



RESOLUCION de 7 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Código 7100472).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Código del Convenio 7100472), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de septiembre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 1 de agosto de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 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 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 octubre de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez

## TEXTO ARTICULADO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE EPPA

### Capítulo I. Ámbito personal, territorial y funcional.

#### Artículo 1.

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), regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (en adelante EPPA o la Empresa) y los/as trabajadores/as 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, salvo los/as trabajadores/as con contrato de alta dirección (RD 1382/1985, de 1 de agosto) y los trabajadores con contrato laboral común con categoría de Director/a de Área, encuadrados éstos en el III Convenio Colectivo en el Grupo Directivo.

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

- La representación empresarial designada por la Gerencia de EPPA.
- La representación sindical, conforme a la legitimación que le otorga el ET en su 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 queda regulado para la Comisión de Interpretación y Vigilancia u otras Comisiones que puedan ser constituidas para materias concretas.

1.4. En el caso de que se produzcan transferencias de puertos, u otros organismos, el personal procedente de los mismos podrá adherirse voluntariamente al presente Convenio.

1.5. Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los Centros y/o Puertos que mantiene la Empresa Pública de Puertos de Andalucía, o mantenga en el futuro, en cualquier lugar del territorio andaluz.

1.6. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, además de las personas expresadas en el número 1 de este art., los siguientes:

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

## **Capítulo II. Ámbito temporal, vigencia.**

## Artículo 2.

2.1. El Presente Convenio Colectivo, aprobado por el Consejo de Administración de EPPA en su sesión de 30 de junio de 2003, entrará en vigor el día 1 de julio de 2003, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2005, 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 la citada fecha de 31 de diciembre de 2005, salvo que una de las partes que lo han concertado formule la denuncia del mismo dentro del plazo de los tres meses naturales anteriores a la mencionada fecha, o la de vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

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

## Capítulo III. Garantías.

### Artículo 3.

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

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

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

3.4. Serán respetadas las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, siendo mantenidas estrictamente «ad personam».

A estos efectos, tendrá la consideración de garantía «ad personam» el reconocimiento de categoría profesional de Jefe de Departamento y Encargado a las personas que, en el momento de la firma del presente Convenio, la ostentan con carácter de categoría profesional reconocida.

## Capítulo IV. Comisión de Interpretación y Vigilancia.



#### Artículo 4.

4.1. Conforme a lo regulado en el art. 85.3 e) del ET, se constituirá una Comisión paritaria de las representaciones de las partes negociadoras y concertantes, que en este Convenio se denominará Comisión de Interpretación y Vigilancia, cuyas funciones serán las que su propio nombre contiene. La sede administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la Empresa, sito en Avda. República Argentina, 43, acc, 41010 de Sevilla y transitoriamente en la calle San Gregorio, 7, 41004 de Sevilla.

4.2. La Comisión estará formada por 8 miembros. De ellos, 4 representarán a la parte empresarial y 4 a los trabajadores. Los miembros de la parte social serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, un asesor por cada una de las partes.

La condición de miembro de la Comisión es personal. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión que pudieran producirse, se comunicarán obligada y simultáneamente a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan.

Las horas invertidas en las reuniones que convoque formalmente la Empresa, así como las de dos reuniones extraordinarias al año que convoque la representación de los trabajadores, no computarán a efectos del crédito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.

4.3 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.
- Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio, o tiendan a su mayor eficacia.

4.4. 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 del conflicto. 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.



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

4.6. Procedimiento:

1. La Secretaría 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 obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 3 días laborables desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la CIV por el conducto más rápido posible.

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

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

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

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

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

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

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

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



#### 4.7. Procedimiento de solución voluntaria de conflictos.

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 resueltos 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 redundará en beneficio de un mejor clima laboral y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente convenio y derivados de éste, así como los preavisos de convocatoria de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la CIV de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

La CIV actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este convenio, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el SERCLA, así como en el período de preaviso de huelga.

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

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

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la CIV, adoptados por mayoría de cada una de las partes serán vinculantes y resolutorios. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la CIV, siendo ésta la que dicte resolución vinculante que corresponda.

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

4.8. Gastos de los componentes de las diversas Comisiones u órganos de participación. Con carácter general, los gastos por la asistencia a las Comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente Convenio Colectivo, serán con cargo a la Empresa, y por el sistema de gastos por desplazamientos





previsto, los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones ordinarias y todas aquéllas convocadas por la representación empresarial y, para el caso de las extraordinarias convocadas por la representación de los trabajadores, los gastos de hasta dos reuniones al año.

## **Capítulo V. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5.**

5.1. Conforme a lo regulado en los art. 1 y 20 del ET, la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quien ésta delegue, oyendo, cuando sea preceptivo, a los representantes legales de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

No obstante lo anterior, las partes adquieren el compromiso de fomentar y mantener abiertos canales para una comunicación fluida. En esta línea, a nivel de centros de trabajo, se fomentarán fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de canalizar la información y sugerencias que puedan aportar los trabajadores, por sí mismos o a través de su representación legal, sobre la marcha de los servicios, sin perjuicio de la información que tengan que recibir o transmitir en el desempeño normal de su trabajo.

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

## **Capítulo VI. Plantilla ideal; aprobación y modificación.**

### **Artículo 6.**

6.1. La competencia en la definición de la plantilla ideal de la empresa corresponde al Consejo de Administración de EPPA, a propuesta de la Gerencia. La Empresa someterá a informe previo de la representación legal de los trabajadores, que deberá ser emitido en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la comunicación del contenido de aquélla por parte de la Empresa, las modificaciones que a la plantilla ideal vayan a proponerse al Consejo de Administración, con exposición motivada de las razones técnicas y/o organizativas.

Una vez aprobada, la Dirección de la Empresa expondrá públicamente para conocimiento de los trabajadores la plantilla ideal o sus modificaciones, que comprenderá una relación estructurada de los puestos de trabajo y categorías previstas; con ocasión de la realización de convocatorias de cobertura de plazas,



se añadirán a los anteriores cuantos datos sean necesarios.

## Capítulo VII. Certificaciones.

### Artículo 7.

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

## Capítulo VIII. Clasificación profesional.

### Artículo 8. Adscripción del personal.

8.1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que posteriormente se identificarán.

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

8.3. Grupos profesionales y categorías laborales:

1. El Grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones y profesiones.

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

3. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales y Categorías:

Grupo de Técnicos	Grupo de Gestión	Grupo de Servicios
Técnico/a A	Administrativo/a	Celador/a
		Guardamuelles
Técnico/a B	Auxiliar Administrativo/a	Especialista Portuario



Técnico/a Especialista	Ordenanza	Portuario/a
------------------------	-----------	-------------

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

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

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

#### - Grupo de Técnicos.

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

**Técnico/a A:** Personal en posesión de titulación universitaria superior (2º ciclo) expedida por Facultad o Escuela Técnica Superior, necesaria para el desempeño de las funciones para las que ha sido contratado.

Previa convocatoria de la Empresa, igualmente están facultados para acceder a esta Categoría Profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación universitaria de grado medio, hayan obtenido la titulación mínima equivalente a Experto Universitario, ya sea por formación obtenida en el seno universitario, o aquélla que en semejanza de contenidos resulte homologada por organismo de la Administración. A estos efectos será necesario acreditar además una experiencia en EPPA en la categoría de Técnico/a B de 24 meses.

**Técnico/a B:** Personal en posesión, como mínimo, de titulación universitaria de grado medio (1º ciclo), necesaria para el desempeño de las funciones para las que ha sido contratada.

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





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

Cuya contratación se produce para desempeñar, en los puestos que así se definan, las funciones o tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico o profesional. En el caso de que se careciera de alguna de las citadas titulaciones, los conocimientos y experiencia profesional necesarios para el desempeño del puesto deberán ser acreditados mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas correspondientes en el marco de la convocatoria y definición del puesto que se realice.

La lista de especialidades antes expuesta es tasada y exhaustiva a los efectos de esta categoría, sin perjuicio de que, en el futuro, el ámbito de competencias y objeto social de la entidad pudiera requerir otras especialidades que fueran incorporadas a la lista de cara a la cobertura de nuevos puestos de este nivel.

#### **- Grupo de gestión.**

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

**Administrativo/a:** Personal en posesión de titulación de Formación Profesional de 2º Grado (según LGE) o Grado Superior (según LOGSE), en las ramas «Administrativa» o «Administración y finanzas», o con experiencia en EPPA en la categoría y tareas de Auxiliar de al menos:

- 12 meses continuos
- o bien, 18 meses no continuos en un período de tres años.

La promoción a esta categoría desde la de Auxiliar Administrativo, tras los plazos y cumplimiento de los requisitos anteriormente indicados, se producirá previa solicitud por escrito a la Empresa de los trabajadores interesados. La omisión de





este trámite supondrá la permanencia del trabajador en la categoría de Auxiliar Administrativo, en ejercicio de las funciones propias de la misma, y el mantenimiento de las condiciones salariales que en dicha categoría perciba el interesado.

**Auxiliar Administrativo/a:** Personal con titulación de:

- Formación Profesional de 1º Grado (según LGE) en especialidad «Administrativa».
- O Formación Profesional de Grado Medio (según LOGSE) en especialidad «Gestión Administrativa».
- O Bachillerato Unificado Polivalente o Bachiller (LOGSE); contratado para desempeñar funciones de gestión administrativa diversa.

No obstante, en los procesos de promoción interna que pudieran desarrollarse en EPPA, el personal del Grupo de Servicios podrá participar en las pruebas objetivas que se realicen para la cobertura de vacantes de esta categoría, con independencia de que no se ostente la titulación requerida, siempre que se acredite una experiencia profesional en EPPA de, al menos, 24 meses, manteniendo el nivel retributivo de conceptos fijos de procedencia en caso de ser superior al nivel retributivo de Auxiliar.

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

**- Grupo de servicios.**

Pertenecen a este Grupo los/as trabajadores/as que llevan a cabo las funciones y tareas, que como autoridad portuaria corresponden, en los puertos de inspección y control de las actividades portuarias y la prevención y denuncia de los incumplimientos que en las mismas se puedan producir, así como las tareas de mantenimiento y conservación y demás servicios portuarios.

**Celador/a - Guardamuelles:** Personal en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o con experiencia acreditada en EPPA de, al menos, 12 meses en el desarrollo de las funciones propias de esta categoría.

Como Agente de la Autoridad, según está establecido en la legislación portuaria, tiene a su cargo la función de policía y vigilancia, adoptando las decisiones ejecutivas pertinentes en materia de retirada y/o inmovilización de elementos, embarcaciones y vehículos, denegación de servicios, así como requiriendo y/o adoptando las medidas necesarias para el cumplimiento de los títulos



administrativos habilitantes, estando así mismo facultado para el cálculo y liquidación de tarifas por servicios portuarios. Todo ello sin perjuicio de su participación en la resolución de problemas puntuales de explotación o en trabajos de similar naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Especialista Portuario: Personal en posesión, como mínimo, de la titulación de Formación Profesional (según LGE o LOGSE) en alguna de las siguientes ramas:

- «**Electricidad/Electrónica:** Equipos e instalaciones electrotécnicas».
- «Fabricación mecánica: Soldadura y Calderería».
- «Mantenimiento y servicios a la producción: Mantenimiento electromecánico de maquinaria».
- «Construcción: Operación y mantenimiento de maquinaria»;

o, en su defecto, la superación de acciones formativas internas y experiencia acreditada en EPPA de, al menos, 12 meses en las funciones de uso y mantenimiento de sistemas de elevación de cargas (Varaderos) y mantenimiento electromecánico complejo que se corresponda con el que facultan las titulaciones antes referidas. El personal incluido en esta categoría realizará las funciones relacionadas con las operaciones en Varadero, uso y mantenimiento de equipos e instalaciones portuarias y vigilancia, sin perjuicio de su colaboración en tareas básicas y auxiliares con el personal del Grupo de Gestión.

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

#### 8.4. Puestos de Destino.

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

La asignación de un/a trabajador/a a un puesto de destino comportará el devengo



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

El cese, cualquiera que fuere su causa, en el ejercicio de las funciones de cualquiera de los puestos de destino supondrá, en todo caso, la conservación de la categoría profesional de origen del trabajador, así como la permanencia en el centro de trabajo donde viniera desempeñando el destino o el retorno al centro de trabajo de procedencia, a elección del trabajador/a, con la lógica excepción de la situación de traslado voluntario del trabajador, y cesando el devengo y percepción del referido complemento económico.

1. Relación y definiciones de los puestos de destino:

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

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

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

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

- **Asesor/a Técnico/a:** Personal perteneciente a alguna de las categorías del Grupo Profesional de Técnicos, con formación y/o experiencia en su sector



profesional, con antigüedad mínima de 12 meses en la empresa que, en dependencia de su Jefe de Departamento, Zona Portuaria o Director de Área, desarrolle tareas con componente técnico complejo con especial responsabilidad y dedicación.

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

- **Supervisor/a Administrativo/a:** Personal del Grupo Profesional de Gestión con una antigüedad mínima en la Empresa de 24 meses que, con independencia del desempeño de las tareas propias de su categoría profesional de origen, realiza la supervisión y coordinación de la gestión administrativa de todo o parte del personal de gestión de una unidad organizativa, ya sea de una zona portuaria o de servicios centrales, y en este último caso para la realización de tareas que se caractericen por una especial responsabilidad y dedicación.

- **Encargado/a de Puertos:** Personal con esta categoría profesional consolidada o, preferentemente, del Grupo Profesional de Servicios con una antigüedad mínima en la Empresa de 24 meses, que, con independencia del desempeño de las tareas propias de su categoría profesional de origen, tiene encomendadas funciones delegadas de administración, organización y coordinación del personal del puerto.

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

## Capítulo IX. Cobertura de puestos de trabajo.

### Artículo 9.

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

9.2. Selección de personal y contratación.

1. La selección del personal que deba cubrir cada puesto de trabajo se realizará atendiendo a criterios objetivos de idoneidad, garantizándose la concurrencia de candidatos, llevándose a cabo según se especifique mediante los sistemas de



Concurso o Concurso-Oposición. Las definiciones básicas de estos sistemas, a desarrollar y regular en esta Empresa por las partes concertantes, a los efectos de este Convenio Colectivo son:

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

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

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

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

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

4. La cobertura de plazas del Grupo de Técnicos se llevará a cabo, preferentemente, por el sistema de concurso. La evaluación se realizará por una Comisión compuesta por dos representantes de la Empresa y un representante de los trabajadores, a designar por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, que, teniendo al menos el mismo nivel que el de la plaza a cubrir, participe en el proceso de selección con voz y voto.

5. La cobertura de plazas de los Grupos de Gestión y Servicios se llevará a cabo preferentemente por el sistema de concurso-oposición. Se formará una Comisión compuesta por dos representantes de la Empresa y un representante de los trabajadores, a designar por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, que tendrá, al menos, la categoría laboral del puesto a cubrir. Dicha Comisión valorará a los candidatos seleccionados mediante los resultados de la convocatoria y de las pruebas previamente realizadas por la Empresa y realizará la propuesta de resolución. En aquellas pruebas que se realicen con carácter colectivo podrán



estar presentes los representantes de los trabajadores.

6. Se creará un Grupo de Trabajo de composición paritaria, con hasta dos integrantes por cada una de las partes, para la definición de los criterios generales de los perfiles, materias y otras características que deban reunir los candidatos.

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

8. Cuando se produzca la vacante de una plaza prevista en la plantilla ideal, la Empresa deberá realizar el proceso de cobertura interna con el mismo nivel que la plaza tenga definida en dicha plantilla, según la siguiente secuencia:

1º. Convocatoria interna de traslado voluntario.

2º. Convocatoria interna de promoción.

3º. Selección externa, en caso de que queden desiertas las fases anteriores.

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

9.3. Traslado: El traslado se efectuará por concurso, en el que están facultados para participar todos los trabajadores fijos que ocupen plaza de la misma categoría que la objeto de traslado. Para los Grupos de Gestión y Servicios, en caso de haber una única solicitud por plaza, ésta se resolverá favorablemente. En caso de concurrencia de solicitudes, el traslado se resolverá según los siguientes criterios:

1. Antigüedad en la Categoría.

2. En caso de empate, antigüedad en la Empresa.

3. En caso de empate, antigüedad de residencia en lugar próximo al centro de trabajo.

4. Circunstancias familiares.

Para el Grupo de Técnicos, se establece como condición indispensable la adecuación al puesto de trabajo en materia de titulación y experiencia.

9.4. Promoción: Resuelta la fase de traslado, las vacantes que restan se ofertarán en promoción a ascenso.





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

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

9.5. Nuevo acceso: Las vacantes no cubiertas en las fases anteriores se podrán proveer con trabajadores de nuevo acceso, a los que se realizarán las pruebas de aptitud que establezca para ello el Grupo Paritario referido en el art. 9.2.6.

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

9.6. Contratación temporal.

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

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

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

9.7. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.

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

2. El trabajador adscrito a un puesto de trabajo de nivel superior al que tuviera reconocido, durante un período ininterrumpido de doce meses, adquirirá automáticamente la clasificación profesional propia del puesto que viniera





desempeñando, siempre y cuando la persona cumpla con las condiciones objetivas requeridas por este convenio para el puesto de trabajo en cuestión.

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

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

## **Capítulo X. Movilidad geográfica.**

### **Artículo 10.**

10.1. El traslado de trabajadores del centro al que estén adscritos a otro distinto, y ello exija el cambio de residencia y suponga un incremento del número de kilómetros que el trabajador tenga que realizar para desplazarse desde su lugar de residencia al nuevo centro de trabajo, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de prestación de servicios que lo justifique. En cualquier caso el mencionado cambio debe suponer una distancia superior a 10 kilómetros entre el lugar de residencia y el centro de trabajo.

10.2. La decisión de traslado basada en el punto anterior deberá ser notificada al trabajador, así como a su representación legal, con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de su efectividad.

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

10.4. 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.

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





indemnizatoria alguna si el traslado se debe a solicitud del propio trabajador.

10.6. 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 permitan los desplazamientos diarios domicilio-lugar de trabajo y viceversa y en jornada continua, sólo se abonará el kilometraje en vehículo particular o el importe del billete de transporte público.

## Capítulo XI. Jornada y calendario.

### Artículo 11.

11.1. En línea con la política de la Junta de Andalucía, sobre creación de empleo mediante la reducción y/o reorganización del tiempo de trabajo y con base en la previsión legal recogida en el art. 34.1 del ET, la jornada, calendarios y horarios en EPPA se establecen en los siguientes términos.

Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo efectivo se establece en 35 horas semanales de promedio, en cómputo anual máximo de 1.582 horas.

#### 11.2 Horario.

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

2. Jornadas a turnos: La realización de la jornada a tres turnos (mañana, tarde y noche), establecida previamente en cada caso por la Dirección (RE), dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad establecido en las Tablas Salariales del presente Convenio.

3. Los servicios prestados en horario nocturno (de 22 a 6 horas) serán retribuidos, asimismo, con el complemento de nocturnidad.

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

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

- Las horas a trabajar se ajustarán en cada día, tanto en su número como

distribución, a las necesidades objetivas de prestación de servicios, no siendo nunca la jornada de trabajo de menos de 6 ni más de 9 horas.

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

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

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

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

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

7. Programación de calendario.

1. Antes del 31 de diciembre de cada año, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores negociarán y establecerán el calendario laboral, de jornada y vacaciones de cada centro de trabajo para el año siguiente.

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

- Días festivos: El descanso de las fiestas laborales reguladas en el art. 37.2 del ET será preferentemente en su fecha. En los centros en los que las necesidades de actividad requieren la prestación de servicios, el disfrute de su descanso se trasladará a otra fecha, con la percepción económica definida al efecto.

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

- 3 meses para las vacaciones.

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

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

3. No se incluyen en estos plazos los descansos que se establezcan por compensación de excesos de cómputo de jornada, ni aquellos retrasos o cambios en la programación que sean consecuencia de solicitudes, acciones voluntarias del trabajador u otro tipo de acuerdos entre el personal de un centro de trabajo para ajustar entre ellos el calendario. Concretamente para poder cumplir el



compromiso de notificar las vacaciones con tres meses de antelación, el trabajador deberá solicitarlas con un mes de antelación adicional.

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

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

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

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

- Centros de trabajo en los que, total o parcialmente, la organización y atención de servicios requiera la prestación de servicios de manera que el descanso semanal sea de un día y medio, en cuyo caso se compensará con el Plus establecido al efecto.

11.4. En la jornada continua, siempre que la duración efectiva de la misma exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso intermedio de hasta 30 minutos, de los que 15 minutos computarán como trabajo efectivo.

11.5. Jornada con ocasión de especiales condiciones de trabajo. En aquellos casos que la actividad desarrollada exija la realización de reuniones, visitas o desplazamientos, la jornada laboral computará según las condiciones siguientes:

- Desplazamientos desde Servicios Centrales a las provincias de Huelva y Cádiz o viceversa:

a) Jornada de viaje de mañana y tarde: 8,30 horas.

b) Jornada de viaje de tarde: 2,30 horas.

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

a) Jornada de viaje de mañana y tarde: 9,30 horas.

b) Jornada de viaje de tarde: 3,30 horas.



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

a) Jornada de viaje de mañana y tarde sin pernocta: 11 horas.

b) Jornada de viaje de mañana y tarde con pernocta: 9,30 horas.

c) Jornada de viaje de tarde: 4,30 horas.

- Desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma: 11 horas.

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

#### 11.6. Jornada partida.

Será la jornada de trabajo dividida en dos períodos horarios, de mañana y tarde, con un descanso intermedio mínimo de una hora y máximo de dos horas y media entre ambos períodos.

En la jornada partida, y siempre que la duración de un tramo de la misma exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho en ese tramo a un descanso de hasta 30 minutos, de los que 15 minutos se computarán como trabajo efectivo.

La realización de trabajo en jornada partida dará derecho a la percepción del Plus de Jornada Partida establecido al efecto en la Tablas Salariales.

#### 11.7. Vacaciones.

1. Los trabajadores tendrán derecho a 22 días laborables de vacaciones anuales (año civil de 1 de enero a 31 de diciembre), en los que no se computarán los correspondientes a descansos semanales y días festivos. Ese número de días será proporcional al tiempo de servicio prestado en el año en caso de ingreso o cese en la Empresa.

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

3. El período de disfrute de las vacaciones en la Empresa será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, a salvo de lo previsto en el 11.7.4, así como petición de período/s distinto/s por el trabajador sujeta a la consideración y aprobación por la Dirección.



4. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute al menos, de 15 días naturales (compuestos por vacaciones más otros de diferente naturaleza como descansos, festivos, etc.) entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en las fechas concretas que defina la Empresa para garantizar la correcta prestación de los servicios, y que tendrá en cuenta el interés del trabajador. Este derecho está condicionado a que el trabajador exprese, de manera formal, su intención de hacer uso del mismo antes del día 1 de abril anterior.

5. El personal que, teniendo programado el disfrute de vacaciones, estuviera afectado por incapacidad temporal previa a su inicio, podrá disfrutar dichas vacaciones en otro momento posterior a dicha incapacidad.

11.8. Horario en Servicios Centrales: Durante los períodos de jornada partida, los trabajadores que presten sus servicios adscritos a los Servicios Centrales de la Empresa, trabajarán una tarde a la semana a partir de la firma del presente convenio. No obstante, se habilitará una segunda tarde a la semana para aquellos/as trabajadores/as que deban recuperar defectos de cómputo horario, previa autorización y/o requerimiento para ello por parte de la Empresa.

Ambas tardes se fijarán conforme al art. 11.2.1 del presente CC.

## **Capítulo XII. Permisos y licencias retribuidas.**

### **Artículo 12.**

12.1. 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 7 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: Quince días naturales.

3. Pareja de hecho: Quince días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado en el momento de la unión de la pareja, siendo requisito para su concesión la presentación a la Empresa de la documentación de una de las siguientes opciones:

- Copia compulsada de la inscripción en registro oficial de parejas de hecho.

- Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad de residencia y declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales de ambos, así como su responsabilidad en caso de falsedad de los datos declarados.

4. Nacimiento de hijo: Tres días, o cinco días si acaece en distinta localidad del domicilio del trabajador.

5. Enfermedad grave o accidente: Tres días en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización (con o sin intervención quirúrgica) del cónyuge o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas situaciones se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales.

La hospitalización del cónyuge o hijos a su cargo, dará derecho a una flexibilidad horaria especial mientras persista dicha situación, previa solicitud y acordada entre trabajador y Empresa. El tiempo efectivo de trabajo empleado tendrá carácter recuperable.

6. Fallecimiento: Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o familiar hasta el primer grado de consanguinidad. Dos días en caso de primer grado de afinidad y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estas situaciones se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales. Un día en caso de tercer grado de consanguinidad o afinidad en todos los casos.

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 educativos oficiales; el tiempo disponible para cada año natural de dichos permisos no excederá de 15 días.

9. Deber de carácter público y personal: En los términos previstos en la legislación vigente (art. 37.3 d) del ET).

10. Maternidad: En los términos previstos en la legislación vigente.

11. Lactancia y guarda legal: En los términos previstos en la legislación vigente (art. 37.4, 5 y 6 del ET). No obstante lo anterior, a efectos del presente convenio, la reducción de la jornada diaria en concepto de lactancia será de una hora hasta que el hijo cumpla la edad de doce meses.



12. Exámenes prenatales y preparación al parto: En los términos previstos en la legislación vigente (art. 37.3 del ET). 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.

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

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

1º. 16 de julio (Virgen del Carmen) en Puertos. El viernes de la Feria de Abril de Sevilla en Servicios Centrales.

2º. 24 de diciembre (Nochebuena).

3º. 31 de diciembre (Nochevieja).

En caso de que alguno de estos días coincida con un festivo oficial o descanso semanal del trabajador, no se trasladará su disfrute a ninguna otra fecha.

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

15. Los trabajadores deberán solicitar los permisos por escrito dirigido al Departamento de Personal 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.

### **Capítulo XIII. Excedencias.**

#### **Artículo 13.**

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

13.2. Excedencia para atención de hijo: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo hasta que éste 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.

13.3. Excedencia para atención de familiar: Los/as trabajadores/as 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.

13.4. 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 venía prestando en la Empresa, de forma permanente en servicios o puertos cuya actividad haya sido objeto de cesión, venta o traspaso por la Empresa, o en empresas y entes participados por EPPA.

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

Las situaciones de excedencia por razones de conciliación de vida laboral y familiar (atención de hijo y atención de familiar) darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y a la asistencia a cursos de formación

profesional, pero, en ningún caso, a la percepción con cargo a EPPA de sueldo, retribuciones, ni ninguna otra clase de prestación o concepto evaluable económicamente.

### 13.5. 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 de la cual la Empresa señalará la fecha de reincorporación.

13.6. 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 que 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 XIV. Licencia sin retribución.**

### **Artículo 14.**

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

14.2. La licencia regulada en este capítulo se corresponde con la suspensión temporal de la relación laboral definida en el art. 45.1 a) del ET (de mutuo acuerdo entre las partes) a la que tendrá derecho el trabajador que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo en la Empresa.

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

14.4. La solicitud de licencia deberá ser presentada, por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha prevista por el trabajador para su comienzo. La Dirección de la Empresa deberá resolver sobre su concesión en el plazo máximo de 30 días naturales, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud, atendiendo siempre a que las necesidades del servicio lo permitan.

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

14.6. Efectos del disfrute de licencia sin retribución: Durante el tiempo que dure la/s licencia/s el trabajador tendrá derecho de reserva de puesto de trabajo, computando dicho tiempo a efectos de antigüedad; cesarán las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, permaneciendo en situación de baja en el Régimen General de la Seguridad Social, y no computando dicho tiempo para el devengo de vacaciones anuales y gratificaciones extraordinarias.

## **Capítulo XV. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 15.**

15.1. El personal de EPPA podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este





capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

15.2. Todo trabajador/a 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.

15.3. 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) Falta de uno o dos días al trabajo sin justificación durante el periodo de un mes.

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

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

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

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

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

h) El incumplimiento de plazos sobre procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga estar en situación de incompatibilidad. La empresa, previo análisis en la CIV, emitirá las normas de procedimiento oportunas para el cumplimiento de estas obligaciones. (1)

i) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca EPPA; a estos

efectos se considera que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 3 veces en un mes o 5 en dos meses.

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

c) El incumplimiento de disposiciones o instrucciones sobre procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga estar en situación de incompatibilidad. La empresa, previo análisis en la CIV, emitirá las normas de procedimiento oportunas para el cumplimiento de estas obligaciones. (1)

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

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

f) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Manifiesta insubordinación.

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





- i) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.
  - j) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros, subordinados y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.
  - k) El acoso moral y/o sexual.
  - l) Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
  - m) Simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal.
  - n) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
  - o) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - p) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - q) Será infracción muy grave el falseamiento de los contenidos de los partes de trabajo o de cualquiera de los documentos de control de actividad.
  - r) El desarrollo de actuaciones, dentro o fuera de la jornada laboral, que sean merecedoras de la calificación como infracción muy grave, atendiendo a la normativa y reglamentación de policía portuaria. A estos efectos, se entenderá cometida la infracción laboral cuando hubiera recaído resolución firme en el procedimiento sancionador administrativo seguido respecto a los hechos infractores.
- (1) Mediante el desarrollo establecido en este capítulo se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

15.4. 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.

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

## **3. Por faltas muy graves:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.

b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.

c) Despido.

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

### **15.5. 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 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 Gerencia 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 Gerencia designará Instructor y Secretario entre personal de la empresa, que, en la medida de lo posible, no pertenecerá al Departamento o unidad organizativa en la que preste servicios el expedientado. 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 o 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 Gerencia para que ésta 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 Gerencia podrá acordar el relevo de sus funciones al expedientado sin perjuicio del abono de retribución. El

período de relevo será descontado de la sanción que fuera finalmente impuesta, con la detracción de retribuciones correspondiente si la sanción impuesta fuera de empleo y sueldo. Si del resultado del expediente no se 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 aquél, 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.

15.6. 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. Este plazo de cuatro meses se verá incrementado, por resolución de la Gerencia a propuesta del Instructor con comunicación al expedientado y a sus representantes, en otros dos meses cuando la marcha del procedimiento, naturaleza de las pruebas a realizar, u otras circunstancias concurrentes en el proceso así lo aconsejen.

Compete al responsable de cada centro de trabajo trasladar a la Dirección de la empresa, sin dilaciones injustificadas, las incidencias que en materia de faltas laborales ocurran.

## **Capítulo XVI. Prevención de Riesgos Laborales.**

### **Artículo 16.**

16.1. La Dirección de la Empresa, con la preceptiva observación y necesaria colaboración de los trabajadores y sus representantes legales, se compromete con los objetivos y prescripciones recogidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las medidas y aspectos que sobre la materia

sean necesarios.

## 16.2. Consulta y participación de los trabajadores.

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

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

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

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

Los Delegados de Prevención podrán distribuir su crédito horario sindical mensual en módulos bimensuales.

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

La Dirección deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud. Dicha formación se deberá facilitar por la Empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la



evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

4. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención: Serán las recogidas en la legislación vigente, y en particular en el art. 36 de la LPRL:

- Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales, y las adoptadas por la Empresa en el desarrollo de la misma.
- Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención, deberán elaborarse en un plazo de 15 días naturales, excepto cuando sea necesaria la elaboración complementaria de informes especializados externos, de requerirlos la evaluación por la complejidad de las decisiones que se pretendan adoptar, en cuyo caso dicho plazo será de hasta un máximo de 30 días naturales. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Dirección podrá poner en práctica su decisión.
- Ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo en los términos previstos en el art. 40 de la LPRL, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el art. 22.4 LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, y en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la referida LPRL. Igualmente, a los efectos de mejorar la acción preventiva, y en lo establecido en el artículo 23.e, se incluirán internamente en la relación de accidentes aquellos comunicados por los trabajadores aunque no hayan afectado su integridad física, pero constituyan indicadores de riesgos en el trabajo, «accidentes en blanco».
- Ser informados por la Dirección sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u organismos encargados de las actividades de protección y prevención



en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 de la LPRL.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- Recabar de la Dirección la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección de la Empresa, a través del Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

La decisión negativa de la Dirección a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada fehaciente. La falta de respuesta en un plazo de 15 días hábiles provocará la adopción de las medidas propuestas por el Comité de Seguridad y Salud.

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

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

### 16.3. Naturaleza, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

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

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

### 16.4. Comité de Seguridad y Salud.

1. Constitución y naturaleza: En la Empresa continuará constituido y en sus funciones el Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

a) Composición: El Comité estará formado de manera paritaria por los tres Delegados de Prevención y por tres representantes designados por la Empresa.



En el caso de que el Delegado Sindical no sea Delegado de Prevención, podrá asistir a las reuniones del Comité, interviniendo en este supuesto con voz pero sin voto.

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

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 éste emita la convocatoria formal de la reunión, fijando la fecha, hora, lugar de celebración y orden del día de la reunión.

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

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

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

1. Promover tanto la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales como las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de tales riesgos.
2. Ser informado del posible incremento del riesgo en los puestos de trabajo que la ampliación de instalaciones y equipos o modificación del proceso productivo puedan producir, elevando las consiguientes propuestas para su eliminación o disminución, y en el caso de que ello no pueda realizarse de forma inmediata,



velar por la adopción de medidas de protección personal con carácter transitorio.

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

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

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

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

7. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

#### 16.5. Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante un reconocimiento médico de periodicidad según los protocolos de riesgo que se establezcan, que estará orientado en cada caso en función de los riesgos inherentes al trabajo, y siempre que el trabajador solicite dicho reconocimiento con motivo justificado.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, según el caso, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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





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

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

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

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

16.7. Servicio de Prevención: Con la actual configuración de centros de trabajo y plantilla de la Empresa, el desarrollo de la actividad preventiva, sin perjuicio de lo regulado anteriormente en esta materia, será concertado con un Servicio de Prevención ajeno en los términos de la vigente legislación, y particularmente en lo recogido en los arts. 16 y 20 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención.

## **Capítulo XVII. Salario e indemnizaciones.**

### **Artículo 17.**

17.1. Estructura salarial. Definiciones. Con carácter preliminar a este apartado, se establece que las siguientes definiciones y las cuantías que se expresan de los diferentes conceptos en Tablas Salariales (TS) están referidas a la jornada ordinaria regulada en el Capítulo XI (que tiene carácter de máxima en su cómputo anual de 1.582 horas de trabajo efectivo). En consecuencia, en los casos de contrato a tiempo parcial o reducciones de jornada, dichas cuantías serán abonadas en su proporción correspondiente al porcentaje de dicha jornada ordinaria que, en cada caso particular, esté pactado, con excepción de los conceptos de «kilómetros» y «gastos de difícil justificación».

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



1. Salario base: Es el fijado, por unidad de tiempo y con carácter mensual/anual para la jornada completa, expresado por cada categoría laboral en las TS que figuran en Anexos. Para los trabajadores de la categoría laboral de Técnico Especialista y las que forman los Grupos de Gestión y Servicios, la cuantía prevista en TS para este concepto incluye el importe del extinto Plus de Flexibilidad del anterior Convenio.

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

## 2. Complementos y pluses.

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

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

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

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

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

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

b.1. En el caso de aquellos trabajadores que no vinieran percibiendo importe alguno por complemento de Contrato, la cuantía de éste pasará a ser la del extinto Incentivo bruto anual que viniera percibiendo cada trabajador, prorrateada entre las doce mensualidades de cada año.

b.2. En el caso de los trabajadores que ya percibieran este complemento de Contrato (importe A: nivel 2002 más incrementos retributivos acordados para años sucesivos), su nueva cuantía será la suma de A más la cuantía del extinto incentivo que percibiera cada trabajador (importe B: nivel 2002 más incrementos retributivos acordados para años sucesivos), todo ello prorrateado entre las doce mensualidades de cada año. Sólo para estos casos, y referido exclusivamente para el importe A, será absorbible hasta un máximo, bien del 50% de importe A, bien el 50% del diferencial de retribuciones según TS (Salario base, Antigüedad y Categoría), aplicándose de estas dos opciones la que resulte más favorable para el trabajador, el incremento de retribución que se produzca con motivo de cambio de Grupo profesional y/o de Categoría laboral derivado de cualquier causa o procedimiento.

5. Plus de Nocturnidad: Este concepto retribuirá el trabajo efectivo realizado en horario comprendido entre las 22,00 y las 06,00 horas. Los importes/hora para cada categoría son los expresados en TS.

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

7. Plus de Domingos o Festivos: Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los domingos o los días festivos (del calendario oficial o los previstos en el presente convenio como tales). La cuantía bruta/día para 2003 será de 18,00 euros.

8. Plus de Sábados: Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los sábados. En el caso de que el sábado coincida con ser festivo se abonará solo y exclusivamente el Plus de Festivos. La cuantía bruta/día para 2003 será de 12,00 euros.



9. Plus de mañana de Sábado: En determinados casos, y aún tratándose de una prestación de servicios incluida en el cómputo anual de jornada ordinaria, el trabajo en la mañana de los sábados por determinado personal de puertos, que suponga el no disfrute de dos días de descanso semanal consecutivos, sino de un día y medio (tarde del sábado y domingo completo), será compensado con el abono de este plus, adicional al Plus de Sábado regulado en el punto anterior. En los sistemas de ordenación de la jornada semanal en puertos (que coloquialmente en esta Empresa se denominan «semana corta, semana larga») que contemplen módulos de trabajo/descanso superiores a una semana natural (entendida ésta de lunes a domingo), no se abonará este plus adicional al de sábados, dado que el cómputo de descanso, y su acumulación, no suponen que éste sea de un día y medio. La cuantía bruta de este Plus será de 12,00 euros/día, iniciándose su devengo a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

10. Plus de Policía Portuaria: Este concepto, de nueva creación y destinado exclusivamente a los trabajadores con categoría laboral de Guardamuelles, retribuirá la responsabilidad asociada al desempeño efectivo de las funciones de dicha categoría, según la definición de la misma en el presente convenio, en relación con las competencias de Policía portuaria. La cuantía bruta mensual para 2003 será de 30,00 euros, iniciándose su devengo a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

11. Plus de Jornada Partida: Este concepto retribuirá el trabajo efectivo de cada día realizado en jornada partida de mañana y tarde. La cuantía bruta diaria será de 4,51 euros para el año 2003.

12. Prima por dedicación en horario de tarde: Este concepto, de nueva creación en el presente convenio, tiene como objetivo potenciar y retribuir la mayor dedicación que supone la prestación de servicios en horarios partidos de mañana y tarde, contribuyendo con ello a una mejora en la atención a los usuarios derivada de dicha flexibilidad de horarios. Se plantean las siguientes situaciones:

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

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





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

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

4. El cuadro de compensaciones por los compromisos individuales contemplarán el abono de las siguientes cuantías brutas en módulo semanal:

- 1ª tarde adicional a la semanal: 2,40 euros/semana

- 2ª tarde adicional a la semanal: 5,41 euros/semana

- 3ª tarde adicional a la semanal: 9,62 euros/semana

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

- 1ª tarde adicional a la semanal: 2,40 euros/semana

- 2ª tarde adicional a la semanal: 5,41 euros/semana

- 3ª tarde adicional a la semanal: 9,62 euros/semana

- 4ª adicional o más tardes semanales: 15,03 euros/semana

13. Plus de Turnicidad a 3 horarios: La realización de la jornada en los tres turnos: mañana, tarde y noche, mediante la rotación sistemática y estable del personal del Grupo de Servicios, establecida previamente por la Dirección, será retribuida mediante este concepto que, para el año 2003, supondrá una cuantía de 72,12 euros brutos mensuales.

14. Plus de turno fijo de tarde: El personal del Grupo de Servicios que preste servicios en jornada continua de tarde en turno fijo (en el horario comprendido entre las 14,00 y las 22,00 horas), percibirá este concepto, de nueva creación en





el presente convenio que sustituye al plus de turnicidad parcial del anterior convenio. Su cuantía bruta mensual será de 24,04 euros, iniciándose su devengo a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Por parte de la Empresa no se establece la rotación sistemática y estable de los trabajadores del Grupo de Servicios entre los turnos de mañana y tarde; no obstante lo anterior, por acuerdo entre dos trabajadores, que voluntariamente así lo pacten, podrán permutarse con carácter puntual sus respectivos turnos fijos (de mañana y tarde) en función de necesidades personales, previa autorización del responsable del centro de trabajo.

15. Plus de Reprogramación de Calendario (Reprog.1): Este concepto retribuirá los siguientes aspectos: la modificación del calendario de disfrute de vacaciones fijado previamente, siempre y cuando las modificaciones sean a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a tres meses respecto de la fecha inicialmente determinada para el comienzo del disfrute de las vacaciones. La cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de 100,00 euros.

16. Plus de Reprogramación de Descanso (Reprog. 2): La variación en días de descanso semanal, festivos, descansos compensatorios de festivos; o reprogramación completa de una semana, siempre que sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a un mes, será retribuida con este concepto cuya cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de 20,00 euros.

17. Plus de Reprogramación de Turno (Reprog.3): La variación puntual del turno de trabajo o descanso previsto, siempre que la misma sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a una semana, será retribuida con este concepto cuya cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de 10,00 euros.

18. Plus de distancia (Puertos de El Terrón, Sancti Petri y Conil): Este concepto será abonado, exclusivamente, a los trabajadores que presten sus servicios adscritos a los centros de trabajo de El Terrón (Lepe) en Huelva, Sancti Petri (Chiclana) y Conil en Cádiz, en razón a su localización geográfica fuera de los respectivos cascos urbanos de las referidas poblaciones y las limitaciones que en transporte público existen en los mismos. La cuantía bruta mensual del plus será de 36,00, iniciándose su devengo a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Este concepto absorberá, hasta su cuantía total, las cantidades que se vinieran percibiendo por determinados trabajadores de los citados centros por este concepto.



19. Complementos de Destino: Estos conceptos, determinados en sus cuantías brutas mensuales para el año 2003 en TS, retribuirán la realización de las funciones definidas para cada uno de los Destinos en el Capítulo VIII sobre Clasificación profesional, previa designación de la Dirección asignando al trabajador a cualquiera de ellos.

20. Productividad: Este concepto, de carácter variable y de nueva creación en el presente convenio, tiene como finalidad retribuir, con carácter individual, la mejora de la productividad en la Empresa. Se devengará con carácter semestral y su cuantía, para cada trabajador, será fijada por resolución de la Gerencia basada en criterios objetivos. A tal fin, se constituirá una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros por cada una de las partes, que realizará una propuesta sobre los criterios objetivos de devengo a la Gerencia, en base a los cuales se administrará posteriormente el presente concepto. El devengo del Plus de Productividad, conforme a lo que resulte de los citados criterios objetivos, entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2003, y no será superior a 264 euros brutos para cada trabajador en el segundo semestre de 2003 (50% del módulo máximo anual/trabajador de 528 euros brutos).

#### 17.2. Conceptos no salariales.

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

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

b) Por gastos de desplazamiento en vehículo propio: 0,23 euros brutos/kilómetro, a partir de la entrada en vigor del presente convenio. O bien el abono del billete de medio de transporte público, o la factura de un vehículo de alquiler incluyéndose en este último caso el gasto de combustible que se justifique con factura.

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

d) Por gastos de difícil justificación y día de viaje: 6,16 euros brutos, a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

### Capítulo XVIII. Formación.

#### Artículo 18.

18.1. Principios generales. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora



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

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores mediante, entre otros, la Formación.
- b) Colaborar para que, además, la Formación contribuya al incremento de la eficacia y eficiencia, tanto económica como funcional para la mejora de la competitividad de la Empresa.
- c) Que la Formación sea una de las herramientas fundamentales para la adaptación a los cambios que se puedan producir, motivados tanto por la innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.
- d) Que la Formación profesional sea una actividad que se desarrolle de manera continua en la Empresa, con los criterios y mejor programación y ejecución posible para propiciar el desarrollo y la innovación en las actividades propias de aquélla.

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

- a) Profesionalidad y desarrollo de los Recursos Humanos, intentando dar satisfacción a las necesidades de formación profesional o reciclaje de los trabajadores para su acceso a cualificaciones superiores.
- b) La mayor generalización posible de la acción formativa en pos de su proyección al personal de todos los niveles.
- c) Corresponsabilización de la Dirección, los trabajadores y sus representantes legales en el entendimiento de que la Formación es en interés de todos y requiere de su participación, así como en su doble componente de derecho y de deber.
- d) Coherencia y conexión en el diseño de las acciones con las necesidades funcionales de los puestos y la cualificación necesaria para el desempeño de los mismos.
- e) Valoración de la Formación como factor estratégico para la competitividad de la Empresa, así como constituir un aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la organización que posibilite la adaptabilidad de los recursos humanos a los procesos productivos o de servicio, contribuyendo a la operatividad de la movilidad funcional.





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

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

18.4. 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.

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

- Estudiar y resolver las discrepancias que pudieran surgir en relación con las acciones y propuestas formativas que efectuará la empresa.
- Velar por la ejecución efectiva de las acciones formativas que se diseñen.
- Estudiar y proponer a la Dirección la resolución de solicitudes de permisos individuales de formación, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Proponer a estudio nuevas propuestas sobre acciones de Formación.

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

## **Capítulo XIX. Derechos sindicales.**

### **Artículo 19.**





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

19.2. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

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

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

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

3. Competencias. Además de las que de forma concreta les asigna los artículos 64 y 65 del ET, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- Designar a los miembros que formarán parte de los Comités previstos en este Convenio, Tribunales de exámenes, etc.
- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.
- Tener acceso a los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes, con carácter mensual.
- Emitir informe previo sobre las posibles modificaciones que pueda plantear la Dirección de la Empresa al documento de Plantilla Ideal.
- Emitir informe sobre los criterios de cobertura de plazas y selección de personal.
- Emitir informe previo a la aprobación y ejecución de los planes de formación de





la Empresa.

- Recibir información sobre los Sistemas de Calidad de EPPA.

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

4. Derechos y garantías. Serán los recogidos en los apartados a), b), c) y d) del art. 66 del ET, disponiendo cada uno de sus miembros de un crédito retribuido de hasta 22 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. No será computable a dicho crédito el tiempo empleado en reuniones convocadas y llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

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

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

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

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

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

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





trabajo que afecten al personal.

- Los gastos de viaje y las horas de trabajo efectivo que resulten en cada caso concreto, no computables en el crédito de 22 horas mensuales, para la posible reunión conjunta del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales una vez en cada trimestre natural del año en el centro de trabajo de la Empresa que éstos determinen. Ambas partes se comprometen a hacer un seguimiento de los gastos que se generen por lo anterior, así como a adoptar las medidas necesarias para mantener la racionalidad de dichos gastos.

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

6. Bolsa de Horas. Sobre la posibilidad de acumulación y uso del crédito de horas de los Representantes de los Trabajadores se estará a lo siguiente: Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán regular una Bolsa de Horas mensual con los derechos y garantías de sus Delegados de Personal, Miembros de Comité de Empresa y Delegado Sindical, dentro del ámbito de negociación que regula este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

El/la trabajador/as en situación de dispensa total tendrá derecho a la percepción del mismo salario que viniera percibiendo con cargo a la Empresa y al respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran



corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla mientras se encuentre en dicha situación.

### 19.3. Derechos de las organizaciones sindicales y afiliadas.

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

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

2. Derechos y Garantías. Los Delegados sindicales tendrán las garantías y derechos que les reconoce la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, así como las que este convenio atribuye a los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, y, con carácter singular, los siguientes:

- Podrán asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto, y a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Disponer de los mismos medios y materiales que los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.
- Convocar Asambleas de acuerdo con el art. 19.2.5., dentro del cómputo máximo expresado.
- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de sus afiliados al mismo en la Empresa.
- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Empresa en el ámbito correspondiente.
- Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del Sindicato solicitándolo con 48 horas de antelación, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos sindicales.
- Negociar en nombre de la representación sindical, según legal o convencionalmente proceda.
- Emitir informes relativos a la organización del trabajo.





3. De la Acción Sindical. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

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

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

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

c) Podrán convocar asambleas de acuerdo con el art.

19.2.5, dentro del cómputo máximo expresado.

## Capítulo XX. Acción social.

### Artículo 20.

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

En las dos primeras bajas de cada trabajador/año:

Absentismo	Del 1° al 3° día	Del 4° al 14°	Del 15° al 30°	A partir del 31°
Menor al 1 %	100%	100%	100%	100%
Del 1 al 2%	100%	100%	100%	100%



Del 2 al 2,5%	85%	95%	90%	100%
Del 2,5 al 3%	75%	90%	85%	100%
Mayor al 3%	70%	85%	80%	100%

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

<b>Absentismo</b>	<b>Del 1° al 3° día</b>	<b>Del 4° al 14° día</b>
Menor al 1 %	90%	90%
Del 1 al 2%	85%	85%
Del 2 al 2,5%	70%	80%
Del 2,5 al 3%	50%	75%
Mayor al 3%	45%	70%

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

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

20.2. En los casos de accidente de trabajo, el complemento será del 25 por ciento de la base reguladora del mes anterior durante el tiempo total de la baja. Este 25 por ciento, junto al 75 por ciento que abona la Seguridad Social, eleva dicha percepción al 100 por ciento de la base de cotización.

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

20.3. Seguro de accidentes, asistencia y robo y responsabilidad personales. La Empresa mediante la suscripción de las correspondientes pólizas, cubrirá los siguientes riesgos de los trabajadores:

a) Fallecimiento e invalidez por accidente relacionado con el trabajo, por una cantidad de 120.000,00 euros.

b) Asistencia durante la realización de viajes profesionales.

c) Los derivados del ejercicio profesional en la Empresa. Este seguro será de responsabilidad civil de la propia Empresa y de los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de este convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo



o individual y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional. Esto se entenderá referido a la actividad profesional de EPPA.

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

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

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

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

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

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

En el citado Fondo se integrarán también las cantidades que no sean devengadas y abonadas por el concepto de Productividad, creado en el presente Convenio.

20.6. Permiso por guarda legal y otras situaciones familiares. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años de edad, anciano que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico, físico o sensorial que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, como mínimo del 15 por ciento y como máximo del 50%, con la reducción proporcional de sus retribuciones, por los siguientes periodos:

a) Guarda legal de menor: hasta que éste cumpla la edad de seis años.

b) Ancianos o discapacitados: hasta un máximo de cinco años.

20.7. Fondo para préstamos: Con cargo a la Empresa, se destinará el equivalente al 1,5 por ciento de la masa salarial a un Fondo con cargo al cual podrán

otorgarse préstamos a los trabajadores en base a los siguientes criterios:

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

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

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

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

## **Capítulo XXI. Fomento de la contratación.**

### **Artículo 21.**

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

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

21.3. Integración de discapacitados. La Empresa se compromete a fomentar la integración de los discapacitados en la sociedad, adoptando medidas para ello encaminadas a la remoción de barreras arquitectónicas y accesibilidad a los centros de trabajo.

Así mismo, y en los términos de la legislación vigente, adoptará las medidas para



que el 2% de los puestos de su plantilla sean desempeñados por personas con discapacidad.

21.4. Anticipación de la edad de jubilación y fomento de empleo. Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La solicitud del trabajador que desee acceder a la jubilación a los 64 años de edad deberá ser presentada por escrito ante la Empresa, con una antelación mínima de seis meses.

La Empresa procederá a una nueva contratación, simultánea al cese del trabajador jubilado, a celebrar conforme a alguna de las modalidades vigentes en cada momento, sin perjuicio de lo que el presente Convenio Colectivo regula en materia de cobertura de puestos de trabajo.

## **Capítulo XXII. Uniformidad laboral. Vestuario.**

### **Artículo 22.**

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

22.2. El personal del Grupo de Administración que preste sus servicios en los puertos podrá optar, a título individual, por utilizar la uniformidad prevista para dicho Grupo. No obstante, una vez manifestada por el trabajador su decisión de usarlo estará obligado a ello durante la jornada laboral.

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

## **Capítulo XXIII. Asistencia jurídica a los trabajadores.**

### **Artículo 23.**

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

## **Capítulo XXIV. Ventajas tarifarias a los trabajadores.**

### **Artículo 24.**

24.1. La Empresa aplicará a aquellos trabajadores que hagan uso de los servicios de atraque de embarcaciones deportivas, en puertos de gestión directa de EPPA,

los máximos descuentos que en cada momento tengan establecidos como consecuencia de convenios de colaboración con clubes, Ayuntamientos u otras entidades. Estos descuentos estarán condicionados a que la embarcación cumpla todos los requisitos exigidos para un contrato de este tipo, esté matriculada a nombre del trabajador y su uso sea estrictamente particular, sin incluir actividad mercantil alguna.

### **Disposiciones Adicionales.**

**Primera.** Las partes acuerdan que, con posterioridad a la firma del convenio, y preferentemente dentro del segundo semestre de 2003, se cree una comisión paritaria de hasta dos miembros por cada parte, que podrán contar con la asistencia de un asesor cada una, para el estudio y debate sobre retribuciones del personal en relación con las diferencias que se estén dando en integrantes de la misma categoría, en relación con sus complementos de contrato.

### **Disposiciones Transitorias.**

**Primera.** Con carácter general a todos los conceptos, excepto sobre los que se ha acordado un trato diferenciado, para el año 2003 se aplicará un incremento del 2,7% conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de dicho ejercicio.

Las diferencias económicas que resulten por el incremento de retribuciones acordado para el año 2003, por los diferentes conceptos salariales, relativos al período 01.1.2003 a 30.6.2003, serán abonadas mediante una liquidación de atrasos el 31 de octubre de 2003.

A partir del 1 de julio de 2003, las nóminas recogerán el incremento general del 2,7% acordado en el presente Convenio, así como los importes de los diferentes conceptos recogidos en las Tablas Salariales.

**Segunda.** A todos los efectos, y particularmente en el apartado económico, el año 2002 se considera totalmente liquidado, mediante la consolidación de la revisión salarial que se practicó con el incremento del 2%, respecto de los importes vigentes a 31.12.2001.

**Tercera.** Revisión salarial para los años 2004 y 2005. Si el contenido de las Leyes de Presupuestos lo permitiera, el incremento de las retribuciones será el autorizado para funcionarios y personal laboral de la Junta de Andalucía, aplicándose la diferencia entre el % de incremento general y el correspondiente a funcionarios y personal laboral en el concepto de Productividad.

**Cuarta.** En relación con la ampliación del número de trienios de Antigüedad, de 9 a 10, aquellos trabajadores que, a 1.1.2003, o bien durante el primer semestre de 2003 hubieran alcanzado el décimo trienio (30 años de antigüedad), percibirán la

cuantía económica correspondiente a dicho trienio en la liquidación de diferencias económicas prevista en la Disposición Adicional Primera.

**Quinta.** El importe del extinto Plus de Flexibilidad se ha abonado durante el primer semestre como tal concepto. Considerando que dicha cuantía ha sido incluida en el Salario base a partir de la firma del presente convenio, en las diferencias retroactivas de este concepto no se tendrán en cuenta las cantidades ya pagadas en dicho semestre por aquel concepto; sólo procederá liquidar el incremento del 2,7% del importe del citado Plus de Flexibilidad.

**Sexta.** El incremento del capital previsto en la póliza de accidentes regulada en el art. 20.3.a) entrará en vigor al vencimiento de la póliza actualmente en vigor, con la suscripción del suplemento a la misma o nueva póliza que proceda.

**Séptima.** Aplicación de los incrementos salariales. Retroactividad.

Los siguientes conceptos, en sus cuantías previstas en el texto del convenio o Tablas Salariales, serán de aplicación con efectos de 1.1.2003, procediendo en consecuencia su liquidación retroactiva entre dicha fecha y el 30.6.2003:

- Salario base, Antigüedad, Paga extraordinaria de Verano, Categoría, Homogeneización, Contrato, Complementos de Destino, Horas extraordinarias, Horas nocturnas, Pluses de Domingos/Festivos, Sábados, Turnicidad a 3 horarios y Jornada partida, así como los extintos Incentivos y Plus de Flexibilidad.

Los siguientes conceptos serán de aplicación a partir de la firma del presente convenio, y por lo tanto no estarán sujetos a liquidación retroactiva alguna:

- Productividad, Plus de mañana de sábados, Plus de Policía portuaria, Prima por dedicación en horario de tarde, Plus de turno fijo de tarde, Pluses de Reprogramación de Calendario, Descanso y Turno, Plus de distancia (Puertos Terrón, Sancti Petri y Conil), Complementos por incapacidad temporal, Kilometraje en vehículo particular y Gastos de difícil justificación en viaje.

## **Anexo**

### **Vestuario**

#### **Uniformidad de Vigilancia:**

##### **Invierno:**

- Un anorak cada tres años.
- Una cazadora cada tres años.
- Tres pantalones cada dos años.



- Un jersey cada dos años
- Dos camisas cada año
- Dos pares de zapatos cada dos años
- Una corbata cada dos años

**Verano:**

- Tres camisas cada año.
- Tres pantalones cada tres años.

**Uniformidad Mantenimiento:**

- Dos cazadoras cada dos años.
- Tres pantalones cada dos años.
- Un par de botas de seguridad cada dos años.
- Un par de botas de agua cada dos años.
- Cuatro camisetas cada año.

**Personal administrativo de los puertos:**

**Invierno:**

- Dos pantalones cada dos años.
- Un jersey cada dos años.
- Dos camisas cada año.
- Un par de zapatos cada dos años.
- Un anorak cada tres años.

**Verano:**

- Tres camisas cada año.
- Dos pantalones cada dos años.
- Un par de zapatos cada dos años.



ANEXO. TABLAS SALARIALES.

1.- Salario base y Complemento de Categoría

Grupo		Salario base(1)	Categoría(2)	Importe anual
<b>Técnicos</b>				
Técnico A	Mes	1.043,33	816,98	
	Año	14.606,61	9.803,74	24.410,35
Técnico B	Mes	885,51	526,96	
	Año	12.397,14	6.323,57	18.720,71
Técnico Especialista	Mes	693,43	415,62	
	Año	9.708,07	4.987,40	14.695,47
<b>Gestión</b>				
Administrativo	Mes	679,35	366,42	
	Año	9.510,95	4.397,08	13.908,03
Auxiliar administrativo	Mes	617,69	300,31	
	Año	8.647,70	3.603,66	12.251,36
Ordenanza	Mes	511,99	298,76	
	Año	7.167,91	3.585,17	10.753,09
<b>Servicios</b>				
Guardamuelles	Mes	617,69	362,69	
	Año	8.647,70	4.352,22	12.999,92
Portuario Especialista	Mes	617,69	362,69	
	Año	8.647,70	4.352,22	12.999,92
Portuario	Mes	559,00	306,35	
	Año	7.825,99	3.676,25	11.502,24

(1) Los importes expresados, con carácter general, son el resultado del incremento del 2,7% sobre las cuantías aplicadas en el año 2002. Desde las categorías de Técnico

Especialista hasta Portuano incluyen, adicionalmente, la cuantía del extinto plus de flexibilidad incrementada en el 2,7%.

(2) Los importes expresados son el resultado del incremento del 2,7% sobre las cuantías aplicadas en el año 2002.

Salario Base y complemento de categoría para trabajadores con categorías reconocidas, según art. 3.4.

		Salario base	Categoría	Importe anual
Jefe de Departamento	Mes	1.043,33	1.278,48	
	Año	19.646,62	15.341,76	34.988,38
Encargado	Mes	693,42	415,61	
	Año	9.707,88	4.987,32	14.695,20

2. Complemento de Contrato (para personal de nuevo ingreso, según art. 17.1.2.4)

Categoría	Mes	Año
Técnico A	175,30	2.103,60
Técnico B	125,22	1.502,64
Técnico Especialista	75,13	901,56
Administrativo	60,77	729,24
Auxiliar administrativo	60,77	729,24
Ordenanza	36,47	437,64
Guardamuelles	48,62	583,44
Portuario Especialista	45,76	549,12
Portuario	36,47	437,64



## 3.- Antigüedad. Importe bruto mensual de trienios.

Categoría	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años
Técnico A	31,30	62,60	93,90	125,20	156,50	187,80	219,10	250,40	281,70	313,00
Técnico B	26,57	53,13	79,70	106,26	132,83	159,39	185,96	212,52	239,09	265,65
Técnico Espec.	20,80	41,61	62,41	83,21	104,02	124,82	145,62	166,42	187,23	208,03
Administrativo	20,38	40,76	61,14	81,52	101,90	122,28	142,66	163,04	183,43	203,81
Auxiliar Adm.	18,53	37,06	55,59	74,12	92,65	111,18	129,72	148,25	166,78	185,31
Ordenanza	15,36	30,72	46,08	61,44	76,80	92,16	107,52	122,88	138,24	153,60
Guardamuelles	18,53	37,06	55,59	74,12	92,65	111,18	129,72	148,25	166,78	185,31
Port. Especialista	18,53	37,06	55,59	74,12	92,65	111,18	129,72	148,25	166,78	185,31
Portuario	16,77	33,54	50,31	67,08	83,85	100,62	117,39	134,16	150,93	167,70

## Antigüedad para trabajadores con categorías reconocidas, según artículo 3º.4

Categoría	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años
Jefe Departam.	31,30	62,60	93,90	125,20	156,50	187,80	219,10	250,40	281,70	313,00
Encargado	20,80	41,61	62,41	83,21	104,02	124,82	145,62	166,42	187,23	208,03

4.- Horas Extraordinarias y Horas Nocturnas (valores unitarios)

Categoría	Horas Extra.	Horas Nocturnas
Técnico A		
Técnico B		
Técnico Espec.	7,75	1,31
Administrativo	7,59	1,28
Auxiliar Adm.	6,87	1,20
Ordenanza	5,66	1,20
Guardamuelles	6,87	1,20
Port. Especialista	6,87	1,20
Portuario	6,20	0,99

5.- Complementos de Destino

Puesto de Destino	Importe bruto mensual
Jefe de Departamento	385,78
Coordinador Provincial de Puertos	128,60
Jefe de Zona Portuaria	385,78
Responsable de Unidad	200,34
Asesor Técnico	150,26
Jefe de Puerto	150,26
Supervisor Administrativo	80,14
Encargado de Puerto	80,14
Secretaria	62,61

6.- Otros conceptos

Concepto	Factor	Importe bruto
Plus de domingo o festivo	Día	18,00
Plus de sábado	Día	12,00
Plus sábado o/descanso semanal 1,5 días	Día	12,00
Plus Policía Portuaria Guardamuelles	Mes	30,00
Plus turnicidad Completa a 3 horarios	Mes	72,12
Plus turno continuo fijo de tarde	Mes	24,04
Plus reprogramación vacaciones	Unid.	100,00
Plus reprogramación jornada/horario	Unid.	20,00
Plus reprogramación turno/descanso	Unid.	10,00
Plus jornada partida	Día	4,51
Plus distancia (Terrón, Sancti Petri, Conil)	Mes	36,00
Kilómetro en vehículo particular	Unid.	0,23
Gastos difícil justificación	Día	6,16

7.- Complementos personales (congelados)

Categoría	Importe bruto mes
Encargado	40,47
Técnico Especialista	40,47
Administrativo	40,47
Auxiliar	33,72
Guardamuelles	40,47
Portuario Especialista	33,72
Portuario	33,72



**Empresa Pública de Puertos de Andalucía (EPPA)**

BOJA , 30 de octubre del 2003

Página 65 de 65

