicios en horarios partidos de mañana y tarde, contribuyendo con ello a una mejora en la atención a los usuarios derivada de dicha flexibilidad de horarios. Se plantean las siguientes situaciones:

a) Personal de los Servicios Centrales de EPPA. En el calendario y horarios de este centro se establece, con carácter obligatorio, la prestación de servicios en una tarde a la semana. No obstante lo anterior, los trabajadores que deseen realizar su jornada, incluyendo un número superior de tardes a la obligatoria prevista, lo podrán hacer con arreglo a los siguientes criterios:

- El trabajador, previa solicitud a la Dirección, se comprometerá a prestar servicios, por periodos de compromiso mínimos de un año natural, en un número de entre 1 y 3 tardes adicionales a la obligatoria (no se contempla la que sería 4.ª tarde adicional correspondiente a los viernes). No serán objeto de esta prima las prestaciones de servicios que se produzcan, en las tardes adicionales a la obligatoria, con el objetivo de completar/recuperar cómputo de jornada.

- La presencia obligatoria por las tardes será, como mínimo, de dos horas. En los periodos de jornada intensiva de verano no se abonarán las siguientes cuantías, salvo que el trabajador continúe realizando su jornada/horario conforme a su compromiso. Ante la solicitud del trabajador la Dirección determinará los días concretos en que el interesado deba asistir al trabajo por la tarde.

- Las compensaciones siguientes lo serán sin perjuicio del abono del Plus de Jornada Partida por cada día efectivamente realizado de este modo, según el punto 11 anterior.

- El importe de las compensaciones por los compromisos individuales contemplarán el abono de las siguientes cuantías brutas en módulo semanal para 2007:

- 1.ª tarde adicional a la semanal: 2,69 euros/semana.
- 2.ª tarde adicional a la semanal: 6,06 euros/semana.
- 3.ª tarde adicional a la semanal: 10,77 euros/semana.

b) Personal de los Puertos de EPPA. En el caso de puertos, con carácter general y sin perjuicio de la concreción que deba hacerse en materia de calendario y horarios, la prestación de servicios portuarios y la vigilancia y control de los recintos, así como la atención a Usuarios en las oficinas, hace necesaria la presencia del personal de estos centros en horarios de mañana y tarde. Por ello, el personal que deba prestar servicios en régimen de jornada partida con carácter obligatorio percibirá, adicionalmente al Plus de Jornada Partida regulado en el punto 11, las siguientes cuantías brutas en módulo semanal para 2007, en función del calendario/horario previsto para cada temporada del año:

- 1.ª tarde adicional a la semanal: 2,69 euros/semana.
- 2.ª tarde adicional a la semanal: 6,06 euros/semana.
- 3.ª tarde adicional a la semanal: 10,77 euros/semana.
- 4.ª adicional o más tardes semanales: 16,82 euros/semana.

13. Plus de Turnicidad a 3 horarios.

La realización de la jornada en los tres turnos: mañana, tarde y noche, mediante la rotación sistemática y estable del personal del Grupo de Servicios, establecida previamente por la Dirección, será retribuida mediante este concepto que supondrá una cuantía para 2007 de 80,74 euros brutos mensuales.

14. Plus de turno fijo de tarde.

El personal del Grupo de Servicios que preste servicios en jornada continua de tarde en turno fijo (en el horario

comprendido entre las 14:00 y las 22:00 horas), percibirá este concepto, cuya cuantía bruta mensual será de 36,00 euros para 2007. Por parte de la Empresa no se establece la rotación sistemática y estable de los trabajadores del Grupo de Servicios entre los turnos de mañana y tarde; no obstante lo anterior, por acuerdo entre dos trabajadores, que voluntariamente así lo pacten, podrán permutarse con carácter puntual sus respectivos turnos fijos (de mañana y tarde) en función de necesidades personales, previa autorización del responsable del centro de trabajo.

15. Plus de Reprogramación de Calendario (Reprog. 1).

Este concepto retribuirá los siguientes aspectos: la modificación del calendario de disfrute de vacaciones fijado previamente, siempre y cuando las modificaciones sean a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a tres meses respecto de la fecha inicialmente determinada para el comienzo del disfrute de las vacaciones. La cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será, para 2007, de 111,95 euros.

16. Plus de Reprogramación de Descanso (Reprog. 2).

La variación en días de descanso semanal, festivos, descansos compensatorios de festivos, o reprogramación completa de una semana, siempre que sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a un mes, será retribuida con este concepto cuya cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será para 2007 de 22,39 euros.

17. Plus de Reprogramación de Turno (Reprog. 3).

La variación puntual del turno de trabajo o descanso previsto, siempre que la misma sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a una semana, será retribuida con este concepto cuya cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será para 2007 de 11,20 euros.

18. Plus de distancia (Puertos de El Terrón, Sancti Petri y Conil).

Este concepto será abonado, exclusivamente, a los trabajadores que presten sus servicios adscritos a los centros de trabajo de El Terrón (Lepe) en Huelva, Sancti Petri (Chiclana) y Conil en Cádiz, en razón a su localización geográfica fuera de los respectivos cascos urbanos de las referidas poblaciones y las limitaciones que en transporte público existen en los mismos. La cuantía bruta mensual del plus para 2007 será de 40,30 euros. Este concepto absorberá, hasta su cuantía total, las cantidades que se vinieran percibiendo por determinados trabajadores de los citados centros por este concepto.

19. Complementos de Destino.

Estos conceptos, determinados en sus cuantías brutas mensuales para el año 2007 en Tablas Salariales retribuirán la realización de las funciones definidas para cada uno de los Destinos en el Capítulo VIII sobre Clasificación profesional, previa designación de la Dirección asignando al trabajador a cualquiera de ellos.

20. Prima por dedicación especial.

Este concepto de nueva creación en el presente convenio tiene por objeto retribuir la especial dedicación y disponibilidad para la atención a incidencias extraordinarias que se presenten en los centros de trabajo fuera del horario habitual de los trabajadores, así como compensar y retribuir los excesos de la jornada ordinaria de trabajo que se puedan producir en determinadas ocasiones puntuales por trabajos urgentes o de especial interés para la empresa, a criterio de la Dirección.

La cuantía bruta de esta prima, que se abonará a propuesta del responsable del trabajador de que se tra-

te, guardará relación directa entre el tiempo empleado y el salario bruto del mismo, al que se podrá aplicar un coeficiente multiplicador entre 1 y 3 que determinará la Gerencia mediante resolución motivada. De las cantidades abonadas por este concepto se informará a la CIV.

21. Productividad.

Este concepto, de carácter variable tiene como finalidad retribuir, con carácter individual, la mejora de la productividad en la empresa. Se devengará con carácter semestral y su cuantía, para cada trabajador, será fijada por resolución de la Gerencia basada en criterios objetivos. A tal fin, se constituirá una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros por cada una de las partes, que realizará una propuesta sobre los criterios objetivos de devengo a la Gerencia, en base a los cuales se administrará posteriormente el presente concepto.

Sección 2.^a. Conceptos no salariales.

Artículo 80. Gastos por desplazamientos.

Cuando el trabajador, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse fuera del municipio en el que se sitúa el centro de trabajo donde presta servicios, percibirá una indemnización económica compuesta por los siguientes conceptos:

a) Los gastos de manutención y alojamiento serán abonados mediante la presentación de las correspondientes facturas debidamente cumplimentadas.

b) Por gastos de desplazamiento en vehículo propio: 0,2626 euros brutos/kilómetro para 2007, o bien el abono del billete de medio de transporte público, o la factura de un vehículo de alquiler incluyéndose en este último caso el gasto de combustible que se justifique con factura.

c) Gastos de peaje y de aparcamiento mediante la presentación de los correspondientes recibos, tickets o facturas.

d) Por gastos de difícil justificación y día de viaje: 6,90 euros brutos para 2007.

Gastos de los componentes de las Comisiones u órganos de participación. Con carácter general, los gastos por la asistencia a las Comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente Convenio serán a cargo de la Empresa, por el sistema de gastos por desplazamientos aquí previsto, en el caso de los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones ordinarias y todas aquellas convocadas formalmente por la Representación Empresarial y, para el caso de las sesiones extraordinarias convocadas por la Representación de los Trabajadores los gastos de hasta dos reuniones al año.

La Dirección, en el ámbito de sus competencias, dictará las instrucciones oportunas con el fin de asegurar la optimización de los viajes realizados por el personal de la empresa.

CAPÍTULO XVIII

Formación

Artículo 81. Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora de las capacidades y aptitudes de los trabajadores, en relación directa con las necesidades organizativas, de prestación de los servicios y su calidad y, en definitiva del objeto social de la Empresa, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores mediante, entre otros, la Formación.

b) Colaborar para que, además, la Formación contribuya al incremento de la eficacia y eficiencia, tanto económica como funcional para la mejora de la competitividad de la Empresa.

c) Que la Formación sea una de las herramientas fundamentales para la adaptación a los cambios que se puedan producir, motivados tanto por la innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

d) Que la Formación profesional sea una actividad que se desarrolle de manera continua en la Empresa, con los criterios y mejor programación y ejecución posible para propiciar el desarrollo y la innovación en las actividades propias de aquella.

Artículo 82. Criterios.

A la vista de la trascendencia de lo anterior, y dentro de las posibilidades y necesidades organizativas y económicas de la Empresa, la política de Formación en la misma será llevada a efecto bajo los siguientes criterios:

a) Profesionalidad y desarrollo de los Recursos Humanos, intentando dar satisfacción a las necesidades de formación profesional o reciclaje de los trabajadores para su acceso a cualificaciones superiores.

b) La mayor generalización posible de la acción formativa en pos de su proyección al personal de todos los niveles.

c) Corresponsabilización de la Dirección, los Trabajadores y sus Representantes Legales en el entendimiento de que la Formación es en interés de todos y requiere de su participación, así como en su doble componente de derecho y de deber.

d) Coherencia y conexión en el diseño de las acciones con las necesidades funcionales de los puestos y la cualificación necesaria para el desempeño de los mismos.

e) Valoración de la Formación como factor estratégico para la competitividad de la Empresa, así como constituir un aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la organización que posibilite la adaptabilidad de los Recursos Humanos a los procesos productivos o de servicio, contribuyendo a la operatividad de la movilidad funcional.

Artículo 83. Tiempo de Formación.

1. Cada trabajador tendrá, al menos, derecho a participar en acciones formativas con una duración lectiva efectiva (unitaria o por agregación de varias acciones) de 40 horas cada tres años, horas que serán con cargo al cómputo de tiempo de trabajo efectivo. El citado tiempo mínimo de cada trabajador será destinado al Plan de Formación de la Empresa que se establezca durante la vigencia del presente Convenio.

2. Si transcurrido el plazo de tres años, a contar desde la aprobación del Plan de Formación o no existiese dicho Plan, los trabajadores que no hubiesen recibido formación, al menos por el número de horas indicado, podrán presentar a la Dirección iniciativas sobre cursos u acciones formativas relacionadas con el contenido de su puesto y categoría profesional, a efectos de que, una vez aprobadas por aquella el trabajador acceda a la realización de los cursos y se enjunque tal déficit.

Artículo 84. Financiación.

Las acciones formativas serán financiadas con cargo a los recursos económicos de la Empresa, sin perjuicio de la solicitud y gestión de subvenciones o ayudas, totales o parciales, que, como las que concede la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), pueda obtener la Empresa. En este punto, las partes se comprometen a la

colaboración necesaria para la obtención de dichas ayudas, en los términos que su propia regulación prevea.

Artículo 85. Participación.

En virtud del presente Convenio Colectivo, será la CIV la Comisión paritaria facultada para el diseño y gestión de la Formación. Las competencias de la CIV en este sentido serán:

- Estudiar y resolver las discrepancias que pudieran surgir en relación con las acciones y propuestas formativas que efectuará la empresa.

- Velar por la ejecución efectiva de las acciones formativas que se diseñen.

- Estudiar y proponer a la Dirección la resolución de solicitudes de permisos individuales de formación, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

- Proponer a estudio nuevas propuestas sobre acciones de Formación.

Artículo 86. Programación.

Durante la duración del presente Convenio se programarán cursos específicos que permitan cualificar al personal para su promoción interna, siempre y cuando reúnan los requisitos de formación reglada especificados en el mismo.

CAPÍTULO XIX

Derechos sindicales

Artículo 87. Cauces de la representación colectiva.

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

Artículo 88. Comité Intercentros.

1. A partir de la entrada en vigor del V Convenio Colectivo, se acuerda la posible constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros, como órgano representativo y colegiado del conjunto total de los trabajadores de EPPA.

2. El Comité tendrá un número máximo de cinco miembros, que serán designados de entre los componentes de los comités de empresa o delegados de personal.

3. Cada una de las cinco provincias en las que en la actualidad existen centros de trabajo de la entidad (Almería, Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla), representando pues a todos los centros y trabajadores de cada una de aquellas, tendrán un miembro en el nuevo órgano colegiado. En el caso de que, con base en los actuales objetos sociales de gestión de servicios portuarios y de gestión de áreas de transporte de mercancías, o futuros de la entidad, existieran centros y trabajadores de EPPA en otras provincias de la Comunidad Autónoma, será competencia de la CIV el análisis, debate, negociación y acuerdos que procedan sobre lo que resulte más adecuado en relación con la composición del Comité Intercentros.

4. En la constitución y composición del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los resultados electorales sindicales, considerados globalmente a nivel provincial, y respecto del número de representantes obtenidos en la empresa.

5. Los miembros del Comité intercentros, con la proporcionalidad antes citada, serán elegidos por las organizaciones sindicales, y en su caso por los independientes, que comunicarán a la empresa las altas y bajas que en

el tiempo puedan producirse. Los cambios que se puedan producir en la representación unitaria, con motivo de elecciones provinciales que no sean de carácter general en el ámbito de la empresa, serán considerados y efectivos a 31 de diciembre de cada año a efectos de la posible modificación en la composición del Comité Intercentros.

6. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias exclusivas:

a) La prevista en el art. 64.1.1 del ET sobre recepción trimestral de información sobre la evolución general de la empresa en sus sectores de actividad, producción y ventas, programa de producción y evolución del empleo, nuevos contratos laborales y subcontratación.

b) La prevista en el art. 64.1.2 del ET sobre recepción de copias básicas de contratos laborales, notificaciones de prórrogas y denuncias de los mismos, así como de los boletines de cotización a la Seguridad Social

c) La prevista en el art. 64.1.3 del ET de conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria

d) La prevista en el art. 64.1.4 del ET sobre emitir informe, con carácter previo, a la ejecución de reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada o traslado total o parcial de instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo

e) La prevista en el art. 64.1.5 de emitir informe sobre procesos que afectando al status jurídico de la empresa supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) Será el órgano competente para acordar la denuncia, prórroga y revisión del Convenio Colectivo, así como solicitar e interponer, por decisión mayoritaria de sus miembros, acciones administrativas o judiciales en lo relativo a sus competencias, conflicto colectivo y declaración de huelga legal.

g) Será el órgano competente para la negociación colectiva.

h) Recibir o emitir todas las comunicaciones, de o para la Empresa en relación con la representación legal de los trabajadores, en la medida que aquellas afecten a la globalidad de los trabajadores. En lo no previsto en los puntos anteriores, pero que suponga o afecte a intereses generales de todos los trabajadores, coordinando a los comités de empresa o delegados de personal, pero respetando, en lo no previsto en dichos apartados, la autonomía funcional y competencias propias que continúen residiendo en los comités de empresa y delegados de personal

7. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas o criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa, siendo sus decisiones en su ámbito competencial vinculantes para la totalidad de los trabajadores. Elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario y elaborará su propio reglamento de procedimiento, de lo que dará traslado formal a la Empresa.

8. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que, como representantes unitarios de los trabajadores, estén establecidas en la vigente normativa legal o convencional, y con el crédito horario que como tales tienen reconocido. El régimen de gastos de viaje estará comprendido dentro del previsto en el art. 88.4 con respecto a la reunión conjunta del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales una vez en cada trimestre natural.

Artículo 89. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

1. Composición de la representación unitaria o legal.

Conforme a lo regulado en los arts. 62 y 63 del ET, la representación unitaria o legal de los trabajadores corresponde a los Delegados de Personal en los centros provinciales de la Empresa de menos de 50 trabajadores/as y al Comité de Empresa en aquellos de 50 o más trabajadores.

El Comité de Empresa es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los trabajadores, en la Empresa o Centro de Trabajo, para la defensa de sus intereses.

El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el art. 66 del ET, en función del número de trabajadores en el momento de celebración de las elecciones sindicales.

2. Dotación.

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, la Empresa facilitará, previa comunicación y autorización por la Dirección de la misma, el uso de instalaciones propias de la Empresa para el desempeño de las funciones y actividades de representación. Asimismo, pondrá y facilitará para el desempeño de sus funciones los medios adecuados: armarios con sistema de cierre, material de oficina, teléfono, correo electrónico, fax, tableros de anuncios, etc.

3. Competencias.

Además de las que de forma concreta les asigna los arts. 64 y 65 del E.T., dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- Designar a los miembros que formarán parte de los Comités previstos en este Convenio, Tribunales de exámenes, etc.

- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.

- Tener acceso a los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes, con carácter mensual.

- Emitir informe previo sobre las posibles modificaciones que pueda plantear la Dirección de la Empresa al documento de Plantilla Ideal.

- Emitir informe sobre los criterios de cobertura de plazas y selección de personal.

- Emitir informe previo a la aprobación y ejecución de los planes de formación de la Empresa.

- Recibir información sobre los Sistemas de Calidad de EPPA.

- Recibir cualquier otra información de trascendencia para la organización que, no estando prevista en la legislación vigente, a criterio de la Dirección considere conveniente someter a la opinión del Comité de Empresa. En estos casos, la Empresa podrá presentar la información en reuniones con el Comité, a fin de poder debatir sobre ella, pero sin carácter vinculante, aunque la opinión de aquel deberá ser formalmente valorada por la Dirección para adoptar las decisiones que procedan.

4. Derechos y garantías.

Serán los recogidos en los apartados a), b), c) y d) del arts. 68 del E.T., disponiendo cada uno de sus miembros de un crédito retribuido de hasta 22 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. No será computable a dicho crédito el tiempo empleado en reuniones convocadas y llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Para el uso de las Horas Sindicales será necesario preaviso, y siempre que ello sea posible, con un mínimo de 24 horas de antelación.

Además de los que de forma concreta se les asigna en el art. 68 del ET, tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Las personas miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta 1 año después del cese en el cargo.

- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

- Las personas que componen los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tienen derecho a que la Empresa les abone los gastos de desplazamiento, alojamiento y dietas ocasionados por reuniones convocadas por la Empresa en las que sea requerida su asistencia en su condición de miembros de Comité de Empresa o Delegado de Personal, cuando con motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

- Se facilitarán a cada Comité de Empresa y Delegado de Personal tablones de anuncios para que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal fácilmente. Quienes representen al personal accederán a un ejemplar de la memoria anual de la Empresa y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

- Los gastos de viaje y las horas de trabajo efectivo que resulten en cada caso concreto, no computables en el crédito de 22 horas mensuales, para la posible reunión conjunta del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales una vez en cada trimestre natural del año en el centro de trabajo de la Empresa que éstos determinen.

Ambas partes se comprometen a hacer un seguimiento de los gastos que se generen por lo anterior, así como a adoptar las medidas necesarias para mantener la racionalidad de dichos gastos.

5. Asambleas.

Se estará a lo previsto en los artículos 77 a 80 del ET. No obstante se reconoce la posibilidad de celebrar hasta tres asambleas convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, según el caso, o bien los Delegados Sindicales de acuerdo con los anteriores, por cada año natural y Centro de Trabajo, a las que pueden asistir los trabajadores disponiendo de hasta hora y media de trabajo efectivo de su jornada, en el bien entendido que su celebración deberá ser al final o principio de la jornada y quedando garantizado el adecuado mantenimiento de los servicios del centro de trabajo.

6. Bolsa de Horas.

Sobre la posibilidad de acumulación y uso del crédito de horas de los Representantes de los Trabajadores se estará a lo siguiente:

Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán regular una Bolsa de Horas mensual con los derechos y garantías de sus Delegados de Personal, Miembros de Comité de Empresa y Delegado Sindical, dentro del ámbito de negociación que regula este Convenio Colectivo.

Sólo se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los Representantes de los Trabajadores en una persona al objeto de obtener su dispensa total de asistencia al trabajo.

7. Dispensa total de asistencia al trabajo.

Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán solicitar la dispensa total de asistencia al trabajo de un/a trabajador/a que preste servicios en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para poder obtener la dispensa total de asistencia al trabajo de un/a trabajador/a, los Representantes de los Trabajadores aportarán el 60% de horas necesarias para dicha liberación mediante la Bolsa de Horas, aportando la empresa el 40% restante hasta completar el total de 1.582 horas.

Esta dispensa total será por períodos mínimos de un año, comunicando a la Empresa la persona designada para ello con una antelación mínima de un mes.

El/la trabajador/a en situación de dispensa total tendrá derecho a la percepción del mismo salario que viniera percibiendo con cargo a la Empresa y al respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquella mientras se encuentre en dicha situación.

Artículo 90. Derechos de las organizaciones sindicales y afiliados.

1. Delegado Sindical.

Sobre lo regulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, por el presente Convenio Colectivo se reconoce en la Empresa, con su actual configuración de centros de trabajo y número de trabajadores la existencia del Delegado Sindical que represente a la Sección del Sindicato más representativo en la misma (trabajadores afiliados que representen, al menos, el 10% de la Plantilla).

El Delegado Sindical será elegido por y entre los trabajadores de EPPA afiliados a dicho sindicato, disponiendo, si no es Delegado de Personal o componente de Comités de Empresa, de un crédito retribuido igual que los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa para el ejercicio de sus competencias y facultades.

2. Derechos y Garantías.

Los Delegados sindicales tendrán las garantías y derechos que les reconoce la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, así como las que este Convenio atribuye a los Delegados de Personal y Miembros de Comités de empresa, y, con carácter singular, los siguientes:

- Podrán asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto, y a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Disponer que los mismos medios y materiales que los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa.

- Convocar Asambleas de acuerdo con el art. 89.5, dentro del cómputo máximo expresado.

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados al mismo en la Empresa.

- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Empresa en el ámbito correspondiente.

- Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del sindicato solicitándolo con 48 horas de antelación, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos Sindicales.

- Negociar en nombre de la representación sindical, según legal o convencionalmente proceda.

- Emitir informes relativos a la organización del trabajo.

3. De la Acción Sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información Sindical,

fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

d) La Empresa Pública de Puertos de Andalucía considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores válidos para facilitar las relaciones con los trabajadores.

4. De las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales integradas por los afiliados a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos y los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán derecho a:

a) Disponer de los mismos medios y materiales que los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa.

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

c) Podrán convocar asambleas de acuerdo con el art. 89.5, dentro del cómputo máximo expresado.

CAPÍTULO XX

Acción social

Artículo 91. Complementos de Incapacidad Temporal (IT).

En las situaciones de baja por IT, prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en función del absentismo real que, por todos los conceptos, se haya producido en la Empresa en cada mes, según la siguiente tabla en la que se expresan el total de percepciones (subsido y complemento) en relación con la base diaria de cotización del mes anterior:

En las dos primeras bajas de cada trabajador y año:

Absentismo	Del 1.º al 3.º día	Del 4.º al 14.º	Del 15.º al 30.º	A partir de 31.º
Menor al 1%	100%	100%	100%	100%
Del 1 al 2%	100%	100%	100%	100%
Del 2 al 2,5%	85%	95%	90%	100%
Del 2,5 al 3%	75%	90%	85%	100%
Mayor al 3%	70%	85%	80%	100%

En el resto de las bajas de cada trabajador y año:

Absentismo	Del 1.º al 3.º día	Del 4.º al 14.º día
Menor al 1%	90%	90%
Del 1 al 2%	85%	85%
Del 2 al 2,5%	70%	80%
Del 2,5 al 3%	50%	75%
Mayor al 3%	45%	70%

Se incrementará la cobertura de IT hasta el 100% de la base reguladora durante el tiempo de hospitalización del trabajador.

Como medida complementaria a la anterior, para realizar una lucha eficaz contra el absentismo no justificado, se acuerda encargar la gestión de las contingencias comunes a una mutua.

Artículo 92. Complementos de IT por Accidentes.

En los casos de accidente de trabajo, el complemento será del 25 por ciento de la base reguladora del mes anterior durante el tiempo total de la baja. Este 25 por ciento, junto al 75 por ciento que abona la Seguridad

Social (o Entidad Gestora), eleva dicha percepción al 100 por ciento de la base de cotización.

En caso de discapacidad por accidente laboral, se procurará la readaptación del trabajador a un puesto de trabajo compatible con su discapacidad y formación, siempre que exista disponible el referido puesto de trabajo. En caso de que no existiera, la Empresa concederá a dicho trabajador una excedencia especial mientras se produce una vacante, por un plazo máximo de 5 años.

Artículo 93. Seguro de accidentes, asistencia y robo y responsabilidad personales.

La Empresa, mediante la suscripción de las correspondientes pólizas, cubrirá los siguientes riesgos de los trabajadores:

a) Fallecimiento e invalidez por accidente relacionado con el trabajo, por una cantidad de 180.000,00 euros.

b) Asistencia durante la realización de viajes profesionales.

c) Los derivados del ejercicio profesional en la Empresa. Este seguro será de responsabilidad civil de la propia Empresa y de los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de este Convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo o individual y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional. Esto se entenderá referido a la actividad profesional de EPPA.

Artículo 94. Fondos Sociales.

La CIV, dentro de sus competencias, adoptará las decisiones necesarias para la gestión de los fondos sociales.

Artículo 95. Plan de Pensiones y Fondo para Ayudas no reintegrables.

1. La Empresa complementará, con la cantidad del 1 por ciento del salario bruto del trabajador que se adhiera al Plan de Pensiones del que EPPA sea promotora, la cantidad equivalente al 1 por ciento que aquel aporte a su cargo para dicho fin. El Plan de Pensiones será seleccionado y/o modificado por la CIV.

2. Fondo para Ayudas. En caso de que una parte del personal optara por no adherirse a dicho Plan de Pensiones, la cantidad expresada en el párrafo anterior que le correspondería a la Empresa (1% del salario bruto anual) pasará a formar parte de un Fondo gestionado por la CIV, que definirá su destino, así como la reglamentación y criterios para la administración de los recursos, preferentemente para ayudas a fondo perdido a conceder a los trabajadores para las siguientes cuestiones:

a) Sufragar gastos de guardería infantil o educación preescolar para los hijos de los trabajadores.

b) Gastos de estudios de los propios trabajadores que deseen cursar estudios, en programas oficiales universitarios o de formación profesional, para la obtención de titulaciones relacionadas con la actividad de la Empresa.

3. La CIV podrá, en función del interés y necesidad de otros destinos que se puedan suscitar, plantear otros objetivos a cubrir con este Fondo.

4. En el citado Fondo se integrarán también las cantidades que no sean devengadas y abonadas por el concepto de Productividad.

5. Como complemento de las anteriores fuentes de financiación del Fondo de Ayudas, cada año la Empresa dotará adicionalmente al saldo disponible del Fondo con 12.000,00 euros.

Artículo 96. Fondo para préstamos reintegrables.

1. Con cargo a la Empresa, se destinará el equivalente al 1,5 por ciento de la masa salarial a un Fondo, con cargo al cual podrán otorgarse préstamos a los trabajadores en base a los siguientes criterios:

a) Préstamos de hasta 2.404,05 euros, a reintegrar en un plazo de entre 24 y 36 meses, sin interés, para la atención de necesidades justificadas y urgentes de índole personal o familiar que no admita demora. El reintegro de los préstamos se realizará mediante la retención que resulte en las nóminas mensuales y será necesaria la aportación de la documentación acreditativa y/o demás elementos de prueba para su concesión.

b) Préstamos de hasta 3.606,07 euros, a reintegrar en un plazo de hasta 36 meses, sin interés, para la adquisición o reforma de vivienda habitual del trabajador. El reintegro de los préstamos se realizará mediante la retención que resulte en las nóminas mensuales y será necesaria la aportación de la documentación acreditativa y/o demás elementos de prueba para su concesión.

2. En ningún caso será concedido un nuevo préstamo a un trabajador que, disfrutando de otro anterior, aún no hubiese satisfecho la integridad del importe del mismo. No obstante será posible la cancelación anticipada al objeto de poder optar a un nuevo préstamo.

Artículo 97. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos, por causas justificadas, hasta el importe líquido de una mensualidad o una gratificación extraordinaria. La solicitud por escrito de estos anticipos deberá ser dirigida al Director Gerente, que resolverá sobre los mismos.

CAPÍTULO XXI

Política de empleo

Artículo 98. Bolsa de Trabajo.

Como medida de fomento de la contratación, la Empresa creará y gestionará una bolsa de trabajo a nivel provincial para la cobertura de las necesidades de carácter temporal que se puedan generar. Esta bolsa de trabajo será supervisada en las reuniones periódicas de la CIV.

Artículo 99. Contrato a tiempo parcial.

Con el adecuado tratamiento a nivel organizativo y de los servicios en la Empresa se fomentará, conforme al contenido de su exposición de motivos, lo regulado en el Real Decreto Legislativo 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y su estabilidad.

Artículo 100. Integración de discapacitados.

La Empresa se compromete a fomentar la integración de los discapacitados en la sociedad, adoptando medidas para ello encaminadas a la remoción de barreras arquitectónicas y accesibilidad a los centros de trabajo. Así mismo, y en los términos de la legislación vigente, adoptará las medidas para que el 2% de los puestos de su Plantilla sean desempeñados por personas con discapacidad.

Artículo 101. Anticipación de la edad de jubilación y fomento de empleo.

Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La solicitud del trabajador

que desee acceder a la jubilación a los 64 años de edad deberá ser presentada por escrito ante la Empresa, con una antelación mínima de seis meses. La Empresa procederá a una nueva contratación, simultánea al cese del trabajador jubilado, a celebrar conforme a alguna de las modalidades vigentes en cada momento, si perjuicio de lo que el presente Convenio Colectivo regula en materia de cobertura de puestos de trabajo.

CAPÍTULO XXII

Uniformidad laboral

Artículo 102. Uniformidad laboral.

1. El personal del Grupo de Servicios y los Ordenanzas realizarán su trabajo debidamente uniformados. La Empresa facilitará a los mismos, con la periodicidad definida para cada prenda, los uniformes que se recogen en el anexo de Vestuario.

2. Se habilitarán en cada centro de trabajo las taquillas en número y características apropiadas, suficientes.

3. Se creará una Comisión de Vestuarios compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos serán representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores. La referida Comisión se reunirá con carácter previo a la convocatoria de licitaciones en materia de vestuarios y sus miembros se integrarán como vocales en la Mesa de contratación de las referidas licitaciones.

CAPÍTULO XXIII

Asistencia jurídica a los trabajadores

Artículo 103. Asistencia jurídica a los trabajadores.

Los trabajadores de la Empresa que resulten imputados ante cualquier instancia jurisdiccional por hechos realizados en el ejercicio de sus funciones laborales, tendrán derecho a asistencia jurídica proporcionada por EPPA frente a terceros.

CAPÍTULO XXIV

Ventajas tarifarias a los trabajadores

Artículo 104. Ventajas tarifarias a los trabajadores.

La Empresa aplicará a aquellos trabajadores que hagan uso de los servicios de atraque de embarcaciones deportivas, en puertos de gestión directa de EPPA, los máximos descuentos que en cada momento tenga establecidos como consecuencia de convenios de colaboración con clubes, Ayuntamientos u otras entidades. Estos descuentos estarán condicionados a que la embarcación cumpla todos los requisitos exigidos para un contrato de este tipo, esté matriculada a nombre del trabajador y su uso sea estrictamente particular, sin incluir actividad mercantil alguna.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Comisión de estudio de retribuciones.

Las partes acuerdan que, con posterioridad a la firma del Convenio, dentro del primer trimestre de cada anualidad de su vigencia, se cree y reúna una comisión paritaria de hasta dos miembros por cada parte, que podrán contar con la asistencia de un asesor cada una, para el estudio y debate sobre retribuciones del personal en relación con las diferencias que se estén dando en integrantes de la misma categoría, en relación con sus complementos de contrato.

Disposición Adicional Segunda. Absorción y Compensación del concepto denominado «Prima Especial».

Con el objetivo de simplificar la estructura salarial de la empresa, reduciendo conceptos por refundición en otros existentes de prestaciones salariales que responden a una misma o análoga causa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se aplicarán las siguientes medidas:

a) El Complemento de Destino de Secretario, fijado en el presente Convenio en 128,82 euros brutos mensuales, absorberá y compensará el importe que se percibiera anteriormente bajo el concepto de Prima Especial. De este modo, las prestaciones laborales de especial dedicación y flexibilidad de jornada y horario que tenían su retribución diferenciada a través de dicha prima, quedan incorporadas al conjunto de competencias y prestaciones propias y características del puesto de Secretario y, por tanto, subsumida su retribución en la específica del puesto mediante el citado Complemento de Destino.

b) El nuevo Complemento de Destino de Conductor, fijado en 350,00 euros brutos mensuales, absorberá y compensará el importe que se percibiera anteriormente bajo el concepto de Prima Especial. De este modo, las prestaciones laborales de disposición, dedicación horaria irregular y más flexible, o eventuales excesos de jornada, requeridos por este tipo de puesto, quedan incorporadas al conjunto de competencias y prestaciones propias y características del puesto de Conductor y, por tanto, subsumida su retribución en la específica del puesto mediante el citado Complemento de Destino.

Disposición Adicional Tercera. Medio Ambiente.

La Dirección de EPPA y los Trabajadores asumen la aplicación de buenas prácticas medioambientales en sus instalaciones, siendo imprescindible comprometer y concienciar en ello a los Usuarios en general. Serán elementos orientadores básicos de la política medioambiental: a) dotar a los centros de equipamiento e infraestructura para una adecuada gestión medioambiental; b) racionalizar y homogeneizar actividades para minimizar o eliminar los posibles impactos; c) buscar el mayor grado de eficiencia de los procesos, analizando, estableciendo procedimientos, formando y motivando medioambientalmente al personal; d) cumplir y hacer cumplir la normativa ambiental aplicable.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Incrementos de retribuciones derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio. Retroactividad.

A todos los efectos, y particularmente en el apartado económico, el año 2006 se considera totalmente liquidado, mediante la consolidación de la revisión salarial que se practicó con un incremento del 3,05% respecto de los importes vigentes a 31.12.2005.

Con carácter general a todos los conceptos, excepto para los que se ha acordado un trato diferenciado y el concepto Productividad, para el año 2007 se aplicará un incremento del 3% conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de dicho ejercicio.

No experimentarán incremento alguno los Complementos Personales que vienen permaneciendo congelados desde los anteriores Convenios.

Se practicará liquidación de diferencias, con carácter retroactivo y efectos desde 1 de enero de 2007 hasta la fecha en que entre en vigor el Convenio y se apliquen sus previsiones económicas, a todos los conceptos de la estructura salarial excepto a:

- Complementos por Incapacidad Temporal.
- Kilometraje en vehículo particular.
- Gastos de difícil justificación en viaje.

Las diferencias económicas que resulten por el incremento de retribuciones acordado para el año 2007, por los diferentes conceptos salariales, serán abonadas mediante una liquidación de atrasos, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del V Convenio Colectivo en el BOJA.

Segunda. Incremento del capital previsto en la póliza de accidentes.

El incremento del capital previsto en la póliza de accidentes regulada en el art. 93.a) entrará en vigor al vencimiento de la póliza actualmente en vigor, con la suscripción del suplemento a la misma o nueva póliza que proceda.

ANEXO I

Vestuario

Uniformidad de Vigilancia	
Invierno	Un anorak cada tres años Una cazadora cada tres años Tres pantalones cada dos años Un jersey cada dos años Dos camisas cada año Dos pares de zapatos cada dos años Una corbata cada dos años Pasmontañas Cinturón
Verano	Tres camisas cada año Tres pantalones cada tres años
Uniformidad Mantenimiento	
	Dos cazadoras cada dos años Tres pantalones cada dos años Un par de botas de seguridad cada dos años Un par de botas de agua cada dos años Cuatro camisetas cada año Cinturón

ANEXO II

Equipos de Protección Individual (EPI's)

1. Generalidades.

En relación con lo dispuesto en el art. 74 del presente Convenio, a continuación se detalla una relación de EPIs de implantación y uso en la empresa por aquellos trabajadores que, por identificación de las funciones o trabajos especificados en cada equipo, deban utilizarlo en el desempeño de sus puestos de trabajo. La lista es enunciativa y no exhaustiva, pues estará abierta a lo que se pueda determinar en el futuro por el Comité de Seguridad y Salud o Servicio de Prevención, con base en las evaluaciones de riesgos, sobre su ampliación o modificación con otros equipos.

Se entiende por EPI cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o de que vaya a disponer un trabajador, con el objetivo de que le proteja contra uno o varios peligros que puedan poner en riesgo su seguridad y salud en el trabajo.

La normativa básica de referencia es, entre otras, la Directiva 89/656/CEE y los RD 1407/1992 y 773/1997. Los

equipos deberán llevar el marcado CE y un folleto informativo sobre: fabricante, almacenamiento, uso, limpieza, mantenimiento, accesorios, clases de protección, caducidad.

- 2. Relación de EPI's.
- Casco protector.
- Protectores auditivos.
- Gafa pantalla integral.
- Careta de soldadura.
- Gafas de protección solar.
- Crema de protección solar.

- Pantalla facial.
- Guantes soldadura.
- Guantes trabajo piel.
- Guantes trabajo serraje.
- Polainas de soldadura.
- Protector piernas.
- Chaleco alta visibilidad.
- Traje de agua.
- Mandil de soldadura.
- Chaleco salvavidas.

3. Información sobre uso y mantenimiento de los EPI's.

GUÍA DE REFERENCIA PARA LA ADQUISICIÓN DESCENTRALIZADA EN CASO DE NECESIDAD URGENTE EN PUERTOS

Producto	Normas de uso	Características y Mantenimiento (lea y conserve el manual del EPI)
Casco protector	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos en varaderos (izado, botadura y apuntalamiento) - Conducción de carretillas y manipulación de cargas y utillaje de las mismas - Trabajos de poda y jardinería - Trabajos de mantenimiento y conservación diversos en exteriores e interiores 	<ul style="list-style-type: none"> - Vida útil hasta 5 años - Ajustar correctamente a cabeza - Sustituir en caso de golpe severo - No pinturas, disolventes, adhesivos - Limpiar con agua templada, no detergentes agresivos - Fabricado en polietileno de alta densidad - Normas EPI cat.II - EN397 - Resiste salpicadura metal fundido - Aislamiento eléctrico hasta 1.000 V
Protectores auditivos adaptables a casco	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos en varaderos (sobre o en proximidades de maquinaria portuaria, motores, herramientas en funcionamiento) - Conducción de carretillas elevadoras u operaciones en funcionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Vida útil hasta 5 años. - Ajustar al casco según manual del EPI. - Sustituir en caso de golpe severo. - No pinturas, disolventes, adhesivos... - Limpiar con agua templada, no detergentes agresivos. - Fabricado en plástico térmico, PVC dilatado y espuma de poliuretano. - Normas EPI cat.II - EN352-3. - Atenuación SNR 25 dB.
Gafa pantalla integral	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos mecánicos (esmerilado, taladro, corte) - Trabajo con o sin maquinaria en exteriores con presencia de viento y/o polvos/arenas - Posible proyección de líquidos 	<ul style="list-style-type: none"> - Fabricada en PVC y ocular en policarbonato color neutro - Ventilación directa - Sujeción por cinta elástica - Compatible uso simultáneo con otras gafas - Normas EPI cat.II - EN166 1F
Gafas de protección solar	<ul style="list-style-type: none"> - Gafas de protección solar 	<ul style="list-style-type: none"> - Gafa monolente de policarbonato anti rayado con patillas regulables en inclinación y longitud. EPI Cat. II EN 166/172 5-3.1 1F.
Crema de protección solar	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos en exteriores con exposición al sol e interperie 	<ul style="list-style-type: none"> - Factor mínimo de protección 25
Careta de soldadura	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos de soldadura en interiores y exteriores 	<ul style="list-style-type: none"> - Pantalla de soldador de cabeza con marco fijo y arnés de sujeción con trinquete. - Fabricada en fibra vulcanizada troquelada. - Normas EPI cat.II - EN166 y EN175.
Pantalla facial	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos en interior o exterior con maquinaria de corte, lijado, pulido, cepillado, siega, poda - Posible proyección de líquidos 	<ul style="list-style-type: none"> - Visor de protección facial antiimpacto de media energía con soporte de cabeza - Fabricada en policarbonato incoloro - Normas EPI cat.II - EN166
Guantes soldadura	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos con riesgos mecánicos y de soldadura 	<ul style="list-style-type: none"> - Guantes de 5 dedos para riesgos mecánicos y de soldadura (radiaciones, calor de contacto y proyección de partículas incandescentes) - Fabricados en cuero 1,2 mm, longitud 33 cm. Ancho 13 cm., forro algodón y cosido KEVLAR - Normas EPI cat.II - EN388 y EN407

Producto	Normas de uso	Características y Mantenimiento (lea y conserve el manual del EPI)
Guantes trabajo piel	- Trabajos con riesgos mecánicos que requieran buena sensación al tacto (mandos y palancas hidráulicos, herramientas de mano, elementos auxiliares de apuntalamiento, conducción de vehículos)	- Guantes de 5 dedos para riesgos mecánicos (conducción, automoción, montajes, manipulación general) - Fabricados en cuero 1,1 mm con pulgar de ala y elástico de ajuste, largo 26 cm - Normas EPI cat.II - EN420 y EN388
Guantes trabajo	- Trabajos con riesgos mecánicos y uso general	- Guantes de 5 dedos para riesgos mecánicos (montaje, construcción, chapa, agrícola) - Fabricados en cuero 1,2 mm, dorso y manguito de lona y banda de cuero en nudillos con elástico, largo 27,5 cm - Normas EPI cat.II - EN420 y EN388
Polainas de soldadura	- Trabajos de soldadura	- Fabricadas en cuero con ajuste mediante velcro y hebilla, largo 34-37 cm - Normas EPI cat.II - EN470-1
Protector piernas	- Trabajos con riesgos mecánicos con riesgo de golpe o corte en piernas (siega, poda)	- Fabricados en cuero - Normas EPI cat.II - EN470-1
Chaleco alta visibilidad amarillo	- Trabajos que requieran señalización de presencia diurna, nocturna o condiciones adversas (niebla) - Trabajos en Varaderos y conducción de vehículos (carretillas, dumper, ciclomotores) - Trabajos de vigilancia y control	- Fabricado en poliéster con cierre velcro y bandas reflectantes - Normas EPI cat.II - EN340 y EN471
Traje de agua	- Trabajos en exterior en condiciones climatológicas adversas (lluvia, viento)	- Fabricado en poliuretano con soporte de poliamida, peso 160 gr., costuras soldadas alta frecuencia - Chaqueta con capucha desmontable ajustable, cierre a cremallera oculta y bolsillos estancos, puños ajustables a broches - Pantalón con cintura elástica
Mandil de soldadura.	- Trabajos de soldadura	- Fabricado en cuero con tiras y broches metálicos - Normas EPI cat.II - EN470-1
Chaleco salvavidas	- Prevención del riesgo de caída al agua; trabajos en proximidad de muelles y pantalanes, especialmente en condiciones de aislamiento y/o condiciones adversas de luz y/o meteorológicas - Navegación interior	- Tipo escapulario de 100 newtons de flotabilidad inherente, con silbato y reflectantes - Normas EN395/A1/100 newtons

ANEXO 3

Tablas salariales

1. Salario base y complemento de categoría.

GRUPO		SALARIO BASE	CATEGORÍA	IMPORTE ANUAL
Técnicos				
Técnico A	Mes	1.168,01	914,62	2.082,63
	Año	16.352,19	10.975,38	27.327,57
Técnico B	Mes	991,33	589,94	1.581,27
	Año	13.878,68	7.079,24	20.957,92
Técnico Especialista	Mes	776,30	465,29	1.241,58
	Año	10.868,14	5.583,44	16.451,58
Gestión				
Administrativo	Mes	760,53	410,21	1.170,74
	Año	10.647,46	4.922,47	15.569,93
Auxiliar administrativo	Mes	691,51	336,20	1.027,71
	Año	9.681,14	4.034,40	13.715,54
Ordenanza	Mes	573,17	334,47	907,64
	Año	8.024,40	4.013,61	12.038,01

GRUPO		SALARIO BASE	CATEGORÍA	IMPORTE ANUAL
Servicios				
Policía Portuaria	Mes	691,51	406,03	1.097,54
	Año	9.681,14	4.872,37	14.553,50
Portuario Especialista	Mes	691,51	406,03	1.097,54
	Año	9.681,14	4.872,37	14.553,50
Portuario	Mes	625,80	342,96	968,76
	Año	8.761,20	4.115,51	12.876,71

Salario base y Complemento de Categoría para trabajadores con categorías reconocidas, según artículo 4.º4.

Jefe de Departamento	Mes	1.168,01	1.431,27	2.599,28
	Año	16.352,19	17.175,19	33.527,38
Encargado	Mes	776,28	465,28	1.241,56
	Año	10.867,99	5.583,31	16.451,30

2. Complemento de contrato para personal de nuevo ingreso.

Categoría	Mes	Año
Técnico A	500,00	6.000,00
Técnico B	450,00	5.400,00
Técnico Especialista	400,00	4.800,00
Administrativo	150,00	1.800,00
Auxiliar administrativo	110,00	1.320,00
Ordenanza	100,00	1.200,00
Policía Portuaria	125,00	1.500,00
Portuario Especialista	125,00	1.500,00
Portuario	100,00	1.200,00

3. Antigüedad.

Grupos profesionales		3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años
Técnicos											
Técnico A	Mes	35,04	70,08	105,12	140,16	175,20	210,24	245,28	280,32	315,36	350,40
	Año	490,57	981,13	1.471,70	1.962,26	2.452,83	2.943,39	3.433,96	3.924,53	4.415,09	4.905,66
Técnico B	Mes	29,74	59,48	89,22	118,96	148,70	178,44	208,18	237,92	267,66	297,40
	Año	416,36	832,72	1.249,08	1.665,44	2.081,80	2.498,16	2.914,52	3.330,88	3.747,24	4.163,60
Técnico especialista.	Mes	23,29	46,58	69,87	93,16	116,44	139,73	163,02	186,31	209,60	232,89
	Año	326,04	652,09	978,13	1.304,18	1.630,22	1.956,26	2.282,31	2.608,35	2.934,40	3.260,44
Gestión											
Administrativo	Mes	22,82	45,63	68,45	91,26	114,08	136,90	159,71	182,53	205,34	228,16
	Año	319,42	638,85	958,27	1.277,70	1.597,12	1.916,54	2.235,97	2.555,39	2.874,82	3.194,24
Auxiliar administrativo	Mes	20,75	41,49	62,24	82,98	103,73	124,47	145,22	165,96	186,71	207,45
	Año	290,43	580,87	871,30	1.161,74	1.452,17	1.742,60	2.033,04	2.323,47	2.613,91	2.904,34
Ordenanza	Mes	17,20	34,39	51,59	68,78	85,98	103,17	120,37	137,56	154,76	171,95
	Año	240,73	481,46	722,20	962,93	1.203,66	1.444,39	1.685,12	1.925,86	2.166,59	2.407,32
Servicios											
Policía portuaria	Mes	20,75	41,49	62,24	82,98	103,73	124,47	145,22	165,96	186,71	207,45
	Año	290,43	580,87	871,30	1.161,74	1.452,17	1.742,60	2.033,04	2.323,47	2.613,91	2.904,34
Especialista portuario	Mes	20,75	41,49	62,24	82,98	103,73	124,47	145,22	165,96	186,71	207,45
	Año	290,43	580,87	871,30	1.161,74	1.452,17	1.742,60	2.033,04	2.323,47	2.613,91	2.904,34
Portuario	Mes	18,77	37,55	56,32	75,10	93,87	112,64	131,42	150,19	168,97	187,74
	Año	262,84	525,67	788,51	1.051,34	1.314,18	1.577,02	1.839,85	2.102,69	2.365,52	2.628,36
Categorías art. 4.4 Vcc											
Jefe departamento	Mes	35,04	70,08	105,12	140,16	175,20	210,24	245,28	280,32	315,36	350,40
	Año	490,57	981,13	1.471,70	1.962,26	2.452,83	2.943,39	3.433,96	3.924,53	4.415,09	4.905,66
Encargado	Mes	23,29	46,58	69,87	93,15	116,44	139,73	163,02	186,31	209,60	232,89
	Año	326,04	652,08	978,12	1.304,16	1.630,20	1.956,24	2.282,28	2.608,32	2.934,36	3.260,40

4. Horas extraordinarias y horas nocturnas (valores unitarios).

Categoría	Horas Extra	Horas Nocturnas
Técnico A		
Técnico B		
Técnico Espec.	8,68	1,47
Administrativo.	8,49	1,43
Auxiliar Adm.	7,70	1,34
Ordenanza	6,33	1,34
Policía Portuaria	7,70	1,34
Port. Especialista	7,70	1,34
Portuario	6,94	1,11

5. Complementos de destino.

Puesto	Bruto mes	Bruto año
Jefe departamento	431,89	5.182,64
Coordinador provincial	143,97	1.727,59
Jefe zona portuaria	431,89	5.182,64
Responsable unidad	224,28	2.691,39
Asesor técnico	168,22	2.018,64
Jefe Puerto	168,22	2.018,64
Supervisor admto.	89,71	1.076,56
Encargado Puerto.	89,71	1.076,56
Secretario (*).	128,82	1.545,87
Conductor (*).	350,00	4.200,00

(*) El importe establecido para estos complementos de destino comprende y absorbe el importe que vinieran percibiendo por el concepto «Prima Especial».

6. Otros conceptos.

Concepto	Factor	Importe bruto
Plus de domingos o festivos	Día	39,14
Plus de sábados	Día	19,56
Plus de sábados C/descanso semanal 1,5 días	Día	13,43
Plus de Policía Portuaria	Mes	33,59
Plus de Turnicidad completa a 3 horarios	Mes	80,74
Plus de Turno continuo fijo de tarde	Mes	36,00
Plus de Reprogramación de Vacaciones	Unidad	111,95
Plus de Reprogramación Jornada/Horario	Unidad	22,39
Plus de Reprogramación Turno/Descanso	Unidad	11,20
Plus de Jornada Partida	Día	6,00
Plus de Distancia (Terrón, Sancti Petri y Conil)	Mes	40,30
Kilómetro en vehículo particular (total)	Unidad	0,2626
Kilómetro (parte exenta IRPF)	Unidad	0,19
Kilómetro (parte sujeta IRPF)	Unidad	0,0726
Gastos difícil justificación viaje	Día	6,90

7. Complementos personales congelados.

Categoría	Bruto mes	Bruto año
Encargado	40,47	485,64
Técnico Especialista	40,47	485,64
Administrativo.	40,47	485,64
Auxiliar Admtvo.	33,72	404,64
Policía Portuaria	40,47	485,64
Especialista Portuario	33,72	404,64
Portuario	33,72	404,64

8. Plus de tarde adicional.

Núm. Tardes	2 Tardes	3 Tardes	4 Tardes	>4 Tardes
€/semana	2,69	6,06	10,77	16,82

RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía. Cód. 7101181).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía. Cód. 7101181), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 30 de octubre de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 14 de mayo de 2007 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 7 de noviembre de 2007.- El Director General de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA CLECE S.A. QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCÍA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

ÍNDICE

P R E Á M B U L O

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito personal, territorial, funcional y exclusiones.