

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

Preámbulo

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

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

Artículo 2. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

Artículo 3. Publicidad.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 4. Comisión para la igualdad de oportunidades.

Artículo 5. Absorción y compensación. Indivisibilidad.

Capítulo III. Comisiones del convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria, comisión de interpretación y vigilancia.

Artículo 7. La comisión para la igualdad de oportunidades.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Capítulo V. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.

Capítulo VI. Certificaciones.

Artículo 10. Certificaciones.

Capítulo VII. Clasificación profesional.

Artículo 11. Adscripción del personal.

Capítulo VIII. Garantías de trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 12. Garantías de trabajos de superior e inferior categoría.

Capítulo IX. Movilidad geográfica.

Artículo 13. Movilidad geográfica.



Artículo 14. Otras formas de movilidad.

Artículo 15. Permutas.

Capítulo X. Jornada y calendario.

Artículo 16. Jornada y calendario.

Capítulo XI. Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 17. Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 18. Licencias sin derecho a retribución.

Capítulo XII. Plan de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 19. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Capítulo XIII. Jubilación.

Artículo 20. Jubilación.

Capítulo XIV. Excedencias.

Artículo 21. Excedencias.

Capítulo XV. Régimen disciplinario.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

Capítulo XVI. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 23. Prevención de riesgos laborales.

Capítulo XVII. Estructura salarial e indemnizaciones.

Artículo 24. Estructura salarial.

Capítulo XVIII. Formación.

Artículo 25. Formación.

Capítulo XIX. Derechos sindicales.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Capítulo XX. Subrogación.



Artículo 27. Subrogación de personal.

Capítulo XXI. Política de empleo

Artículo 28. Política de empleo.

Capítulo XXII. Acción social

Artículo 29. Acción social.

Capítulo XXIII. Medioambiente.

Artículo 30. Medioambiente.

Capítulo XXIV. Vestuario

Artículo 31. Vestuario.

Anexo I. Solicitudes.

Anexo 2. Solicitud anticipo.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

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

1.1. 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 CLECE, S.A. (en adelante 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.

Por tanto, bajo la denominación «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haya en el articulado del presente Convenio Colectivo al Trabajador o Trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativo a los primeros establecido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse

referidas a ambos géneros, esto es, a mujeres y hombres.

1.2. A los efectos de lo previsto en el art. 85.3 a) de ET las partes que conciertan este Convenio son:

- La Representación Empresarial designada por la Gerencia de CLECE, S.A.
- La Representación Sindical conforme a la legitimación que le otorga el ET en su art. 87.1.

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 quede regulado para la Comisión de Interpretación y Vigilancia y otras comisiones que puedan ser constituidas para materias concretas.

1.4. Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa CLECE, S.A. que presten, o que vayan a prestar en el futuro, sus servicios en los centros de trabajo y/o puertos de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

1.5. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) 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, para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada y horarios, útiles y herramientas.
- b) Los trabajadores de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía y los trabajadores del sector de Empresas de Seguridad Privada.
- c) Los trabajadores/as con contrato laboral común con categoría que no se contemplen y establezcan en el presente Convenio Colectivo.
- d) El personal de alta dirección, de acuerdo con el art 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- e) Personal Becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia. Denuncia y prórroga.

2.1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en fecha de la aprobación del mismo por la Comisión Negociadora, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2010, sin perjuicio de los aspectos concretos que se dirán sobre retroactividad, o en los que se exprese un régimen o período temporal de aplicación diferente. El Convenio será prorrogable de manera tácita por años naturales completos a partir de citada fecha, 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 del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

2.2. Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio serán establecidos mediante las oportunas tablas salariales e incrementos anuales que se dispongan en este Convenio, las cuales se regirán por los siguientes criterios:

- Año 2006: IPC real del año 2005.
- Año 2007: IPC real del año 2006.
- 1º Semestre del Año 2008: IPC real del año 2007.
- 2º Semestre del Año 2008: 10% de subida sobre la tabla del 1º Semestre.
- Año 2009: IPC real 2008 + 9%.
- Año 2010: IPC real 2009 + 8%.

2.3. 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.

2.4. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo de 15 días, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

2.5. No obstante, producida la prórroga, ambas partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban aplicarse durante el ejercicio de que se trate, aplicándose provisionalmente con el límite de un año el porcentaje de incremento señalado para los trabajadores.

Artículo 3. Publicidad.

3.1. El presente Convenio, será presentado ante la Autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

3.2. Sin perjuicio de la publicación ya indicada, las partes firmantes del presente convenio imprimirán un ejemplar por cada Trabajador a quien afecte el mismo, además de otros doscientos ejemplares para su distribución entre las Organizaciones Sindicales del ámbito del Convenio, que deberán ser objeto del pertinente registro y asignación del número del Depósito legal.

La impresión se efectuará en papel reciclado 100%, libre de cloro en su blanqueado.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 4. Comisión para la igualdad de oportunidades.

4.1. 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.

4.2. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de Trabajo en la Empresa.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas Trabajadoras.

Artículo 5. Absorción y compensación. Indivisibilidad.

5.1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen, compensan y absorben a las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

5.2. Asimismo, dichas condiciones forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas de forma global y conjunta.

5.3. Sin perjuicio de lo regulado en el art. 90.5 de ET, así como en lo previsto para la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdiccional 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.

5.4. Serán respetadas las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, siendo mantenidas estrictamente «ad personam». A estos efectos se procederá en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a relacionar los trabajadores o conceptos para su consideración «ad personam».

Capítulo III. Comisiones del convenio.



Artículo 6. Comisión paritaria. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

6.1. Conforme a lo regulado en el art. 85.3 e) de ET, se constituirá una Comisión Paritaria de los representantes 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 Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar. UGT, sita en calle Antonio Salado, 10-12, C.P. 41002 - Sevilla.

6.2. La comisión estará formada por 6 miembros. De ellos tres representarán a la parte Empresarial y tres 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, dos asesores por cada una de las partes.

La condición de miembro de la Comisión es personal, asimismo, la Empresa y los Sindicatos firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyen a las personas titulares. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión que pudieran producirse, se comunicarán obligada y simultáneamente a la Secretaria de la Comisión a los efectos que procedan.

Las horas invertidas en las reuniones que convoquen formalmente la Empresa, no computarán a efectos del crédito sindical, siendo considerados como horas de trabajo efectivo.

6.3. 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.
- Crear, modificar, suprimir o refundir las comisiones o subcomisiones del presente.
- Cuantas otras les atribuya expresamente el Convenio, o tiendan a su mayor eficacia.

6.4. Los conflictos 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 de conflictos. 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.

6.5. La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la 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 definidos, al menos, las normas básicas reglamentarias de su funcionamiento interno.

6.6. Procedimiento.

1. La secretaria de la Comisión, que será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, formada por un miembro de la parte empresarial y un miembro de la parte social, estará obligado 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 siempre que las partes lo soliciten.

3. En las reuniones de la CIV, se deberá emitir la correspondiente acta en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la celebración de la reunión.

4. Ambas partes están legitimadas para proceder a la CIV, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la secretaria, 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 secretaria 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 CVI, se levantarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.

6. Las actas serán redactadas por la secretaria de CIV, y firmadas en el mismo día de la celebración de la misma.

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 art. 89.3 de ET. 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. La Dirección de la Empresa promoverá



cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la CIV a todos los trabajadores.

6.7. Procedimiento de solución voluntario de conflicto.

1. 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).

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

3. Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad reducirá 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 este, así como los preavisos de convocatorias de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

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.

4. Estarán legitimadas 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, adoptadas por la mayoría de cada uno 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 ejercer las acciones legales que estime oportunas.

6.8. Gastos de los componentes de las diversas comisiones u órganos de

participación. Con carácter general, los gastos por asistencia a las comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente Convenio Colectivo, cada una de las partes correrá con sus propios gastos, excepto los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones convocadas por la Representación Empresarial, que serán a cargo de la empresa.

Artículo 7. Comisión para la igualdad de oportunidades.

7.1. Dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, se constituirá la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio.

Dicha Comisión estará formada por tres miembros de cada una las partes, siendo la representación de los trabajadores la de las organizaciones sindicales firmantes, en proporción a su actual nivel de representatividad en el ámbito que se extiende el presente Convenio.

Los acuerdos adoptados en pleno por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

7.2. Son funciones de la Comisión de Igualdad de Oportunidades:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Emitir informe de las cuestiones consultadas.

7.3. La Comisión podrá ser consultada y emitir informe acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a la Igualdad de Oportunidades.

Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

7.4. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades se reunirá siempre que las partes lo soliciten.

7.5. Dicha Comisión elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento que tendrá, como mínimo, el siguiente contenido:

- Finalidad.



- Composición.
- Sede.
- Reconocimiento y aceptación.
- Funcionamiento.
- Régimen de sesiones.

7.6. La Dirección de la Empresa promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades a todos los trabajadores.

7.7. En ningún caso, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades tendrá facultades distintas a las señaladas y descritas en el presente Convenio y carecerá de eficacia todo acuerdo de las mismas que suponga el ejercicio de otras competencias distintas de las indicadas.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

8.1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quienes ésta delegue, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y arts. 6 y 55 de la Ley II/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en los distintos centros y organismos un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes.

Empresa y trabajadores; a tal efecto la Empresa contará con la participación, orientación, propuesta y asesoramiento de los representantes de los trabajadores, y organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Fieles a lo apuntado, y teniendo en cuenta el principio general ya indicado de que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, sujeta a la normativa vigente; los principios inspiradores de dicha organización vendrán determinadas por las siguientes notas:

- a) Adecuación de las plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios.
- b) Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.





- c) Programación, seguimiento y evaluación de los cometidos asignados a cada puesto.
- d) Profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) Fomento de la participación de los representantes de los trabajadores y Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.
- f) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios a los usuarios, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- g) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones, donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal, cumpliendo con la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

8.2. Reconociendo la capacidad auto-organizativa de la Empresa, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización que impliquen modificación de las condiciones de trabajo de las personas que emplea la Empresa tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Empresa informará a las Organizaciones Sindicales Firmantes del presente Convenio de los anteproyectos de reorganización que impliquen transformaciones del régimen jurídico de la Empresa o partes de la misma, que conlleven modificación de las condiciones de trabajo, o reasignación de efectivos de personal, y negociará con dichos Sindicatos las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos en los que afecte a las condiciones de trabajo del personal afectado. A tal efecto se creará una Comisión constituida por los representantes de la Empresa y por los representantes de las Organizaciones Sindicales que estén legitimadas para tomar parte en la negociación del Convenio Colectivo del personal de la Empresa. Dicha Comisión, si así lo acuerdan las partes, podrá contar con la asistencia de una persona en calidad de mediadora; su designación recaerá en alguien que unánimemente acepten todas las personas integrantes de dicha Comisión. Asimismo, la Empresa autorizará a los técnicos que designe las Organizaciones Sindicales legitimadas a que realicen estudios y comprobaciones en la Empresa.

Los miembros de la Comisión deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, levantando acta de las reuniones mantenidas. En caso de no ser posible el mencionado acuerdo en un plazo de 60 días, se estará a las disposiciones legales sobre la materia.

b) Concluido el proceso reorganizativo en el apartado anterior, si se produjeran

variaciones respecto del acuerdo a que se refiere el punto a), que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, la Empresa acordará con los Sindicatos legitimados el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se pacten, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios. En caso de no ser posible la consecución de un acuerdo en el plazo de 60 días, se estará a las disposiciones legales en la materia.

8.3. En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que sean de carácter colectivo, será requisito previo el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de 15 días hábiles. A tal efecto les será entregado informe relativo a la incidencia en las condiciones de trabajo de las personas que resultan afectadas.

Si transcurrido el plazo previsto no se hubiese recibido el informe de los representantes legales del personal, o el emitido no fuese favorable, las modificaciones sustanciales serán resueltas conforme a lo previsto en las disposiciones legales en la materia.

Capítulo V. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.

9.1. La competencia en la definición de la Relación de Puestos de Trabajo corresponde a la Empresa, no obstante, la Empresa someterá a informe previo de la representación legal de los trabajadores la Relación de Puestos de Trabajo de cada centro, que deberá ser emitido en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la comunicación del contenido de aquella por parte de la Empresa.

Capítulo VI. Certificaciones y documentos de identificación.

Artículo 10. Certificaciones e identificaciones.

10.1. La Dirección de la Empresa, dentro de sus competencias, estará obligada a entregar al trabajador, a su instancia dirigida a la misma, certificado 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 la Dirección de la Empresa o personas en quien delegue.

Capítulo VII. Clasificación profesional.

Artículo 11. Clasificación profesional.

11.1. El sistema de clasificación profesional se establece en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la



Empresa en categorías profesionales.

Las categorías profesionales son las siguientes:

- Oficial 1ª de Mantenimiento Portuario.
- Operador de Centro de Control.

Oficial 1ª de Mantenimiento Portuario.

El personal adscrito a esta categoría profesional desempeñará las siguientes funciones:

- Ayuda y apoyo de embarcaciones.
- Amarre conexión de los servicios a embarcaciones.
- Atención, información a los usuarios.
- Limpiezas de dársenas.
- Prestación de los suministros demandados por las embarcaciones, incluido el combustible.
- Operaciones de apoyo en movimiento de embarcaciones dentro del recinto portuario.
- Operaciones de apoyo que requieran el manejo de maquinaria específica (carretilla elevadora, maquina hidro limpiadora, etc.).
- Mantenimiento de las instalaciones mediante la realización de pequeñas reparaciones que no requieran personal de alta cualificación.
- Limpieza del recinto.
- Apoyo a las operaciones de apuntalamiento en varadero.
- Cualquier otra función de ayuda o auxilio que establezca el contrato mercantil con el cliente.

Operador de Centro de Control.

El personal adscrito a esta categoría profesional desempeñará las siguientes funciones:

- Atención telefónica.
- Atención emisora de banda marina.





- Información y atención usuarios.
- Información de tarifas y servicios.
- Recepción y envío de paquetería y correos.
- Atención y gestión de sistema de control de acceso.
- Atención y gestión del sistema de CCTV.
- Realización de labores auxiliar de administración (archivo, mailings, emisión de recibos, depósitos, etc.).
- Apoyo al personal de administración del puerto.
- Cualquier otra función de ayuda o auxilio que establezca el contrato mercantil con el cliente.

Capítulo VIII. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.

Artículo 12. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.

Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel superior o inferior será necesario informe previo a los representantes de los trabajadores.

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.

Solamente se podrá adscribir al personal de la Empresa 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.

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 correspondiente al del trabajo adscrito, en el caso de trabajo de superior nivel.

Capítulo IX. Movilidad geográfica.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

13.1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas o de producción que lo justifiquen.



13.2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrà de tenerse en consideración los siguientes criterios:

- Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.

De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Empresa.

Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. Si el trabajador o trabajadora no aceptara el traslado, la Empresa lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia con carácter previo al derecho que le asiste de impugnarla ante la jurisdicción competente. Adoptada ésta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de Trabajadores.

13.3. No existirá movilidad geográfica forzosa cuando con movilidad voluntaria de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, puedan cubrirse los citados objetivos económicos, técnicos, organizativos o de prestación de servicios.

13.4. En ambos casos forzosa o voluntaria de mutuo acuerdo, y cuando implique el cambio de centro de trabajo, la empresa indemnizará al trabajador con los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo. Con independencia de lo anterior, en caso de movilidad forzosa los trabajadores percibirán una ayuda para vivienda y gastos de establecimiento de 275 euros brutos mensuales durante los doce primeros meses a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. En el caso de ser el trabajador familia numerosa, la ayuda a percibir será de 425 euros mensuales durante los doce primeros meses 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.

13.5. El desplazamiento eventual por un tiempo máximo de seis meses no se considerará movilidad geográfica, tratándose a todos los efectos, como viaje. Si

estos desplazamientos son en una misma área geográfica, es decir que permiten 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.

13.6. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se den las mismas causas señaladas en el apartado 12.1 de este artículo, necesitarán el acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Adoptado éste en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

Los mencionados traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos cuya función ha de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito.

Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que se establezcan por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

13.7. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro, si fuera personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca o de otra categoría dentro del mismo grupo profesional, siempre que tenga titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto, sin el derecho a las percepciones económicas contempladas en el artículo anterior 13.4 del presente Convenio Colectivo.

13.8. A ningún trabajador o trabajadora podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 5 años desde la anterior.

13.9. Los cambios de puesto de trabajo que traspasan los límites del centro de trabajo y que no impliquen cambio de residencia para el personal, pero suponga una mayor lejanía respecto al puesto anterior superior a 10 kilómetros, se negociará previamente en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

13.10. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico para el trabajador, debiendo garantizarle la Empresa las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

13.11. Para el traslado forzoso descrito en el artículo 13º 1 se establece el

siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia en el centro de trabajo:

1. Aquellas personas cuyo cónyuge trabajase por cuenta ajena, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o Empresa en que preste servicios.
2. Personal con discapacidad física.
3. Personal con hijos/as, cónyuge con discapacidad y, otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador, así como quienes tengan personas mayores a cargo.
4. Titulares de familia numerosas.
5. Personal con hijos/as en edad escolar.
6. Personal con mayor antigüedad en la Empresa.
7. Representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Otras formas de movilidad.

1. Por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Empresa, a otra categoría, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Empresa, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, dando traslado a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, para su ratificación de las peticiones.

La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, así como dentro del mismo centro de trabajo, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Empresa.

No será de aplicación este tipo de movilidad a aquellos trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, los cuales cesarán en la empresa conforme a la normativa de aplicación

en cada caso.

2. Por razones objetivas.

La Empresa podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, dándole traslado a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la vacante.

3. Protección de la maternidad.

Al objetivo de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el período de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la Empresa que resolverá e informará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y a la Comisión de Seguridad del presente Convenio.

Artículo 15. Permutas.

1. La Empresa podrá autorizar entre el personal de Plantilla (contratación laboral indefinida) y personal contratación laboral temporal la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

A) Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional.

B) Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral con contratación indefinida o personal laboral temporal con una prestación mínima de seis meses continuados y siempre que resten al menos ocho años para la jubilación forzosa.

C) Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.



D) Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personas de las que dependa cada trabajador/a.

2. Deberá transcurrir un plazo mínimo de tres años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, los trabajadores afectados con contratación laboral indefinida, no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo en su fase interna hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquellas fases que se traten de promoción a ascenso.

3. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

Capítulo X. Jornada y calendario.

Artículo 16. Jornada y calendario.

16.1. La jornada laboral se establece en 165 horas mensuales, con un máximo anual de 1.816 horas, equivalentes a 40 horas semanales.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de dos días semanales ininterrumpidos de descanso.

La Empresa, conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores elaborará un calendario laboral para el año siguiente antes de la finalización de cada año.

16.2. La jornada laboral a partir del 1.1.2010 será de 1.724 horas anuales de trabajo efectivo, con un cómputo mensual a razón de 156,75 horas, equivalentes a 38 horas semanales.

16.3. Las horas a trabajar se programarán en todos los centros de trabajo para ajustar a final de año el número total de las mismas a las previsiones del cómputo anual.

16.4. En la jornada continua, siempre que la duración efectiva de la misma exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de hasta 30 minutos, de los que 20 minutos computarán como trabajo efectivo.

En la jornada partida el trabajador tendrá derecho a un descanso de hasta 30 minutos, de los cuales podrán ser 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, de los cuales 20 minutos computarán como trabajo efectivo.

16.5. Control horario. El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los centros de trabajo y dependencias, que registrarán para todas las personas de la Empresa que





presten servicios en la misma.

16.6. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones retribuidas anuales (año civil de 1 de enero a 31 de diciembre). Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en la temporada de verano, en los meses de junio a septiembre de cada año. Al objeto de no crear privilegios sobre los meses en que corresponda disfrutar a cada trabajador sus vacaciones, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en presencia de los trabajadores que así lo deseen, procederán a sortear los meses entre los componentes de la plantilla.

2. El período anual de vacaciones de cada trabajador podrá ser fraccionado, como máximo en dos períodos de quince días cada uno.

3. Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondan.

4. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural.

5. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

6. Los días ordinarios de vacaciones se incrementarán por el cumplimiento de servicio activo de acuerdo con la siguiente escala:

a) Aquel trabajador que haya cumplido 15 años de servicio activo dispondrá de un día más de vacaciones computando como trabajo efectivo.

b) Cuando el trabajador cumpla 20 años de servicio activo el número de días adicionales será de dos, computando como trabajo efectivo.

c) Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicio activo, el número de días adicionales será de tres, computando como trabajo efectivo.

d) El trabajador que cumpla 30 años o más años de servicio activo tendrá derecho a cuatro días de vacaciones adicionales, computando como trabajo efectivo.

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio.

Capítulo XI. Permisos y licencias retribuidas.



Artículo 17. Permisos y licencias retribuidas.

17.1. El trabajador, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1. Asuntos propios.

Se establecen cuatro 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 8 horas. En general, y cuando un trabajador haya agotado sus días de asuntos propios y necesite realizar gestiones particulares, se permitirá, dentro de la garantía de la cobertura de los servicios, el disfrute de días sueltos de vacaciones para atenderlos. Alternativamente, y por causas justificadas, se podrán conceder horas o días de permiso a compensar posteriormente.

2. Matrimonio.

Dieciséis días naturales, que podrán acumularse al período de vacaciones.

3. Nacimiento de hijos.

Cuatro días naturales.

4. Adopción.

Según la legislación vigente.

5. Enfermedad grave o accidente.

Tres días naturales por enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6. Fallecimiento.

El tiempo necesario por el fallecimiento del cónyuge e hijos.

7. Traslado de domicilio habitual.

Dos días.

8. Estudios.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes (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 educativo oficiales; el tiempo

disponible para cada año natural de dichos permisos no excederá de 15 días.

9. Deber de carácter público y personal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, a estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativas, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencias a tutorías escolares de hijos/as o acogidos/as, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de tratamientos menores con asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo

10. Lactancia y guarda legal.

En los términos previstos en la legislación vigente y en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del presente Convenio. No obstante lo anterior, a efectos del presente Convenio, la trabajadora tendrá la opción de acumular el permiso de lactancia en días para su disfrute a partir de la finalización del permiso por maternidad.

11. Exámenes prenatales y preparación al parto.

En los términos en la legislación vigente y en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del presente Convenio. 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.

12. Asistencia a consulta médica por enfermedad común.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo por tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, que no supongan, bajo criterio médico, la emisión del parte oficial de baja por incapacidad temporal. Este permiso se concederá como máximo hasta tres veces por año natural.

13. Otros.

El trabajador disfrutará de 1 día de permiso retribuido en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

14. Maternidad.

Las trabajadoras afectadas en el ámbito del presente Convenio tienen derecho al permiso de 16 semanas de maternidad.

15. Parejas de hecho.

Para la concesión de los permisos establecidos en los puntos 5, 6 y 11 de este apartado, se equipara la condición de pareja de hecho a la de cónyuge del trabajador. Para ello deberá acreditarse la inscripción en el correspondiente Registro oficial.

16. Ampliación del permiso o licencia.

En los supuestos previstos en los puntos 3, 5, 6, 9 y 13 de este apartado, se ampliará la licencia o permiso dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente reside.

17. Solicitudes.

Los trabajadores deberán solicitar los permisos por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa 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.

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

Artículo 18. Licencias sin derecho a retribución.

18.1. El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a una semana, ni superior a un mes.

Dichas licencias le serán concedidas por la Dirección de la empresa, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de dos meses cada dos años.

18.2. La empresa mantendrá en alta especial en el régimen general de la seguridad social al trabajador/a mientras dure la licencia sin sueldo.

18.3. El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios

efectivamente prestados a efectos de antigüedad.

18.4. Durante el tiempo que dure la/s licencia/s el trabajador tendrá derecho de reserva de puesto de trabajo.

Capítulo XII. Plan de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 19. Conciliación de la vida familiar y laboral.

19.1. La conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar parte de la base que los tiempos de trabajo y privados no son compartimentos estancos y perfectamente divididos. Son tiempos que deben compatibilizarse, para eso, el entorno laboral tiene que adaptarse también a las necesidades familiares y personales. Conciliar significa hacer compatible las dos esferas (Personal y Laboral).

Conseguir una conciliación real de la vida familiar, laboral y personal, con la efectiva participación de los/as trabajadores/as constituye uno de los objetivos de la Empresa y representantes de los trabajadores, es por ello que ambas partes acuerdan lo siguiente:

1. La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias, asimismo, en el supuesto de jornada partida el intervalo entre jornada mañana y tarde no podrá exceder de hora y media.
2. Se garantiza el derecho a disfrutar las vacaciones en otro momento distinto al de permiso de maternidad/paternidad.
3. Se garantiza y establece expreso derecho de los/as trabajadores/as durante el disfrute de permiso de maternidad/paternidad a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones laborales a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
4. El derecho al permiso de lactancia por hijo menor de nueve meses podrá disfrutarse de forma acumulada, y, asimismo, se establece el derecho en caso de reducción de jornada por lactancia a que el trabajador sea quien elija ese momento de jornada en el que vaya a hacer uso de ese derecho.
5. Se procede a eliminar el mínimo en la reducción de la jornada quedando a elección del trabajador.
6. Se establece el derecho a la adaptación de horario y/o jornada en los casos de cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, reconociendo la compatibilidad con el ejercicio de otros derechos relacionados con la conciliación.

7. Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante el segundo y tercer año de excedencia por cuidados de menores. Igualmente para el caso de equiparación de excedencia para el cuidado de familiares. Asimismo, se asegura la permanencia al puesto y condiciones de trabajo para las personas que finalizan la reducción de jornada.

8. Las parejas de hecho, siempre que acrediten su inscripción en el correspondiente Registro oficial, disfrutarán de los mismos derechos que las personas trabajadoras casadas en caso de reducción de jornada para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, excedencia por cuidado de hijos e hijas y aquellos derechos derivados de los permisos retribuidos para los supuestos ligados al parentesco.

9. A partir del 1 de enero de 2009, en los supuestos de baja de IT durante el embarazo de la trabajadora afectada, la empresa abonará la diferencia entre la prestación que recibe del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

19.2. Permiso de paternidad.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar del permiso por paternidad durante el tiempo establecido por la normativa legal vigente en cada momento.

19.3. Acumular vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad.

Los trabajadores de la Empresa tendrán el derecho a acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, hasta el mes de febrero del año siguiente.

19.4. Reducción de jornada por hijos menores de 12 años.

Se amplía la reducción de jornada a los trabajadores que tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años.

19.5. Horarios más flexibles.

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual a la hora de emitir dicho informe valorará la repercusión de la modificación solicitada en la organización del servicio y en el resto de compañeros en el centro de trabajo del trabajador afectado.

19.6. Modificación del horario fijo.

Concesión, con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización

del Departamento correspondiente, de la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual a la hora de emitir dicho informe valorará la repercusión de la modificación solicitada en la organización del servicio y en el resto de compañeros en el centro de trabajo del trabajador afectado.

19.7. Descuento parte proporcional de reducción de jornada.

Los trabajadores que tengan establecidas reducción de jornada, percibirán, en el caso de que les corresponda, el Premio de Asistencia de manera proporcional a la jornada real de trabajo que realice.

A partir del 1 de enero de 2009, los trabajadores percibirán, en el caso de que les corresponda, el 100% del Premio de Asistencia con independencia de que tengan jornada completa o parcial.

19.8. Reducción de jornada de un 50% durante un mes para atender a un familiar muy enfermo.

A partir del 1 de enero de 2009 los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

19.9. Partos prematuros.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria.

19.10. Fecundación asistida.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, siempre y cuando coincida con su jornada de trabajo y hasta tres veces en el año natural.

19.11. Adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de cuarenta y cinco días en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas del salario.



19.12. Discapacidad.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual a la hora de emitir dicho informe valorará la repercusión de la modificación solicitada en la organización del servicio y en el resto de compañeros en el centro de trabajo del trabajador afectado.

Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a un máximo de cuatro reuniones al año de coordinación y apoyo, siempre y cuando coincidan las mismas con su jornada de trabajo.

19.13. Formación Continua.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

19.14. Protección contra la violencia de género:

a) Derecho de solicitar traslado a otro centro de trabajo. El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en otra localidad, previa consulta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y en función de las vacantes disponibles.

b) Derecho a un permiso especial y a excedencia sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicio.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a un permiso especial retribuido de un mes. Si a la finalización del mismo persistiera la situación de violencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una excedencia social ilimitada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma.

Capítulo XIII. Jubilación.

Artículo 20. Jubilación forzosa.

20.1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la empresa a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.



20.2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización o la Seguridad Social.

20.3. La empresa vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacante, cuando éste proceda. La Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá emitir informe al respecto.

20.4. Jubilación anticipada.

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

A) Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación deberán solicitarlo a través del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de los 64 años.

B) La Empresa está obligada a la contratación de un nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que opta la jubilación. Esta nueva contratación, tendrá una duración de un año improrrogable.

20.5. Jubilación parcial.

La Empresa asume y potencian las fórmulas de jubilación gradual y flexible como mecanismos idóneos para evitar la ruptura brusca entre la vida activa del trabajador y el paso de jubilación, en cada caso, a la situación personal del trabajador y a las necesidades organizativas de la empresa.

A estos efectos se acuerda la preferencia de la fórmula de la jubilación parcial con contratos de relevo de los trabajadores que cuenten, como mínimo con 60 años y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, con excepción de la edad (siempre que se obtengan las preceptivas autorizaciones administrativas), sin perjuicio de las medidas que se acuerden en los correspondientes Acuerdos de Empresa como instrumentos de la planificación de plantillas de la Entidad.

Capítulo XIV. Excedencias.

Artículo 21. Excedencias.

21.1. Excedencia voluntaria.



Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y antigüedad mínima en la Empresa de un año, podrán solicitar que se le reconozca el derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior tres meses y no superior a cinco años. 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 los tres primeros años tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

21.2. 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 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.

21.3. 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 se estará a la legislación vigente.

21.4. 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 en la Empresa Pública de Puertos de Andalucía, es decir aquellos trabajadores que puedan establecer vinculación laboral con contrataciones temporales.

Se informará debidamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal, sobre dichas excedencia una vez sean solicitadas.

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 la Empresa de sueldo, retribuciones, ni ninguna otra clase de prestación o concepto evaluable económicamente.





21.5. Normas comunes a las anteriores excedencias.

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/a podrá solicitar el reingreso según las siguientes situaciones:

- 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 art. 46.5 del ET.

- 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.

- 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.

- 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.

21.6. Excedencia forzosa.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente (art. 46 ET), si bien se reconoce a estos efectos como cargo público, y siempre ello suponga imposibilidad en la asistencia al trabajo:

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

- Cargo sindical electivo provincial o superior.



El reingreso deberá ser solicitado dentro del plazo de 30 días siguiente 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 XV. Régimen disciplinario.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

22.1. El Personal acogido al presente Convenio 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.

22.2. 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.

22.3. Clasificación de las faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por el personal, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican en leves, graves o muy graves.

1. 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) 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.

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

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

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

f) La entrega de partes de baja, confirmación y alta de Incapacidad Temporal



fuera de los plazos establecidos en la normativa vigente, así como la negativa del trabajador a los controles médicos establecidos por la Empresa para verificar el estado de enfermedad del mismo.

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

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

d) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

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

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

h) 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.

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

j) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca la Empresa; 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.

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



- c) La ausencia al trabajo de seis o más días sin justificación durante un mes.
- d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas; así como cualquier conducta constitutiva de delito, declarada mediante sentencia.
- e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.
- g) 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.
- h) El acoso moral y/o sexual.
- i) Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
- j) Simulación de enfermedad o accidentes que acarreen 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.
- k) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- l) 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.
- m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

22.4. 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.

3. Por faltas muy graves:

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

22.5. Procedimiento sancionador.

1. Todas las sanciones serán notificadas por escrito 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. Desde la fecha de la firma del presente Convenio, 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.
5. Expedientes abreviados para 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 Empresa emitirá, con exposición de los



motivos de su decisión, la correspondiente resolución.

6. Expedientes para faltas graves o muy graves:

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.

La Empresa designará Instructor y Secretario del Expediente en el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la apertura del expediente, el Instructor formulará y notificará al expedientado el pliego de cargos, en el que se expondrán los hechos imputados de manera detallada, otorgándole un plazo de diez días hábiles para su contestación. Los delegados de personal, y el delegado sindical en su caso, podrán realizar alegaciones en los mismos términos y plazos que el expedientado.

En el expediente se harán constar los antecedentes del trabajador, su declaración y la de los testigos, si los hubiere. El expedientado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes, que serán admitidas o rechazadas mediante escrito razonado y se fijarán, en su caso, la fecha o plazo para su realización; del mismo modo se procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio, pudiendo estar presente en la práctica de las pruebas el expedientado y, a petición de éste, el delegado de personal y sindical. Finalizados los trámites descritos, el Instructor formulará la propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y la propuesta de sanción. 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 a la Dirección de la Empresa para que esta emita resolución con exposición de los motivos de su decisión, con notificación inmediata de la misma al expedientado.

Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que pudiera perturbar la necesaria disciplina o el normal desarrollo de los servicios, la Empresa podrá acordar el relevo de sus funciones al expedientado sin perjuicio del abono de retribución. Si del resultado del expediente no se dedujese 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.

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

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.

22.6. Prescripción.

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 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.

Capítulo XVI. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 23. Prevención de riesgos laborales.

23.1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento en este último caso del tiempo invertido en la misma de la jornada laboral.

Los trabajadores han de ser coparticipes en el proceso de mejora continua de la prevención de riesgos laborales de la Empresa, consiguiendo con ello, el estricto cumplimiento de la LPRL y/o alcanzar mejoras en los procesos y técnicas que se implanten.

La actuación de la Empresa, de los trabajadores y de sus representantes estará formada por los siguientes principios:

a) La integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo como en las condiciones en que éste se desarrolle en todos sus niveles jerárquicos.

b) La implantación de una auténtica cultura preventiva, a través de la formación, información y la participación de los trabajadores por las vías que se establezca en cada caso.

c) La adopción de la acción preventiva, su promoción y la coordinación de actividades en el ámbito portuario, de acuerdo con el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero.

d) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe de suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de los delegados de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

23.2. Consulta y participación de los trabajadores.

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

2. El personal tiene derecho a una protección eficaz de seguridad y salud y medio ambiente en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales y medio ambiente que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y medio ambiente en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

23.3. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los/as representantes de los trabajadores con presencia en los ámbitos de la Empresa de representación de los trabajadores.

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 Legislación vigente. No obstante, lo anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación a los créditos horario, el correspondiente a:

- Las reuniones trimestrales ordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Cualquier otra reunión convocada específicamente por la Dirección de la Empresa en la que se trate materia de prevención de riesgos y medio ambiente.

- El destino a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgo e investigación de accidentes y a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones que éstos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención podrán distribuir su crédito horario mensual en módulos bimensuales, asimismo podrán formar una bolsa de hora con el 20% de su crédito, para canalizarlas bimensualmente en un componente del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

23.4. El número de delegados de prevención será conforme a lo establecido en la normativa vigente, conforme a 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. 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 adoptarse 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.

23.5. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, conforme al artículo 33 de la LPRL, la adopción de las decisiones relativas a:
 - I. La planificación y la organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - II. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de



prevención externo.

III. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

IV. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículo 18 apartado 1 y art. 23 apartado 1 de la LPRL.

V. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

VI. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

VII. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

VIII. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajo.

IX. Estarán facultados para colaborar con la empresa, ser consultados y ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental vigente.

X. Estarán facultados para recibir información, realizar propuestas, acceder a cualquier lugar del centro de trabajo y acompañar en sus visitas tanto a la Inspección como a los Auditores Ambientales.

d) Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

f) Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) 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.



h) Recabar de la Empresa 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 Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

i) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del art. 22 de LPRL.

j) Formular a la Empresa las propuestas y denuncias en materia de prevención de riesgos laborales que consideren necesario en el ámbito de sus competencias, comprometiéndose la Empresa a contestar en un plazo no superior de 30 días, debiendo motivar su respuesta en caso de negativa a la pretensión solicitada.

k) Así como cualquier otra determinada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

1. Los Delegados de Prevención, 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 al respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su activación en la Empresa.

23.7. Elementos de protección.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar, no puedan limitarse suficientemente por medio técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los/as trabajadores dispondrán de los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular en personal deberá:

1º Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles los medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior o personal responsable directo de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará anualmente relación de equipos de protección individual, que una vez aprobado por el mismo, será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores.

23.8. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Constitución y naturaleza.

El Comité de Seguridad y Salud laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa y representantes de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.

a) Composición: El Comité estará formado de manera paritaria por los Delegados de Prevención y por 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.

b) 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 (Reuniones trimestrales), 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 (aquellas que requiera el propio comité como extraordinarias). 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.

c) 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. Participar, informar, analizar y promover cuantas medidas sean necesarias para ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental vigente.
8. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

Capítulo XVII. Estructura salarial e indemnizaciones.

Artículo 24. Estructura salarial.

24.1. Estructura salarial.

1. Salario base: Es la parte de la retribución fijada para la jornada establecida en el Capítulo X, art. 16, expresado por cada categoría laboral en las Tablas Salariales que figuran en anexos.
2. Pagas extraordinarias: Se establecen tres pagas extraordinarias fijas al año, las correspondientes a los meses de julio, diciembre y marzo, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Plus de Transporte y Plus de Vestuario. Las pagas de julio y diciembre se obtendrán prorrateándose cada una ellas por semestres naturales del año, y su abono será como máximo el día 15 de sus respectivos meses. La paga de marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará como tiempo máximo el 15 de marzo del año siguiente.

La Empresa mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias o de algunas de ellas en el transcurso del año.

3. Antigüedad: El complemento personal de antigüedad retribuirá la vinculación del trabajador en función de los años de servicio a la Empresa. El devengo queda establecido por el sistema de trienios (3 años), a razón cada uno de ellos de un 4% de Salario Base, Plus de Transporte y Plus de Vestuario, con el límite máximo del 25%.
4. Plus de nocturnidad: Este concepto retribuirá el trabajo efectivo realizado en horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, cuyo importe corresponde



al 25% del Salario Base que figura en Tablas Salariales.

5. Plus domingos: Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los domingos. La cuantía bruta/ hora será para el año 2006 de 1,71 euros, y para el año 2007 de 1,77 euros. A partir del 1 de julio de 2008 este Plus también se abonará por la prestación de servicios que se realice en días festivos.

6. Premio asistencia: El trabajador que no haya tenido ninguna falta de asistencia por ningún concepto a lo largo del año, excepto las derivadas de accidente de trabajo, enfermedad común, huelga legal, vacaciones y licencias reguladas en el Convenio, percibirá en el mes de diciembre de cada año un premio económico de 83,77 euros para el año 2006, y de 86,03 euros para el año 2007.

24.2. Conceptos no salariales.

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) En el año 2006 se abonarán 9,65 euros por comida o cena, y en el año 2007 se abonarán 9,91 euros por comida o cena.

b) Por gastos de desplazamiento en vehículo propio: 0,20 euros brutos/kilómetro, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. O bien el abono del billete de medio de transporte público. Para el año 2007 se abonará por este concepto 0,22 euros brutos/kilómetro.

Capítulo XVIII. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 25. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo así mismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organización Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.



2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas, a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las Organizaciones Sindicales, todo ello con la participación de la representación de los trabajadores.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, vinculado con la actividad de la Empresa, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad tales estudios.

5. Así pues, la formación continua se constituye como un instrumento indispensable para facilitar y posibilitar la adquisición de mayores niveles competenciales y cualificaciones profesionales. En su consecuencia las partes convienen la necesidad prioritaria de establecer Planes Permanentes de Formación Profesional.

En coherencia con todo lo anterior se constituirá una comisión de formación, paritaria, de seguimiento y estudio de todas las actividades de formación a desarrollar en la Empresa cuyo objetivo es su participación en la construcción y elevación del nivel de conocimientos que se requieran o vayan a precisarse en el futuro.

6. La empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los



órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

7. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada año, a un curso de formación profesional de perfeccionamiento de reciclaje directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo.

Siempre que no resulte afectado el funcionamiento de la empresa, tal derecho podrá volver a ejercitarse aun cuando no haya transcurrido el citado límite temporal. Durante la asistencia a tales cursos se procederá a computar las horas lectivas como trabajo efectivo.

25.2. Comisión de formación.

1. Se constituirá una Comisión de Formación paritaria, que realizará estudio, análisis y seguimiento de todas las actividades de formación a desarrollar en la Empresa.

La comisión estará formada de manera paritaria por dos representantes de los trabajadores designados y nombrados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y por dos representantes designados por la Empresa.

La Comisión de Formación se reunirá con carácter ordinario como mínimo, una vez en cada año natural.

La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de la 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.

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

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



- Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio, o tiendan a su mayor eficacia.

Para la aprobación de acciones formativas en la empresa, previo a su desarrollo, la Comisión de Formación someterá a información de los representantes de los trabajadores, al objeto de su propia valoración y propuesta de modificaciones al mismo, si procediera.

A tal efecto se facilitará a todos los representantes de los trabajadores:

- Balance de las Acciones Formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- Orientaciones generales sobre el contenido del Plan Formativo (Objetivos, especialidades, denominación de los cursos).
- Acciones formativas: denominación y contenido.
- Calendario de ejecución.
- Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Criterios de selección.
- Coste estimado del Plan de Formación propuesto y subvención solicitada.

Las partes asumirán y velarán por el cumplimiento del Plan de Formación, procurando poner los medios necesarios para que en su desarrollo no se altere el normal desenvolvimiento de la actividad normal de la Empresa. De las disfunciones que pudiera producirse tendrá conocimiento la Comisión de Formación.

25.3. Criterios de la formación.

La política de formación en la Empresa 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 calificación 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.

25.4. Tiempo de formación.

Cada trabajador tendrá, al menos, derecho a participar en acciones formativas con una duración efectiva (unitaria o por agregación de varias acciones) de 15 horas cada año. 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.

Si transcurrido los años naturales, a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo o no existiese Plan de Formación, 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 aquellos, el trabajador acceda a la realización de los cursos y se enjague tal déficit.

25.5. 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.

25.6. Cursos específicos.

La empresa programará cursos específicos en los siguientes tipos de formación:

A) Formación inicial.

Se trata de acciones formativas dirigidas a aquel personal que se acaba de

incorporar a la Empresa (Temporal e Indefinido), con ello se pretende capacitarles con los conocimientos necesarios para el manejo de las herramientas que van a tener que utilizar y para ayudarles a adaptarse a la cultura de la Empresa.

B) Formación de perfeccionamiento.

Permite a los trabajadores el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos para llevar a cabo correctamente las tareas que se le asignan.

Dicha formación es imprescindible cuando cambian las características de las tareas que se realizan habitualmente.

C) Formación de promoción.

Se hace necesaria cuando se pretende accederá puestos superiores al que actualmente ocupa el trabajador, permitiendo con ello cualificar al personal para su promoción interna, siempre y cuando reúnan los requisitos de Formación reglada especificados en el mismo.

D) Formación de reconversión.

Prepara a los trabajadores para seguir teniendo una Función en la empresa a pesar de que se produzca la eliminación de las Funciones que estaba desarrollando.

E) Formación de reciclaje.

Permite a los Trabajadores adaptarse a nuevas situaciones profesionales que no suponen una promoción, pero que sí suponen un cambio en las tareas que se realizan habitualmente.

Modalidades de cursos específicos.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en resaltar que el fin de los cursos específicos son los siguientes:

- a) Adaptar permanentemente las competencias profesionales y el contenido de los puestos de trabajo.
- b) Mantener y aumentar las competencias profesionales para asegurar la competitividad de la empresa.
- c) Hacer posible la evolución del trabajador en su cualificación profesional.
- d) Enfrentarse a las dificultades que puedan ir surgiendo como consecuencia de reestructuraciones económicas o tecnológicas.

Es por ello, que la Formación no debe considerarse como un elemento aislado dentro de la empresa, sino como un elemento integrado en la planificación estratégica para facilitar la definición de metas, mejorar el funcionamiento y por último aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores y de los usuarios de los servicios.

La Formación debe planificarse para cubrir las carencias y las deficiencias que presentan los trabajadores en relación a los objetivos que persigue la Empresa en la que se integran.

Es por ello, que ambas partes coinciden en diferenciar tres modalidades de cursos específicos destinados a los trabajadores. La Comisión de Formación decidirá qué tipo de Formación se adecua a cada situación, teniendo en cuenta las necesidades que presenta la empresa.

Las modalidades de Formación, que en función de la metodología utilizada son las siguientes:

A) Formación Presencial.

Es la modalidad tradicional, basada en la presencia del Trabajador permitiendo una relación directa con el docente.

B) Formación a distancia no presencial.

Puede llevarse a cabo a través de la correspondencia y de las Tecnologías de la información y la comunicación.

En esta modalidad la Comisión de Formación, en función de las horas lectivas, realizará una valoración previa a efectos del cómputo o no de las mismas como tiempo de trabajo efectivo.

C) Formación a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

También denominada e-learning. A través de esta modalidad el seguimiento de la Formación se puede llevar a cabo mediante internet, vídeo conferencias, etc., facilitando de una forma rápida el acceso a la información e introduciendo la interactividad como principal elemento.

En esta modalidad la Comisión de Formación, en función de las horas lectivas, realizará una valoración previa a efectos del cómputo o no de las mismas como tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo XIX. Derechos sindicales.

Artículo 26. Derechos sindicales.

26.1. De los trabajadores.

1. Derecho de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el art. 77 y siguientes del Texto Refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

Para la realización de asambleas fuera de las horas de trabajo y en centros de trabajo se estará en todo caso a lo establecido en el art. 78 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de asambleas de ámbito general podrán ser convocadas, dentro de su respectivo ámbito, por el Comité Intercentros, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o el 33% de la plantilla.

Cuando por trabajarse en turnos, por la insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla convocada, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

2. Presidencia. Las asambleas a que se refiere el apartado núm. 1 anterior estarán presididas por los delegados sindicales, mancomunadamente, cuando sean convocadas por las Secciones Sindicales y por el Comité de Empresa o Comité Intercentros correspondiente según corresponda en el resto de los casos.

3. Asambleas. En las asambleas sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. Se estará a lo previsto en los arts. 77 a 80 de ET. No obstante se reconoce la posibilidad de celebrar hasta tres asambleas por cada año natural y centro de trabajo, se procurará que la celebración de dichas asambleas coincida antes de la jornada de trabajo o a la finalización de la misma, con el objetivo de garantizar un adecuado mantenimiento de los servicios del centro de trabajo.

4. Lugar de reunión. En el supuesto, que el lugar de reunión sean la propia dependencia o lugares de trabajo, si las condiciones de las mismas lo permiten, la Empresa deberá facilitar las dependencias o lugares para su celebración, salvo en los casos previstos en el art. 78.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Convocatoria. La convocatoria se comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa, en función de la plantilla convocada, con una antelación mínima de dos días hábiles. En el citado escrito se indicará:

- La hora y el lugar de celebración.



- El orden del día.

- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

6. Votaciones. Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los asistentes a la asamblea.

7. Asistencia Asamblea. Para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo y, siempre que estas asambleas se celebren al principio o al final de la jornada, la Empresa facilitará el desarrollo de dichas asambleas para que el trabajador pueda asistir. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

26.2. De la acción sindical.

1. Cuota sindical. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

2. 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 el sindicato.

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

26.3. De los comités de empresa y delegados de personal provinciales.

1. Cauces de la representación colectiva. La representación colectiva se llevara a cabo a través de la representación unitaria o legal y de la representación sindical.

2. Concepto de Empresa y Delegados de Personal Provinciales. La composición de 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 y a los Comités de Empresa en aquellos de 50 o más trabajadores.



3. Concepto. El Comité de Empresa Provincial 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. A los efectos de la elección de los Comités de Empresa Provinciales se considerarán todos los centros de trabajo que radiquen en una misma Provincia.

4. Constitución y funcionamiento. Para la constitución de los Comités de Empresa Provinciales se estará a lo dispuesto en los arts. 63 y 66 de Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa Provinciales se regirán en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores precintado y sus decisiones en las materias de sus competencias serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. A tal efecto los comités, de entre sus miembros, elegirán un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento.

Del acta de constitución del Comité de Empresa Provincial, así como de las sucesivas altas y bajas de sus componentes y demás variaciones que se produzcan en aquél, se dará cuenta a la Dirección de la Empresa, así como a los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

5. Competencias. Además de las competencias que le vienen atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y por este Convenio, corresponde, con carácter general, al Comité de Empresa Provincial o Delegado de Personal el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a sus centros de trabajo, negociando con los interlocutores designados o en quien delegue por la dirección de la Empresa.

Son competencias del Comité de Empresa Provincial:

- 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 y Medio Ambiente de la

Empresa.

- 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 Provincial o Delegados, 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.

- Recibir información del calendario laboral y a un ejemplar de la memoria anual de la Empresa y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de actuación del Comité de Empresa Provincial correspondiente.

6. Garantías. Los miembros de los Comités de Empresa Provincial Delegados de Personal gozarán de una protección que se entienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como representantes de los trabajadores hasta 2 años después del cese en su cargo de representación.

7. Crédito.

Los miembros de los Comités de Empresa y Provinciales y Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de 15 horas mensuales, retribuidas como trabajo efectivo, a excepción de los representantes legales de la provincia de Cádiz que dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales.

A partir del día 1 de julio de 2008 los representantes legales que dispongan de 15 horas mensuales de crédito horario pasarán a disponer de 20 horas mensuales, y a partir del 1 de enero de 2009 ya todos los representantes legales de los trabajadores dispondrán de 25 horas mensuales de crédito horario.

Los representantes de los trabajadores cuyo crédito exceda de 15 horas mensuales, cederán 10 horas de su crédito mensual a la bolsa de horas del apartado 9 del presente artículo (de la bolsa de horas).

8. Locales y Dotación. En defecto de pacto sobre esta materia, en cuyo caso se estará al contenido del mismo, la Empresa facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados de Personal tableros de anuncios para que se coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal fácilmente.

Las personas que componen los Comités de Empresa y Delegados de Personal tienen derecho a que la Empresa le abone los gastos de desplazamiento, alojamiento y dietas ocasionadas 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 por motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten sus servicios.

26.4. Del Comité Intercentros.

1. Concepto. El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de cada uno de los Comités de Empresa Provinciales y Delegados de Personal que puedan existir en el ámbito del presente Convenio Colectivo y se constituye, como órgano de representación colegiado, para resolver todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal Provinciales, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas con carácter general.

2. Composición. De acuerdo con lo establecido en el art. 63.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros, de ámbito regional, de 4 miembros designados por las Organizaciones Sindicales, de entre los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal Provinciales.

Su composición será proporcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de su composición computarán únicamente aquellos sindicatos que hayan obtenido más de un 5% de los representantes elegidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

La designación de los miembros del Comité Intercentros, así como las sucesivas altas y bajas, se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio todo ello de las comunicaciones que procedan a la Oficina Pública de la Comunidad Autónoma prevista en el capítulo II del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (BOE de 13).

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de este Convenio, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso, la composición del Comité Intercentros.

3. Funcionamiento. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa y sus decisiones en materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. A tal efecto el Comité, de entre sus miembros, elegirá un presidente y un secretario, y elaborará su propio reglamento de procedimiento.



4. Competencias. El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito de la Empresa, y en lo que afecte a los intereses globales de los trabajadores, las competencias y facultades que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa. Así mismo, tendrá las competencias que se le atribuyen expresamente en el Convenio.

Sin perjuicio de dichas competencias generales, el Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

- Coordinar a los distintos Comités y Delegados Provinciales.
- Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la Empresa.
- El Comité Intercentros estará facultado para solicitar conflicto colectivo e interponer cualquier tipo de reclamación y solicitar la declaración de huelga legal.
- El Comité Intercentros en el ejercicio de sus competencias y actividades, respetará la autonomía funcional y competencias propias de cada Comité de Empresa y Delegados Provinciales.

26.5. Del Delegado Sindical.

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 su 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), y sin crédito horario retribuido. El Delegado Sindical será elegido por y entre los trabajadores de la empresa afiliados a dicho sindicato, pudiendo disponer, si no es Delegado de Personal o componente de Comités de Empresa, del crédito horario retribuido que le cedan los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa para el ejercicio de sus competencias y facultades. Esta cesión de horas sindicales deberá ser comunicada a la empresa con al menos 24 horas de antelación.

2. Derechos y Garantías.

Los Delegados Sindicales tendrán las garantías y derechos que se le reconoce en la Ley Orgánica 11/1985, de agosto, de Libertad Sindical, excepto el crédito horario retribuido, 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 y Medio Ambiente.

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

- Convocar asambleas de acuerdo con el art. 26.1, 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.

- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados a la correspondiente Organización Sindical en particular.

- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- b) En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.

- c) La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

26.6. De las Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, alternativamente, a nivel de centro de trabajo, constituir secciones sindicales con arreglo a lo establecido en los Estatutos del Sindicato, de conformidad con lo reglado en el artículo octavo de la ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.





2. 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 Delegados de Personal tendrán derecho a:

a) Tablones de anuncio para la información específica del Sindicato.

b) Podrán convocar asambleas de acuerdo con el art. 26.1, dentro del cómputo máximo expresado.

26.7. De los Asesores Sindicales.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa Provincial, Comité Intercentros, Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Interpretación y Vigilancia, Comisión para la Igualdad de oportunidades y Comisión de Formación que se constituya al término del presente, los miembros de dichos órganos por la representación sindical de los trabajadores podrán ir acompañados de asesores o expertos hasta un máximo de dos por cada sindicato presente en aquellos.

La designación de dichos asesores deberá ser comunicada a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas. En el supuesto de que dicha comunicación no se pudiera efectuar previamente, el Sindicato correspondiente deberá justificar a la Dirección de la Empresa la designación y asistencia de los asesores nombrados.

26.8. Del uso del crédito sindical.

Para disponer del crédito horario será necesario un preaviso por escrito, y con antelación de, al menos, de veinticuatro horas al responsable del centro de trabajo donde dependa el trabajador usuario de aquél.

26.9. De la bolsa de horas.

1. 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 Comités de Empresa y Delegado Sindical, dentro del ámbito de negociación que regula este Convenio Colectivo.

2. Dispensa total de Asistencia al Trabajo. Se podrán acumular todas o parte de las horas sindicales de los Representantes de los Trabajadores en una persona al objeto de obtener la dispensa total o parcial de asistencia al trabajo de un trabajador que preste servicios en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El trabajador en situación de dispensa total o parcial tendrá derecho al respeto de





su puesto de trabajo, con el mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquella mientras se encuentre en dicha situación.

Capítulo XX. Subrogación.

Artículo 27. Subrogación personal.

El motivo del presente artículo tiene por objeto dar las mayores y más amplias garantías a las partes implicadas en un proceso de subrogación de personal y contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de las plantillas subrogadas, es decir, la absorción del personal de la empresa cesante por la empresa a la que se le adjudica el servicio, sea cual fuere la modalidad de contratación de gestión del servicio, el contrato de arrendamiento o servicios o de cualquier otro tipo, entre clientes públicos o privados por resolución o terminación del contrato correspondiente.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida.

Por ello la empresa que asuma la adjudicación del servicio está obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores adscritos al objeto del contrato, respetándose los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los cuatro meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos.

A) La subrogación del personal se producirá única y exclusivamente respecto a los siguientes trabajadores:

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio de 4 meses anteriores a la fecha de la nueva adjudicación, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.
2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la nueva adjudicación de la actividad tengan mínima de 4 meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia tanto voluntaria como forzosa, vacaciones, permisos, descanso maternal, o situaciones análogas.





3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a los trabajadores mencionados en el punto del presente artículo, con la independencia de su antigüedad y mientras dure el objeto de su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la empresa como consecuencia de una ampliación, en los meses anteriores al fenómeno subrogatorio.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido los 64 años dentro de los siete últimos meses anteriores a la nueva adjudicación de la jubilación en los términos y condiciones del R.D. 1.194/1985, del 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la nueva adjudicataria del servicio y a los representantes de éstos, mediante una relación pormenorizada de documentos que se encuentran desde el momento en que la empresa entrante comunique de forma fehaciente a la empresa saliente la nueva adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentariamente al producirse la subrogación, les deberá ser liquidadas por la empresa cesante, junto con la parte proporcional de pagas extras y otros conceptos salariales, en función de los meses efectivos de trabajo; la nueva empresa otorgará el disfrute efectivo de las vacaciones en proporción al período trabajado para la misma.

D) La aplicación del presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, en su totalidad, es decir, para la empresa cesante, para la nueva adjudicataria y para los trabajadores. Sin embargo, por mutuo acuerdo entre la empresa cesante y el trabajador, éste podrá permanecer en la antigua empresa adjudicataria.

E) La subrogación efectiva se producirá en el momento en que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior en todo su concepto, hasta ese momento de la exclusiva responsabilidad de la empresa cesante.

F) La empresa cesante responderá ante cualquier tipo de jurisdicción de las consecuencias derivadas de la falsedad, omisión o inexactitud de la información facilitada a la empresa adjudicataria y que pueda producir merma en los derechos adquiridos por los trabajadores subrogados.

G) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador. Si el cliente rescindiera la contrata para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, en el presente artículo, ya se trate de empresa

pública o privada, entidad sin ánimo de lucro u organismo público.

H) La empresa cesante estará obligada a poner en conocimientos de la nueva adjudicataria todos y cada uno de los trabajadores de la empresa cesante, así como percibir todos y cada uno de los trabajadores de la empresa cesante, así como pluses o cantidades económicas que perciban los trabajadores por las peculiaridades del servicio, además de la cuantificación económica de cada uno de ellos, coste de la Seguridad Social, etc., teniendo obligación la empresa adjudicataria del servicio de respetar todos y cada uno de dichos conceptos que vinieran disfrutando en los siete meses anteriores como garantía personal, obligándose al respecto íntegro y consolidado de cada uno de dichos conceptos, así como a la revalorización según los acuerdos pactados entre las partes, y por la subida del propio Convenio Colectivo.

I) La empresa cesante deberá suministrar a la nueva empresa adjudicataria una relación pormenorizada y personal de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el proceso subrogatorio, así como de la documentación que se relaciona a continuación:

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, contrato de trabajo y categoría profesional (según la clasificación del Convenio Colectivo).

- Original y fotocopia compulsada de los cuatro últimos recibos de salarios.

- Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago en la Seguridad Social, así como si existieran débitos con la Tesorería General de la Seguridad Social la cuantía de los mismos, y el estado en que se encuentran en vía ejecutiva, fraccionamientos de abonos, etc.

- Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos siete meses, así como fotocopia del recibo de la cotización del Régimen Especial de Autónomos de los trabajadores adscritos a dicho régimen.

- Copia de documentos liquidatorios debidamente diligenciados por cada trabajador afectado y con la firma del representante sindical, en los que se haga constar que el trabajador ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias, así como de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial, incluidas las horas extraordinarias, que estén pendientes de liquidarse, y en el que se haga constar que el trabajador no tiene nada que reclamar a la empresa saliente. En el caso de existir débitos salariales corresponderá a la empresa cesante y al organismo que adjudica el servicio el abono de dichas cantidades.

- Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a estar



informados adecuadamente del fenómeno subrogatorio, pudiendo estar presentes en todas aquellas reuniones o tomas de contacto que existan entre la empresa cesante, y la nueva adjudicataria, estando facultados para acudir a las mismas, asesorados por las personas que consideren oportunas.

Capítulo XXI. Política de empleo.

Artículo 28. Política de empleo.

28.1. Las empresas firmantes de este convenio pondrán de forma inmediata fórmulas que garanticen el mantenimiento del empleo de todos los trabajadores que actualmente se encuentren formando parte de la plantilla de las empresas.

28.2. Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 del 5 de noviembre sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

28.3. Las partes firmadas coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello, ambas partes se comprometen a intentar reducir al máximo las horas extraordinarias. A tal efecto se entenderán hora extraordinaria a la que exceda de la jornada ordinaria. El valor de las horas extraordinarias será de 6,81 euros para el año 2006, y de 7,06 euros para el año 2007.

28.4. Dadas las características del servicio que presta la Empresa, es decir, la diferencia del número de horas contratada con el cliente en temporada alta y temporada baja, así como los refuerzos que se solicitan con independencia de las horas contratadas, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la mejor optimización de los recursos en la contratación de los trabajadores, para ello ambas partes acuerdan contemplar en este Convenio la figura del fijo discontinuo.

Tendrán la consideración de fijos discontinuos quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad normal de la Empresa, y cuyos contratos de trabajo por tiempo indefinido se concierten para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

28.5. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el siguiente orden:

1º Mayor número de meses de servicio en el centro de trabajo.

2º Mayor número de meses de servicio en la Empresa.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia elaborará, conforme a los criterios establecidos, el escalafón de trabajadores fijos discontinuos de cada centro de trabajo por el que se registrará el orden de llamamiento de éstos.

Los trabajadores fijos discontinuos quedan vinculados al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad. Su contrato se concierta por tiempo indefinido, y la prestación en que se contraten será la siguiente:

- Contratación en temporada alta.
- Ampliación del servicio.
- Refuerzos.
- Vacaciones del personal en el centro de trabajo.
- Sustituciones del personal en situación de Incapacidad Temporal.
- Sustituciones del personal en situación de excedencia.

En caso de incumplimiento por la Empresa, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción de lo social por despido desde el momento en que tenga constancia de la falta de convocatoria.

28.6. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y de la reducción de la temporalidad, la Comisión de Interpretación y Vigilancia formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal.

28.7. No se exigirá período de pruebas cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por período equivalente, al menos al del período de prueba.

28.8. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a adoptar las medidas oportunas para que personas con discapacidad ocupen el mayor número posible de puestos de trabajo de la plantilla de la empresa, intentando incluso que estas personas supongan un porcentaje de plantilla mayor al establecido en la legislación vigente.

Capítulo XXII. Acción social.

Artículo 29. Acción social.

29.1. Indemnización por enfermedad o accidente.

La empresa garantizará a los trabajadores el pago desde el segundo día de baja del 100% de Salario Base, Antigüedad, Plus de Transporte y Plus de Vestuario, siempre y cuando no se supere el 2,5% de absentismo por puerto.

29.2. Seguro Colectivo.

La empresa suscribirá una póliza a favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que cubrirá las siguientes contingencias:

- Invalidez Absoluta: 12.020,24 euros.

- Muerte: 9.015,18 euros.

29.3. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos hasta el importe líquido de dos mensualidades o pagas extraordinarias. La solicitud por escrito de estos anticipos deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa. El trabajador y la Empresa podrán acordar el fraccionamiento de la devolución del importe de dichos anticipos hasta un máximo de doce mensualidades.

Capítulo XXIII. Medio ambiente.

Artículo 30. Medio ambiente.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo asumen que la mejora de la eficacia en las actividades que desarrolla la Empresa en las instalaciones donde presta servicios, así como la aplicación de buenas prácticas medioambientales por parte de los trabajadores y/ o clientes/usuarios de las instalaciones, son los pilares fundamentales en los que se debe basar el respeto a la naturaleza y el medio ambiente, lo que conlleva a las siguientes directrices básicas:

- Racionalizar y homogeneizar las distintas actividades con el objetivo de minimizar y, en su caso, eliminar los posibles impactos ambientales que éstas puedan originar.

- Adecuar los servicios a las expectativas depositadas por los clientes/usuarios y el público en general atendiendo, en todo momento y en la medida de lo posible, sus demandas y sugerencias, que posibilite un desarrollo sostenible.

- Buscar el mayor grado de eficacia en los procesos de las actividades, a través del análisis y definición de procedimientos y una adecuada formación, motivación y sensibilización medioambiental del personal.



- Cumplir y hacer cumplir la legislación y reglamentación ambiental aplicable, así como otros requisitos que la Empresa pueda suscribir.

Capítulo XXIV. Vestuario.

Artículo 31. Vestuario.

31.1. La Empresa entregará a todos los trabajadores cuyas categorías profesionales sean de Oficial 1ª de Mantenimiento Portuario la siguiente uniformidad:

- 3 pantalones de faena al año.
- 2 polos de manga corta y dos polos de manga larga al año.
- 1 jersey al año.
- 1 anorak cada dos años.
- 1 par de botas al año.
- 1 par de botas de agua.
- 1 par de zapatos náuticos al año.
- 1 ropa de agua.
- 1 chaleco salvavidas por puesto de trabajo.
- 1 mono de trabajo al año.
- Navajas, gafas de protección y guantes, cuando el trabajador acredite su deterioro.

31.2. La Empresa entregará a todos los trabajadores que realizan sus funciones en los Centros de Control la siguiente uniformidad:

- 1 corbata y/o 1 pañuelo
- 2 camisas manga corta y 2 camisas manga larga.
- 2 pantalones.
- 2 pares de zapatos.
- 1 jersey al año.
- 1 anorak cada tres años.



Asimismo, en caso de deterioro de alguna ropa de trabajo, la empresa los sustituiría inmediatamente por otra.

Correspondiendo a los trabajadores el mantenimiento y cuidado en correcto estado de toda la uniformidad establecida en el presente artículo, se acuerda el establecimiento de un plus de vestuario.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2006

	Salario Base	Plus Transporte	Plus Vestuario
Oficial 1.º Mantenimiento Portuario	691,63 €/mes	89,07 €/mes	25,12 €/mes
Operador Centro de Control	716,27 €/mes	89,07 €/mes	25,12 €/mes

TABLA SALARIAL AÑO 2007

	Salario Base	Plus Transporte	Plus Vestuario
Oficial 1.º Mantenimiento Portuario	710,30 €/mes	91,47 €/mes	25,80 €/mes
Operador Centro de Control	735,61 €/mes	91,47 €/mes	25,80 €/mes

* Los conceptos salariales fijos serán 15 pagas al año.

ANEXO II

SOLICITUD/COMUNICACIÓN SOBRE JORNADA O PERMISOS Y LICENCIAS

Nombre	
Dirección/Depto./Gabinete/Unidad/Puerto:	

Cumplimentar los espacios sombreadados, marcando una X en las opciones que procedan.

Solicita:	Justifica la ausencia de su puesto por:
<input type="checkbox"/>	VACACIONES
<input type="checkbox"/>	ASUNTOS PROPIOS [día(s) completo]
<input type="checkbox"/>	ASUNTOS PROPIOS [fracción por horas]
<input type="checkbox"/>	DESCANSO FESTIVO TRABAJADO ANTERIOR
<input type="checkbox"/>	MATRIMONIO
<input type="checkbox"/>	NACIMIENTO DE HIJO(A)
<input type="checkbox"/>	ENFER.GRAVE/ACCDTE.PARIENTE 1ºGrado
<input type="checkbox"/>	ENFER.GRAVE/ACCDTE.PARIENTE 2ºGrado
<input type="checkbox"/>	FALLECIMIENTO CONYUGE Ó 1º Grado
<input type="checkbox"/>	FALLEC.PARIENTE 1º Grado afin. Y 2º ...
<input type="checkbox"/>	TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL
<input type="checkbox"/>	HORAS SINDICALES
<input type="checkbox"/>	ASISTENCIA CONSULTA MEDICA
<input type="checkbox"/>	RECONOCIMIENTO MEDICO EMPRESA
<input type="checkbox"/>	ASISTENCIA A CURSO FORMACIÓN
<input type="checkbox"/>	ESTUDIOS (ASISTENCIA EXAMENES)
<input type="checkbox"/>	LICENCIA SIN RETRIBUCION
<input type="checkbox"/>	OTRA CAUSA

Para Excedencias, Lactancia, Guarda legal y Exámenes prenatales consultar modelo con Depto. de Recursos Humanos.

Del	Al	Total días:	
Del	Al	Total días:	
D	A	Horas del	Total horas:

e	
(1) Especificaciones de las causas y/o observaciones del solicitante:	





ANEXO III

Nº: _____ **Fecha:** _____

ASUNTO: **Solicitud de Anticipo de Salarios.**

Remitente:

Destinatario:

Don/doña, con DNI, empleado/a con categoría de, y destino en, solicita la concesión de un anticipo a cuenta de los salarios correspondientes a, según lo previsto en el vigente Convenio Colectivo de conformidad con los siguientes datos:

Importe solicitado: euros.

Fdo:

