

## **X CONVENIO MAERSK ESPAÑA, S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

Territorial. El presente Convenio obliga a la Empresa Maersk España, S.A., en su División Terminal del Muelle Juan Carlos I, Puerto Bahía de Algeciras. Personal. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Maersk España S.A., y el personal de la misma.

Temporal. La vigencia del presente Convenio será de cuatro años con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2001 en todo lo establecido para ese año, con la excepción de aquellas materias en que se establezca una fecha distinta de aplicación.

Su vencimiento se producirá el día 31 de Diciembre del 2004. Las partes quedan facultadas para proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso mínimo de 1 mes para el vencimiento del mismo. Denunciado o vencido el mismo continuará aplicándose en todos sus términos, en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya.

#### **Artículo 2. Comisión Paritaria**

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio que se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente. A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio, ambas partes constituyen por la misma duración del mismo, una COMISION PARITARIA, compuesta por cinco representantes de la Dirección de la Empresa, y otros cinco por la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 3. Funciones de la Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria intervendrá con carácter preceptivo y previo a la vía judicial o de medidas de presión, como mediadora en los conflictos que pudieran surgir con motivo de la aplicación o interpretación del presente Convenio. El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte. A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria, se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información de todo tipo, sea conveniente, debiendo resolver en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán:



- Por parte de la Empresa:
- D. Alonso Luque Jiménez.
- D. José Bernal Melgar.
- D. Derrick A. Shirley
- D. Antonio Nuño García.
- D. F. Javier Castañeda
- Por parte del Comité de Empresa:
- D. Juan Miguel Lozano Domínguez.
- D. Álvaro Blánquez Filllol.
- D. Antonio Ramos Rodríguez.
- D. Jaime Hurtado Velázquez
- D. Diego Canales de la Cuesta

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Paritaria la actuación de la misma y si en el plazo de un mes ésta no se hubiera pronunciado quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente. La Comisión Paritaria, tendrá como función además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio la siguiente función específica:

- Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del Convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo.

#### **Artículo 4. Paz Laboral**

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

#### **Artículo 5. Garantía (Ad Personam)**

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

### **Capítulo II. Clasificación del Personal**





## **Artículo 6. Clasificación Profesional**

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

## **Artículo 7. Grupos Profesionales**

Los grupos profesionales que se establecen, son los siguientes:

1. ADMINISTRACION
2. ESPECIALISTAS
3. OPERACIONES

## **Artículo 8. Categorías Profesionales**

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

1. ADMINISTRACION:
  - A. Jefe de Departamento (Personal de Confianza)
  - B. Jefe de Sección.
  - C. Oficial Administrativo.
  - D. Auxiliar Administrativo.
2. ESPECIALISTAS:
  - A. Jefe de Departamento (Personal de Confianza)
  - B. Jefe de Sección.
  - C. Oficial 1ª Conductor / Manipulante.
  - D. Oficial 1ª Eléctrico / Mecánico.
  - E. Peón Especialista.
3. OPERACIONES
  - A. Jefe de Departamento (Personal de Confianza)
  - B. Jefe de Sección.





C. Oficial Administrativo Operaciones.

D. Auxiliar Administrativo Operaciones.

Los Auxiliares mayores de veintitrés años y cinco efectivos de servicio en la Empresa, percibirán las remuneraciones económicas correspondientes al Oficial Administrativo, sin que ello implique ascenso a dicha categoría. El conductor de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán como mínimo oficiales de segunda. Asimismo tendrán la condición de Oficiales de 1º los conductores de camiones de más de 12 Tm., destinados exclusivamente al tráfico interior de Puertos.

### **Artículo 9. Trabajos de Categoría Superior**

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

## **Capítulo III. Jornada, Vacaciones, Excedencias y Permisos**

### **Artículo 10. Jornada Laboral**

Se establece la Jornada Laboral anual, durante la vigencia del presente Convenio, de 1680 horas. La jornada laboral para los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero finalizará a las 20,00 hrs. con el compromiso formal de que siempre que sea necesario estas jornadas se extenderán 2 horas, teniendo éstas la consideración de extras. Si hubiese operaciones después de las 14,00 hrs. y éstas terminasen antes de las 20,00 hrs., se procedería a adelantar la terminación de la jornada y sólo en el caso de que no hubiera operaciones se terminaría a las 14,00 hrs. Las citadas jornadas se reanudarán a las 00,00 hrs. de los días 26 de Diciembre, 2 y 7 de Enero respectivamente. Si no hubiera operaciones, la reanudación de las jornadas citadas sería a las 06,00 hrs. Se entiende como operaciones tanto las propias del buque como las de preparación de cargas en el patio.

### **Artículo 11. Jornada Normal**

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





Local, Semana Santa, y los días comprendidos entre el 24 de Diciembre y 5 de Enero, la jornada laboral será de 08:00 horas a 15:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo anual de horas establecido en el Convenio. No obstante, les serán respetadas a los trabajadores las condiciones más beneficiosas. Se acuerda el establecimiento de los turnos que se adjuntan al presente Convenio Colectivo como ANEXO VI. La Empresa podrá negociar con el Comité de Empresa el establecimiento de nuevos turnos de trabajo y la cuantía del turno.

### **Artículo 12. Jornada Intensiva**

Se establecerá la jornada intensiva durante un período de cuatro meses, que comenzará el día 1 de Junio y finalizará el 30 de Septiembre. La jornada intensiva de trabajo para todo el personal afecto al presente Convenio será de 35 horas semanales, de Lunes a Viernes. Se establece una jornada intensiva de 08:00 a 15:00 horas para los Viernes del año que correspondan según calendario para el personal administrativo no sujetos a turnos, siempre y cuando no impliquen una reducción de las 1,680 horas de trabajo. El trabajador que realice guardia algún Viernes por la tarde, disfrutará de un día de jornada intensiva, en la misma semana, previo acuerdo con el responsable del Departamento. Durante el período de jornada intensiva podrá establecerse entre la Empresa y los trabajadores un horario flexible que en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual establecido por Convenio.

### **Artículo 13. Interrupción por Bocado**

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

### **Artículo 14. Disfrute de Días Compensatorios**

El personal disfrutará de los descansos compensatorios que resulten de aplicar los horarios correspondientes a la jornada anual, y se podrá marchar de compensatorio un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional. En el caso de que un trabajador tenga que trabajar los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio. Los compensatorios deben solicitarse como mínimo con 4 días de antelación. En el caso de que un Departamento se quedase sin ningún trabajador porque éstos estén de permisos, vacaciones, compensatorios, baja por Ir, etc. para realizar las labores mínimas, se actuará de alguna de las siguientes formas por orden de preferencia:

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



compensatorios solicitados.

En el caso de que el puesto afectado lo sea por decisión empresarial, la Empresa tendrá la obligación de buscar la solución necesaria para la cobertura de esa ausencia (por ejemplo, Yard Clerk, etc.). Esta cláusula será revisada al final de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para ver si existe algún problema de interpretación, en cuyo caso la Comisión Paritaria procederá a su estudio y posible modificación.

### **Artículo 15. Vacaciones**

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

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

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

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

D) Periodo vacacional para el personal del 50 turno:

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

Estos días serán abonados por días compensatorios o días de abono. Los días de abono serán abonados en los mismos días y horario que se solicitan. En todo caso, el uso de este sistema tendrá que ser acordado entre la Empresa y el Trabajador.

E) Los procesos de L.T. interrumpen el cómputo de vacaciones, teniendo el trabajador derecho a disfrute en otro momento, y así mismo si la baja fuera de larga duración y no pudiera ser disfrutado durante el año natural se entienden que las mismas no se disfrutarán. Para el personal a quinto turno las vacaciones están prorrateadas durante los doce meses del año a razón de 2,5 días por mes/año. Se podrá marchar de vacaciones un máximo de 1 a 3 personas por

turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

### **Artículo 16. Jornada Prolongada**

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

	2001	2002	2003	2004
Comida:	Ptas. 1.400.	Ptas. 1.400.	Ptas. 1.450.	Ptas. 1.485.
Desayuno:	Ptas. 450.	Ptas. 450.	Ptas. 460.	Ptas. 480.

No habrán de presentarse justificantes de las consumiciones que se realicen. El tiempo que se emplee en las comidas será el estrictamente necesario. En caso de encontrarse la cafetería cerrada, se autoriza que un miembro de turno salga a comprar comida para el resto.

### **Artículo 17. Fiesta Patronal**

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

### **Artículo 18. Licencias**

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

A) 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

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

C) 3 días naturales, además del uso de la Cláusula 2 de este Artículo cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento en caso de fallecimiento o enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.





D) 2 días por mudanza o desahucio.

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

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

G) 4 días naturales en caso de alumbramiento, prorrogable a seis en caso de hospitalización de cónyuge o pareja de hecho.

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

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

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

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

L) El trabajador podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios, los cuales serán abonados a la empresa en los mismos días y horario que se solicitan siempre y cuando se acuerde el disfrute y el pago de estos días entre Empresa y trabajador y se solicite, al menos, con 5 días de antelación.

La inclusión de las parejas de hecho y/o derecho queda supeditada a su registro en un Registro Oficial o que el trabajador pueda demostrar un mínimo período de convivencia de cinco años. Esta inclusión no afectaría a los familiares de estas parejas de hecho. El trabajador sólo disfrutará de los citados permisos por su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos. Es obligatorio que el trabajador certifique al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad suficiente si los permisos los solicitará en el futuro para su cónyuge o para su pareja de hecho.

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

- 1 día fuera de la localidad de residencia.





- 2 días fuera de la provincia.

- 3 días fuera de la comunidad autónoma.

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

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

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

## **Capítulo IV. Estructura Salarial**

### **Artículo 19. Salario**

Se establecen unos salarios base de referencia, que se especifican en el ANEXO I

AÑO 2001:

Incremento lineal, de (en este incremento no se incluye la antigüedad ni el Plus de 2 Turnos, pero si se incluye la Producción Variable):

250.000 ptas: Equipment Coordinator, Pier Supervisor, Crane Drivers, Yard Facilitator, Conductores.

280.000 ptas: Mantenimiento 5º y 2º Turno, Supervisor de Mantenimiento, Crane Driver Gate, Gate Clerk, Pregate, Yard Clerlc, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo.

274.264 ptas: Shiplanners (para esta categoría en ese total si se incluye todos los conceptos incluso antigüedad y Producción variable).

AÑO 2002:

SALARIO:

Subida lineal de 50.000 pesetas consolidables para todos los colectivos afectados por las condiciones económicas de este Convenio, incluyendo en la misma todos los conceptos fijos y variables (excepto el Plus de Turnos que se regula en el Artículo siguiente).

Se acuerda abonar las siguientes cantidades que se devengarán a razón de:

AÑO 2002: 50.000. Ptas. abonables en el mes de Junio.

AÑO 2003: 51.500. Ptas. abonables en el mes de Junio.

AÑO 2004: 53.045. Ptas. abonables en el mes de Enero.

Excepto para aquellos colectivos que se hayan establecidos otros, que vendrán recogidos en la tabla salarial acordada con el Comité.

AÑO 2003:

SALARIO: Incremento lineal, de (en este incremento no se incluye la antigüedad ni el Plus de 2 Turnos, pero si se incluye la Producción Fija y Variable).

260.000 ptas para todos los Colectivos, excepto para los Shipplanners.

321.604 ptas: Shipplanners (para esta categoría en ese total si se incluye todos los conceptos incluso antigüedad y Producción variable).

AÑO 2004:

SALARIO:

Incremento lineal, de (en este incremento no se incluye la antigüedad ni el Plus de 2

Turnos, pero si se incluye la Producción Fija y Variable).

260.000 ptas para todos los Colectivos, excepto para los Shipplanners.

312.152 ptas: Shipplanners (para esta categoría en ese total si se incluye todos los conceptos incluso antigüedad y Producción variable).

### Artículo 20. Plus de Turno

PLUS DE CINCO TURNOS ROTATIVOS. (Incremento que ya está incluido en el total de la subida lineal).

Los trabajadores que realicen su jornada dentro del sistema de Cinco Turnos rotativos devengarán un plus denominado de "Cinco Turnos" abonable en dieciséis pagas.

Este plus se incrementará en las siguientes cantidades:

AÑO 2001/2002:	1.440.665. Pesetas
AÑO 2003:	1.483.885. Pesetas
AÑO 2004:	1.528.402. Pesetas



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

PLUS DE DOS TURNOS ROTATIVOS.

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

AÑO 2001/2002:	362.313. Pesetas
AÑO 2003:	431.157. Pesetas
AÑO 2004:	500.000. Pesetas

Cambio de turnos.

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

AÑO 2001/2002:	3.260. Ptas
AÑO 2003:	3.358. Ptas
AÑO 2004:	3.459. Ptas

### **Artículo 21. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad (treinta días) de salario base más antigüedad y plus de turno, si correspondiese. La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados en caso de ingresos o ceses.

Las pagas extras serán abonadas en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo.
- 15 de Junio.
- 15 de Septiembre.
- 15 de Diciembre.

### **Artículo 22. Aumentos Periódicos por Tiempo de Servicio**





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

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

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

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

Para el personal de nueva incorporación a partir del 1 de Octubre de 1994 este aumento periódico queda fijado en un 2% del Salario Base por cada trienio.

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

### **Artículo 23. Horas Extraordinarias**

Con las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a razón del importe que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

V.H.E. = S.B.A / J.A. = X	
V.H.E. = Valor hora extra.	Horas al 75% = 1.75 X
S.B.A. = Salario Base bruto anual	Horas al 100% = 2.00 X
J.A. = Jornada anual	Horas al 160% = 2.60 X

Las horas realizadas de Lunes a Viernes desde las 08:00 horas a las 20.00 horas y las realizadas los Sábados desde las 08.00 a las 12.00 horas = 75%.

Las trabajadas entre las 20:00 horas y las 08:00 horas de Lunes a Sábado (0800 horas) = 100%.

Las realizadas a partir de las 12.00 horas del Sábado hasta las 02.00 horas del

Lunes y los festivos = 160 %.

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

Con las limitaciones establecidas en el Art.35.2 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a razón del precio pactado en el ANEXO III. Cuando el trabajador sea requerido por la Empresa, fuera de su jornada, no existiendo una simple prolongación de éstas, se le abonará un mínimo de 4 H.E., en caso de que la prestación de servicios superase las 4 horas se le abonarían 8 H.E. Se abonará un mínimo de 4 H.E. si se preavisa al trabajador para adelantar el comienzo de la jornada con menos de 6 horas de antelación, siempre y cuando no se trate de una ausencia imprevista que no haya sido preavisada a la Empresa con 3 horas de antelación.

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

El precio de las horas extraordinarias sufrirán un incremento de:

AÑO 2001/2002:	0%
AÑO 2003:	2%
AÑO 2004:	2%

## Capítulo V. Empleo

### Artículo 24. Modalidades de Contratación

Este Artículo se regirá según Legislación Vigente. En la Comisión Paritaria se podrá negociar la adaptación sectorial del RD Ley 8 y 9/97 sobre las diferentes modalidades de contratación en función de las necesidades.

### Artículo 25. Contrato de Relevo

Las partes firmantes de este Convenio, asumen las estipulaciones que sobre esta figura contractual se recogen en el artículo 15 del AES y Real Decreto 1991/84 del 31 de Octubre, que lo desarrolla.

### Artículo 26. Notificación de la Contratación

Se realizará la entrega de las copias básicas de los contratos con los datos que se vienen incluyendo actualmente, de conformidad con la legislación vigente. Se permitirá al Comité de Empresa la comprobación de que todos los datos que





aparecen en la copia básica son los detallados en el Contrato de trabajo.

### **Artículo 27. Jubilados de Otras Empresas**

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

### **Artículo 28. Sucesión de Empresa**

El cambio de la titularidad de la Empresa, centro de trabajo de unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

## **Capítulo VI. Shipplanners, Retén Mantenimiento y Relevos En Grúas**

### **Artículo 29. Pacto Plena Dedicación para Shipplanners**

La jornada queda fijada en 9 horas, por lo que el cómputo anual de horas queda establecido en 1.785 horas. El plus de dedicación, contemplado en el Art. 17 del Convenio de 1991 para el colectivo de Ship Planners, pasará a denominarse "Complemento de Puesto de Ship Planners. Su contenido y regulación será, a partir de la fecha de aplicación del presente acuerdo, su cuantía será la contenida en este artículo más los incrementos salariales estipulados con carácter general para cada anualidad. El mencionado plus, se establece y abona en función de las características de prolongación de la jornada y contenido de la descripción de puestos de trabajo correspondiente. Se devengará mensualmente en la cuantía de 55.278.Pts. brutas. En relación con el concepto salarial denominado "antigüedad" y que se regula en el art. 8 del presente Convenio, los futuros aumentos que respecto del mismo se produzcan como consecuencia de la aplicación del mencionado artículo serán compensados y absorbidos con los incrementos que se pacten en los convenios colectivos futuros respecto del resto de los conceptos salariales. Las vacaciones se podrán disfrutar en 3 ciclos de 10 días cada uno, previamente definidos al comienzo del año.

### **Artículo 30. Retén de Mantenimiento**

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

- Se proveerá al trabajador de un busca-personas.





- Tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.
- Se le abonará un máximo de ocho horas extras, entendiéndose que la cobertura es del día completo (o sea 24 horas); siempre y cuando sea requerida su presencia en la Terminal.

### **Artículo 31. Relevos del Personal de Grúas**

La Empresa respetará los relevos del personal de grúas, haya o no operaciones con el buque, respetándose siempre la máxima de la fluidez en las operaciones, los cuales realizarán un máximo de tres horas continuadas de trabajo en las especialidades que les correspondan y que se le asignen durante su jornada laboral. Durante la hora de relevo no realizarán ningún tipo de trabajo. El "Booming" que actualmente vienen realizando los operadores de grúas, no lo realizarán a partir del 1/3/2000. Se establece la obligación por parte de dicho personal de permanecer en la máquina hasta tanto no sea relevado por el siguiente trabajador. Sólo en el caso de que este hecho no se produzca y sea corroborado por el supervisor correspondiente podrá bajarse de la máquina una vez realizadas 3 horas de trabajo ininterrumpido.

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

## **Capítulo VII. Formación Profesional Continuada y Promoción**

### **Artículo 32. Formación**

El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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





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

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

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

### **Artículo 33. Cursos de Formación**

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

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

1 día de curso o parte proporcional = 1 día compensatorio

### **Artículo 34. Promoción y Ascensos**

Todo el personal de la Empresa tendrá igualdad de condiciones y derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior, siempre y cuando posean la cualificación necesaria para realizar esos trabajos. El proceso de promoción y ascensos se regulará a través de los siguientes criterios:

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

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

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

Se adjunta como ANEXO IV y formando parte integrante de este Convenio, los puestos considerados como de confianza, teniendo en cuenta que conforme a la





evolución de la Empresa, esta lista podrá ser modificada o ampliada, con conocimiento del Comité de Empresa.

En el caso de no existir candidatos con las características recogidas en el apartado

A) de este artículo, se procederá de la siguiente forma:

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

Si dicho concurso quedase desierto, o no se encontrase la persona adecuada, se haría un nuevo concurso para el personal con contrato temporal y fijos discontinuos con menos de dos años de antigüedad. En el supuesto de que este segundo concurso quedase desierto o no se encontrase la persona adecuada, la designación sería a elección de la Empresa. En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en un puesto de trabajo, donde se haya realizado concurso en los últimos seis meses, no será necesario realizar concurso y la cobertura será realizada por el trabajador que inmediatamente haya quedado detrás en el concurso, siempre y cuando se determine que ha superado satisfactoriamente las pruebas.

Las vacantes podrán ser ocupadas de forma provisional mediante un trabajador designado por la Empresa durante el período de preparación y evaluación del concurso.

Este período no superará, salvo causa justificada, los 75 días.

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

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

2. Funciones:

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

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



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

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

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

## Capítulo VIII. Mejoras Sociales

### Artículo 35. Compensación Económica por Enfermedad o Accidente

En caso de incapacidad temporal (I.T.), la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia existente entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar. Las pagas extraordinarias se abonarán en su totalidad. Se abonará el 100% del salario mensual en los supuestos de hospitalización y mientras persista ésta, y a partir del vigésimo primer día de I.T., hasta que se cumpla el día número 60 a partir de la fecha de la baja. La Empresa, considerando las condiciones particulares de cada afectado, e informe del Servicio Médico y Comité de Empresa, podrá extender este período indefinidamente, con revisiones mensuales. Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas. La Empresa tendrá la facultad de que por el Médico de Empresa, puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

### Artículo 36. Ayuda Escolar

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

AÑO 2001/2002:	35.360. Ptas
AÑO 2003:	36.421. Ptas
AÑO 2004:	37.514. Ptas

por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1 de Enero y 31 de Diciembre, así como por los hijos que no alcancen los veintiuno antes del día 1 de Octubre del mismo año. Si el hijo cursara estudios en Institutos, Universidades y



Escuelas Técnicas no existirá límite de edad. Los empleados que realicen estudios de interés para la Compañía en Instituto, Universidad o Escuela Técnica también percibirán esta ayuda. Se hace declaración expresa por ambas partes de que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde Preescolar a Básica o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

### Artículo 37. Seguro Complementario

La Empresa queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la invalidez permanente, parcial o total para su profesión habitual; incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido 6 meses de antigüedad.

El capital asegurado para cada año será de:

AÑO 2001:	9.000.000.Ptas
AÑO 2002:	11.000.000.Ptas
AÑO 2003:	11.330.000.Ptas
AÑO 2004:	11.669.900.Ptas

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

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

Se extenderá el presente seguro a la cobertura del riesgo de fallecimiento del cónyuge del trabajador, en la cuantía de:

AÑO 2001/2002:	742.663.Ptas
AÑO 2003:	764.943. Ptas
AÑO 2004:	787.891.Ptas

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a sucederle por orden legal de la sucesión "ab intestato". La Empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza.



Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en este Artículo. La Empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados. En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, la Empresa lo comunicará a la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución. Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contratarán las Empresas con el plazo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

### Artículo 38. Jubilación

El empleado que se jubile con sesenta y cinco años o menos edad percibirá, por año de antigüedad en la Empresa, en:

AÑO 2001/2002:	57.200. Ptas
AÑO 2003:	58.916. Ptas
AÑO 2004:	60.683. Ptas

En los términos expresamente pactados en el A.L, las partes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad y simultánea contratación, por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual a las jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de las modalidades de contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración en todo caso, superior al año y teniendo al máximo legal respectivo.

### Artículo 39. Bases de Cotización

Para las contingencias de vejez, invalidez permanente y supervivencia derivadas de enfermedad o accidente no laboral, la empresa mejorará las bases de cotización del personal, hasta el máximo que autoricen las disposiciones vigentes sobre la materia

(GRUPO IV), sin que en ningún caso puedan exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador. El acceso al grupo IV se hará en



tres fases (2002/2003/2004) tomándose como base la edad de los trabajadores. Para ello se establecen tres grupos de trabajadores a los que en cada uno de los años se le comienza a aplicar el grupo IV de cotización.

#### **Artículo 40. Premio de Natalidad y Nupcialidad**

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

AÑO 2001/2002:	104.000. Ptas
AÑO 2003:	107.120. Ptas
AÑO 2004:	110.334. Ptas

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

AÑO 2001/2002:	18.720. Ptas
AÑO 2003:	19.282. Ptas
AÑO 2004:	19.860. Ptas

### **Capítulo IX. Derechos Sindicales**

#### **Artículo 41. Garantías Sindicales**

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

A) El Comité de Empresa, será informado de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la Autoridad Laboral, así como de la imposición de sanciones a los trabajadores.

B) El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en las instalaciones de la empresa, con las limitaciones expresadas en el art. 78.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no perjudique el proceso productivo de la misma. La fecha y hora de la celebración de la asamblea deberán ser acordadas con la Empresa con al menos 48 horas de antelación. El Comité deberá comunicar a la Empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla de la Empresa que hayan de asistir a la asamblea, siempre que ello sea posible.

C) 30 horas por delegado y mes, que se podrán acumular semestralmente y entre





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

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

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

1°. Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

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

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

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

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

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

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



## Artículo 42. Secciones Sindicales

Se reconoce el derecho a crear secciones sindicales en el seno de la empresa, debidamente constituidas mediante acta homologada por la Delegación Provincial de Trabajo y de acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales. En el ejercicio de sus funciones, los delegados de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

- Ostentarán las funciones de control de la contratación establecidas por la ley 2/1191 de 7 de enero.
- Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.
- Conocerán asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.
- Igualmente podrán convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.
- Tendrán, por último las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.

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

## Capítulo X. Seguridad, Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

### Artículo 43. Prevención de Riesgos

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

#### PRINCIPIOS GENERALES.

El Comité de Empresa y la Empresa consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral de los





trabajadores mediante prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La prevención de accidentes laborales se establece como objetivo prioritario de la Política Empresarial, igualmente la empresa procurará que, en toda ampliación o modificación del proceso productivo, las nuevas tecnologías o procesos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores. La Formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario. Se reconoce al Comité de Seguridad y Salud derecho de participación en los Planes de Seguridad e Higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, en la enseñanza y en la divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud.

#### **Artículo 44. Participación de los Trabajadores**

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

#### **Artículo 45. Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa. No obstante se podrán elegir como Delegados de Prevención cualquier otro trabajador que no sea representante del personal. El número de delegados de prevención a elegir será de 5.

Son competencia de los Delegados de Prevención:

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

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

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio





ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice al respecto de la confidencialidad.

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

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedente de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la Seguridad y la salud de los Trabajadores, sin perjuicio en el artículo 40 de la Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a empresario, así como al comité de seguridad y salud laboral para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.

h) Los Delegados de Prevención, (miembros del Comité de Empresa), en aras de una colaboración más eficaz en la Prevención de los Riesgos Laborales, dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según se especifica en el artículo 36.2 apartados a) y c), y 37. Para realizar esas funciones dispondrán de las horas recogidas en el presente Convenio Colectivo. Lo que significa que, en principio, el delegado de prevención no tendrá más crédito que de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante legal de los trabajadores.



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

- 1º) El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- 2º) El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- 3º) El tiempo dedicado a la formación.
- 4º) El tiempo dedicado a presentarse en los lugares donde se han producido daños para la Salud de los trabajadores.
- 5º) El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo así como a los Inspectores de Trabajo.

1) La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que hagan llegar los delegados de Prevención. En el caso que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los trabajadores, se contestará por el procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

#### **Artículo 46. El Comité de Seguridad y Salud**

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

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

Asimismo, el CSS podrá constituir en su seno comisiones de trabajo con alguna finalidad específica y concreta, tales como la elaboración de un informe, un expediente informativo o de investigación de un accidente u otro objetivo similar. En estos casos, el CSS designará las personas que integren dicha Comisión y su ámbito funcional y temporal.

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

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

c.1) En las reuniones del CSS podrán participar con voz y sin voto, los Delegados







Sindicales, así como los representantes técnicos de Prevención en la empresa.

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

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

El secretario tendrá las siguientes funciones:

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

c.3) Reuniones.

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

c.3.2) Para que quede validamente constituido en primera convocatoria, se deberá concurrir por sí mismo o por delegación, al menos la mitad más uno de los miembros.

En segunda convocatoria pasada media hora de la inicial bastará cualquier número de asistentes, si al menos, asiste una por cada parte.

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

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

#### **Artículo 47. Reconocimiento Médico Anual**

La realización de la revisión médica anual sólo podrá llevarse a cabo cuando el





trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de estos reconocimientos sean actuaciones imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y a fin de proteger ésta última, o para verificar si, por las características del puesto de trabajo, el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa. En cualquier otro aspecto se estará a lo que se disponga en el RDL 31/1995 de 8 de Noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo efecto se acuerda que el Comité de Seguridad y Salud Laboral comenzará inmediatamente a estudiar y desarrollar el contenido del mismo. Para todo el personal que trabaje con pantallas de visualización y según lo dispuesto en el RD 488/1997 y para una vigilancia de su salud, teniendo en particular los riesgos para la vida y los problemas físicos y de carga mental se acuerda la realización de un estudio ergonómico del puesto de trabajo y un reconocimiento oftalmológico por un especialista, aunque es el Médico de la Empresa quien ha de decidir la idoneidad de tal reconocimiento. Igualmente se acuerda la implantación de elementos correctores especiales (pantallas Protectoras de PC).

#### **Artículo 48. Ropa de Trabajo**

La Empresa negociará con el Comité de Empresa, la ropa de trabajo que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año. La ropa de verano será entregada el día 1 de mayo y la de invierno el día 1 de Octubre. La ropa deberá estar debidamente homologada, en función de la especialidad de cada trabajo. La Empresa se compromete a planificar las prendas de trabajo necesarias para realizar las funciones, garantizando la cantidad necesaria. El Comité de Seguridad y Salud Laboral estudiará la calidad y adaptación al medio de las prendas de trabajo. La ropa de seguridad será de color fluorescente preferentemente, para mejorar la seguridad de las personas en horario nocturno.

Se proveerá de la siguiente ropa de trabajo al personal mencionado:

##### PERSONAL DE OPERACIONES

###### 1. ROPA DE VERANO:

- Un par de zapatos
- Dos pantalones
- Dos camisas o dos polos
- Una chaquetilla

###### 2. ROPA DE INVIERNO:





- Un par de botas
- Dos pantalones de invierno
- Dos chaquetillas
- Botas de agua (según uso)
- Ropa de agua (según uso)
- Chaquetón cada dos años.
- Dos camisas
- Un jersey

#### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

##### 1. ROPA DE VERANO:

- Un par de zapatos
- Dos camisas o dos polos y tres pantalones o tres buzos

Una chaquetilla

##### 2. ROPA DE INVIERNO:

- Un par de botas
- Tres chaquetillas
- Tres pantalones de invierno
- Botas de agua (según uso)
- Ropa de agua (según uso)
- Chaquetón cada dos años.
- Tres camisas
- Un jersey

#### **Artículo 49. Trabajo Tóxicos, Penosos y Peligrosos**

Se acuerda expresamente que los Pluses por Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos para aquellas categorías con derecho a su percepción, quedan





expresamente absorbidos en el Acuerdo salarial concertado dentro de este Convenio, reflejados en el ANEXO 11 y de acuerdo con lo estipulado en el Art. 26.5 del E.T.

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

## **Capítulo XI. Reglamento de Faltas y Sanciones**

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

### **Artículo 50. Faltas y Sanciones. Procedimiento**

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por RLC y RLC de la D.T. 2ª, corresponde exclusivamente a éstas. La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías. Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de RLE o RLC y RLC de la D.T. 2ª, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción. Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral. Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos. De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción.

De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y,



contra la segunda, quedará abierta la vía de recurso jurisdiccional. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución, -expresa o tácita de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción. De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves, se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores. Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo ya los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constatará a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

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

## **Artículo 51. Prescripción de Faltas y Sanciones**

### 52.1. De las faltas

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

### 52.2. De las sanciones

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

## **Artículo 52. Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria**

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

## **Artículo 53. Clasificación de las Faltas**

### 54.1. Faltas leves.



1. Faltar a la lista de llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el puerto.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

#### 54.2. Faltas graves

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las ordenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.
6. No comunicar las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará





como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

54.3. Faltas muy graves:

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes; sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes



a cada falta.

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

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

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

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

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

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.

12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.





16. a estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

#### **Artículo 54. Sanciones**

##### 55.1. Por faltas leves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

##### 55.2. Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días.

##### 55.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.
- Despido

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





## Disposición Final

PRIMERA. En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual resultante de la tabla salarial anexa es en función, respectivamente, del número de 1680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para los años de vigencia del presente Convenio, excepto para aquellas categorías cuyo número de horas de trabajo anuales sea diferente. (ejemplo: shipplanners).

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

## Disposición Transitoria

PRIMERA. Como caso excepcional se acuerda que para el personal contratado desde el 1 de octubre de 1994 hasta la fecha de la firma del presente Convenio, cuyo listado se incluye al final de este punto, el aumento periódico por tiempo de servicio queda fijado en el 5% del Salario Base por cada trienio, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

LISTADO DE PERSONAS AFECTADAS:	
JOSE LUIS RUIZ GUILLEN	JULIO CAMERO ROSADO
ERNESTO TRUJILLO BELTRAN	MARIANO BAREA ALVAREZ
JUAN CARLOS CALVILLO FERNANDEZ	MARIA MONTAÑA RUIZ GARCIA
MARIA TERESA BARROSO RAMOS	JUAN CARLOS MORILLA LUQUE
ALFONSO GANTES RODRIGUEZ	MANUEL PANIAGUA GONZALEZ
JOSE ANTONIO SANCHEZ VIZCAINO	

SEGUNDA. Se realizará una preselección para 5 nuevos Supervisores de Buques.

Es imprescindible que estas personas tengan conocimientos de sistemas, buen nivel de inglés y otros requerimientos que se incluirán en la convocatoria.

TERCERA. Como ampliación de lo establecido en el Artículo 29 del presente Convenio, se acuerda:

La antigüedad de los Shipplanners se desbloqueará a partir del 01/01/04. El abono de la misma comenzará a abonarse a partir de Enero del año 2005 (en el caso que corresponda). Es decir, el concepto y la cantidad se desbloquearán el 01/01/05. A cambio, a partir de ese instante, del concepto producción Variable se descontará 200.000 pesetas por trabajador en el periodo anual que cumpla el trienio correspondiente a partir del 01/01/04 en una sola vez. De forma individual se irá produciendo la descongelación de la antigüedad con los efectos

mencionados. Una vez activada la antigüedad y descontado el importe mensual en el Plus de Producción, de forma individual, el Plus de Disponibilidad se mantendrá inalterable a partir de esa fecha. A partir del 01.01.05 desaparecerá del Artículo 29 del presente Convenio la frase que dice se devengará mensualmente en la cuantía de 55.278 pesetas brutas puesto que se entiende que el importe de ese plus ha sido absorbido o redistribuido en otros conceptos a lo largo de los años.

#### CUARTA. CONDUCTORES

1. Para el Colectivo de Conductores acogidos a la Disposición Transitoria II, R.D.L. 2/86.

1) Ambas partes acuerdan que para el caso de que hubiese que realizar más jornadas de las 25 pactadas en Convenio Colectivo, éstas tendrán la consideración de extraordinarias y se pagarán al trabajador en la cuantía de 10.210 pesetas por una jornada de 6 horas continuadas de trabajo, bien sea para el servicio público o tareas complementarias. (Esta cuantía regularizada para el año 2001 supone 11.254. pesetas)

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

#### 2. PLUS DE PRODUCTIVIDAD

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

##### MEDIA CONTENEDORES

Mes anterior	23	24	25	26	27	28	29	30
%	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4

Para los Conductores de Servicio Público regirá la siguiente fórmula:

% = Salario Base Anual + Antig. Anual + P. Flexible Anual + P. Festivo mes anterior 12

El mencionado plus tendrá carácter retroactivo desde el 01/01/1998, igual al de la vigencia del presente Convenio. De igual manera el mencionado Plus de Productividad irá unido al que lo trabaja, a efectos de baja por incapacidad temporal como por contrataciones temporales. Para el cálculo de la productividad, la resultante de la media de contenedores del mes anterior, se redondeará tanto por exceso como por defecto de forma que a partir de 0,5 se redondeará a un





entero, (al alza).

### 3. JORNADA LABORAL PARA EL PERSONAL ACOGIDO A LA DISPOSICION

TRANSITORIA II, R.D.L. 2/86. Los trabajadores se integrarán en una única lista rotativa de turnos, comenzando sus labores a las 20 horas del día anterior a la fecha de que se trate. Los ciclos de trabajo serán mensuales, y no acumulables de un mes para otro, constando de 25 jornadas mensuales de 6 horas cada una y con un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Las jornadas a trabajar serán distribuidas de la siguiente forma:

TURNO 1° DE 20:00 HRS.	A 02:00 HRS
TURNO 2° DE 02:00 HRS.	A 08:00 HRS
TURNO 3° DE 08:00 HRS.	A 14:00 HRS
TURNO 4° DE 14:00 HRS.	A 20:00 HRS

4. JORNADA DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS. Los trabajos en estos días dependerán de las necesidades de la empresa, y quedan los trabajadores obligados a asistir si son requeridos por la misma.

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

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

6. RETRIBUCIONES ECONOMICAS. Ambas partes acuerdan que las retribuciones económicas para el colectivo de conductores oficiales de la, serán las siguientes:

Salario Base 172.116 por 16 Pagas.

Plus de Turno Flexible 52. 549 por 16 Pagas.

Antigüedad (La que corresponda) por 16 pagas.

(Estas cuantías regularizadas para el año 2001 suponen: Salario Base 189.772 pesetas por 16 pagas y Plus de Tumo Flexible 57.871 pesetas por 16 pagas).

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



8. RETRIBUCION SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS. Los trabajos prestados en estos días serán retribuidos con una prima de 12.558. Ptas.

(Esta cuantía regularizada para el año 2001 supone 13.843. pesetas)

A partir de las 20:00 hrs. del Viernes de cada semana y hasta las 20:00 hrs. del Domingo quedarán comprendidos en esta retribución. En caso de que hubiese un día festivo en medio de la semana, se aplicará la misma fórmula anteriormente mencionada.

9. HORAS EXTRAORDINARIAS. Con las limitaciones establecidas en el punto 2º del art. 35 del E.T. las horas extraordinarias serán de un máximo de una o dos diarias y exclusivamente para remate de bodega o cubierta de un buque portacontenedores y se abonarán al trabajador según la fórmula establecida para el colectivo de trabajadores de la empresa de T.C.A., S.A.

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

11. FIESTAS NO LABORABLES. Las fiestas no laborables existentes entre la fecha del presente acuerdo y el 31 de Diciembre de 1.998, serán las que en cada año decreta la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, mediante publicación en el BOJA, más el 16 de Julio y las dos fiestas locales que cada año decreta la Autoridad Municipal de Algeciras. No obstante a lo anterior, los trabajadores se comprometen con la empresa a trabajar dichos días si son requeridos por la misma.

12. VINCULACION A LA TOTALIDAD. En todo lo no previsto en este pacto se estará a lo que en su contenido diga el convenio de Terminales de Contenedores de Andalucía, T.CA para el año 1.998.

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

#### **ANEXO I. TABLA SALARIOS BASE**

	Año 2001 Ptas.	Año 2002 Ptas	Año 2003 Ptas.	Año 2004 Ptas.
CRANE DRIVER.	3.349.501	3.349.501	3.449.986	3.553.486
EQUIP.COORD.	3.119.862	3.119.862	3.213.457	3.309.861
PIER SUPERVIS	3.119.862	3.119.862	3.213.457	3.309.861
YARD FACILITATOR	3.119.862	3.119.862	3.213.457	3.309.861
MANTEN. SUPERV.	3.524.847	3.524.847	3.630.592	3.739.510
MANTENIMIENTO	3.139.927	3.139.927	3.234.125	3.331.149
CRANE DRIV. GATE	3.279.168	3.279.268	3.377.646	3.478.976
GATECLERK	3.120.784	3.120.784	3.214.408	3.310.840
PREGATE	3.120.784	3.120.784	3.214.408	3.310.840
YARDCLERK	2.696.219	2.696.219	2.777.106	2.860.419



SHIPPLANNER	4.067.489	4.067.489	4.209.851	4.336.146
OFICIAL ADVO.	3.124.944	3.124.944	3.218.692	3.315.253
AUXILIAR ADVO.	2.279.554	2.279.554	2.347.941	2.418.379
CONDUCTORES	3.035.547	3.035.547	3.126.614	3.220.412

## ANEXO II. PLUS DE PRODUCCIÓN

El número de contenedores a contabilizar a efectos del Plus de Producción será el promedio mensual contabilizado y publicado por SESTIBALSA para cada uno de sus empleados. Los mínimos se volverán a discutir siempre que se modifiquen los establecidos en el Convenio del Sector, que actualmente están fijados en 78 cont en 6 horas. Una Comisión compuesta por dos personas por parte de la Empresa y dos por parte del Comité se reunirán los quince de cada mes para calcular la productividad que se deba aplicar en función de los resultados del mes anterior. Para el control de la producción se entregará por parte de la Empresa todos los quince de cada mes los partes de movimientos de los Supervisores de Buque correspondientes al mes anterior.

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

### - GRUISTAS

En el Plus de Producción Variable el precio a abonar por contenedor será el siguiente:

	2001	2002	2003	2004
1º Tramo (del 104 al 148)	26.57 Ptas.	26.57 Ptas.	31.46 Ptas.	34.31 Ptas.
2º Tramo (a partir del 149)	84.00 Ptas.	84.00 Ptas.	88.00 Ptas.	93.00 Ptas.

### - YARD FACILITATORS/PIER SUPERVISOR/EQUIP. COORDINATOR

En el Plus de Producción Variable el precio a abonar por contenedor será el siguiente:

	2001	2002	2003	2004
1º Tramo (del 104 al 148)	18.72 Ptas.	18.72 Ptas.	24.42 Ptas.	28.10 Ptas.
2º Tramo (a partir del 149)	75.00 Ptas.	75.00 Ptas.	79.00 Ptas.	84.00 Ptas.

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



El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

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

AÑO 2001:	27.00. Ptas. por contenedor
AÑO 2002:	27.00. Ptas. por contenedor
AÑO 2003:	35.00. Ptas. por contenedor
AÑO 2004:	43.00. Ptas. por contenedor

Se acuerda expresamente que estos dos colectivos (Gruístas y Mantenimiento) que vienen desarrollando su labor como "Gruístas y Mantenimiento de las Grúas Portainer y Transtainer", renuncian expresamente a todos los derechos reconocidos en las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social del Campo de Gibraltar de fechas 27 de Noviembre de 1.992 y de 1 de Febrero de 1.993, confirmadas respectivamente por

Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fechas 22 de Noviembre de 1.994 y 24 de Enero de 1.995, y en especial al derecho adquirido de percibir el Plus Penoso, Tóxico y Peligroso, en la cuantía del 20% del Salario Base.

- SIDPPLANNERS:

Se establecerá la siguiente tabla:

	Año 2001	Año 2002	Año 2003	Año 2004
0 a 1.250.000	100.000 ptas.	100.000 ptas.	190.000 ptas.	280.000 ptas
1.250.001 a 1.300.000	200.000 ptas	200.000 ptas	290.000 ptas	380.000 ptas
1.300.001 a 1.350.000	300.000 ptas	300.000 ptas	390.000 ptas	480.000 ptas
1.350.001 a 1.400.000	400.000 ptas	400.000 ptas	490.000 ptas	580.000 ptas
1.400.001 a 1.450.000	500.000 ptas	500.000 ptas	590.000 ptas	680.000 ptas
1.450.001 a 1.500.000	550.000 ptas	550.000 ptas	640.000 ptas	730.000 ptas
1.500.001 a 1.550.000	600.000 ptas	600.000 ptas	690.000 ptas	780.000 ptas
1.550.001 a 1.600.000	650.000 ptas	650.000 ptas	740.000 ptas	830.000 ptas
1.600.001 a 1.650.000	700.000 ptas	700.000 ptas	790.000 ptas	880.000 ptas
1.650.001 en adelante	750.000 ptas	750.000 ptas	840.000 ptas	930.000 ptas

Estos tramos no son acumulables unos con otros.

- ADMINISTRATIVOS:

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:



En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº149, se fija la cantidad de:

AÑO 2001:	10.75. Ptas por contenedor
AÑO 2002:	10.75. Ptas. por contenedor
AÑO 2003:	24.00. Ptas. por contenedor
AÑO 2004:	33.00. Ptas. por contenedor

PLUS TOXICO PENOSO y PELIGROSO: MANTENIMIENTO y REPARACIONES:

AÑO 2001:

	2001/2002	2003	2004
Jefe de grupo	293.875 Ptas	302.691 Ptas	308.563 Ptas
Oficial 1ª a 5 turnos	279.861 Ptas	288.257 Ptas	296.905 Ptas
Oficial 1ª a 2 turnos	224.610 Ptas	231.348 Ptas	238.288 Ptas

PAGA ESPECIAL MES DE DICIEMBRE

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

AÑO 2001:	61.242. Ptas
AÑO 2002:	61.242. Ptas
AÑO 2003:	63.078. Ptas
AÑO 2004:	64.971. Ptas

- YARD CLERK
- GRUISTAS 2 TURNOS
- GATE CLERK
- PREGATE
- MANTENIMIENTO 5º y 2º TURNO
- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO





- OFICIAL ADMINISTRATIVO
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- ALMACEN
- SHIPPLANNERS

### ANEXO III. RELACION H. EXTRAS POR CATEGORÍA (1).

2001/2002.

	75%	100%	160%
YARD FACILITATOR	3.125	3.572	4.643
PIER SUPERVISOR	3.125	3.572	4.643
EQUIPMENT COORD	3.125	3.572	4.643
CRANE DRIVER	3.355	3.834	4.985
SHIPPLANNER	4.094	4.679	6.083
YARD CLERK	2.688	3.072	3.993
GATE - CRANE DRIVER	3.269	3.736	4.857
GATE-CLERK	3.111	3.555	4.622
PREGATE	3.104	3.548	4.612
SUPERVISOR MANTENIMIENTO	3.531	4.035	5.246
MANTENIMIENTO 5 T	3.130	3.577	4.650
MANTENIMIENTO 2 T	3.130	3.577	4.650
OFICIAL ADMINISTRATIVO	3.111	3.555	4.622
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3.104	3.548	4.612
CONDUCTORES S.P.	3.220	3.679	4.783

### ANEXO III. RELACION H. EXTRAS POR CATEGORIA (2). 2003

2%	75%	100%	160%
YARD FACILITATOR	3.188	3.643	4.736
PIER SUPERVISOR	3.188	3.643	4.736
EQUIPMENT COORD	3.188	3.643	4.736
CRANE DRIVER	3.422	3.911	5.085
SHIPPLANNER	4.176	4.773	6.205
YARD CLERK	2.742	3.133	4.073
GATE - CRANE DRIVER	3.334	3.811	4.954
GATE-CLERK	3.173	3.626	4.714

PREGATE	3.173	3.626	4.714
SUPERVISOR MANTENIMIENTO	3.602	4.116	5.351
MANTENIMIENTO 5 T	3.193	3.649	4.743
MANTENIMIENTO 2 T	3.193	3.649	4.743
OFICIAL ADMINISTRATIVO	3.173	3.626	4.714
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3.166	3.619	4.704
CONDUCTORES S.P.	3.284	3.753	4.879

### **ANEXO III. RELACION H. EXTRAS POR CATEGORIA (3) 2004**

2%	75%	100%	160%
YARD FACILITATOR	3.251	3.716	4.831
PIER SUPERVISOR	3.251	3.716	4.831
EQUIPMENT COORD.	3.251	3.716	4.831
CRANE DRIVER	3.491	3.989	5.186
SHIPPLANNER	4.259	4.868	6.329
YARD CLERK	2.797	3.196	4.154
GATE - CRANE DRIVER	3.401	3.887	5.053
GATE-CLERK	3.237	3.699	4.809
PREGATE	3.237	3.699	4.809
SUPERVISOR MANTENIMIENTO	3.674	4.198	5.458
MANTENIMIENTO 5 T	3.256	3.722	4.838
MANTENIMIENTO 2 T	3.256	3.722	4.838
OFICIAL ADMINISTRATIVOS	3.237	3.699	4.809
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	3.229	3.691	4.798
CONDUCTORES S.P.	3.350	3.828	4.977

### **ANEXO IV. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE CONFIANZA.**

MARINA Y OPERACIONES.

A) SHIFT LEADER & RELIEF: CASTRO CARBALLO, MIGUEL, COELLO HUETO,

MANUEL, GOMEZ MORILLA, JOSE MIGUEL, LOPEZ BORGES; JAIME, MADIEDO ACOSTA, FRANCISCO JAVIER, PEÑA DOMINGUEZ, JORGE.

B) ASISTANT SHIFT LEADER: CABEZON SAÑUDO, FERNANDO, DE QUEROL SAHAGUN, FERNANDO, MARTÍNEZ SANTA-AGUEDA, JAVIER, NIETO SOTELO,





EDUARDO, PERAL GIL, JOSE ANTONIO, DEL AGUILA BELLO, ENRIQUE, CADIZ SANCHEZ, JUAN M.,

LEON MARTINEZ, ÁNGEL M., MELGAR ÁGUILAR, FRANCISCO, VERA SERRANO, FERNANDO, GANTES RODRIGUEZ, ALFONSO, CALVILLO FERNANDEZ, J.C. ,

C) YARD COORDINATOR: GARCIA GARCÍA, LUIS CARLOS, GARCIA NOLE, JOAQUIN, GAYOL BALBUENA, FERNANDO.

D) YARD COORD./SHIFT: DELICADO MESA, ANTONIO, GALLEGO ACOSTA, ANTONIO, JARA ENRIQUEZ, IGNACIO, JIMÉNEZ DEL CASTILLO, FRANCISCO, RENGIFO CABEZA PABLO.

E) LABOUR COORDINATOR: DE SALAS GUERRERO, RAFAEL, GARCIA ESTUDILLO, FRANCISCO

F) BERTH COORDINATOR: BENITEZ FRIAS, FRANCISCO, PIÑEIRO DÍAZ, JUAN MANUEL, VARELA GONZALEZ, JOSE MARIA.

G) SYST&TERM.DEV.COORD.: LLORET GALIANA, JAIME.

H) OPS.SYSTEM SUPPORT: ROJO CALABRUS, FRANCISCO, TIZON VALLE, JOSE, MILLÁN ROCHA, ISABEL MARIA

I) SAFETY: DE ANGEL SAINZ, FERNANDO, DE JESUS SALAS, DIEGO, ROJAS LOPEZ, JUAN DIEGO.

#### MANTENIMIENTO

A) ASSISTANT MANAGER: HARO SEDEÑO, MARTIN, CARDENAS SORIANO, JUAN

B) FOREMEN

CORRAL VEGA, PEDRO JAVIER, MARTÍN TORRES, MANUEL, TAVIO DÍAZ, JOSE FRANCISCO.

C) MORRIS: SUCH CLIMENT, JOSE FRANCISCO

D) COST ANALYST: BLASCO RUIZ, GERMAN.

#### ADMINISTRACIÓN

A) MANAGEMENT SECRETARY: LOPEZ MENA, JOSEFA

B) ASSISTANT PURCHASE MANAGER: RAMIREZ JIMENEZ, TOMAS

C) HUMAN RESOURCE DEPARTMENT: LEON SALAS, ROSA, CASTAÑEDA REGEN, F.





JAVIER

D) FINANCIAL DEPARTMENT: SANCHEZ MENA, MATILDE

E) MEDICAL SERVICE: FERRIS RUIZ, SANTIAGO, GARCIA CARDENAS, FRANCISCO.

F) IT DEPARTMENT: BAREA ALVAREZ, MARIANO, FERNANDEZ VILAPLANA, RICARDO, LUQUE MARTINEZ, JOSE LUIS, MIRANDA, JAVIER C.

G) CENREEF. COORDINATOR: RUEDA ALAMEDA, JAVIER]

Las condiciones salariales de las personas relacionadas en este ANEXO se negociarán fuera de Convenio.

ANEXO V. COMPOSICION DE LOS TURNOS OPERACIONES 5º TURNO

SHIFT LEADER:

TURNO A: JAIME LOPEZ BORGES

TURNO B: JORGE PEÑA DOMINGUEZ

TURNO C: MIGUEL CASTRO CARBALLO

TURNO D: FRANCISCO JAVIER MADIEDO ACOSTA

TURNO E: JOSE MIGUEL GOMEZ MORILLA

RELIEFS: MANUEL COELLO HUETO

ASST. SHIFT LEADER:

TURNO A: JOSE ANTONIO PERAL GIL

TURNO B: JAVIER MARTINEZ SANTA-AGUEDA

TURNO C: FERNANDO CABEZÓN SAÑUDO

TURNO D: FERNANDO DE QUEROL SAHAGUN

TURNO E: EDUARDO NIETO SOTELO

SHIPPLANNERS:

TURNO A: SERGIO RAMOS BALDI, ANTHONY ADAMBERRY ORDOÑEZ, FRANCISCO GIL DELGADO

TURNO B: MIGUEL SANCHEZ AGUILAR, SEBASTIAN PADILLA GARCIA, JUAN CARLOS



GARCÍA SANTOS

TURNO C: FRANCISCO PLANO MENDOZA, JORGE ALEX ORTEGA, MARCELINO RODRÍGUEZ PACHECO

TURNO D: JOSÉ SEGOVIA SIERRA, JUAN PELAYO QUÍNTERO, ANDRES CORONIL DEUDERO

TURNO E: ALVARO BLANQUEZ FILLOL, JUAN CARLOS SERRANO GUTIERREZ, ROMAN ORTI PEREZ

SHIPPLANNERS A TURNOS: ANDRES JAKUBOWSKI, JUAN HIDALGO, ANTÓN FELGUEROSO

Cubrirán las vacaciones del 2001 y 2002. Para el resto de los años, los Shiplanners rotarán entre sí para este tema.

YARD COORDINATOR:

TURNO A: FRANCISCO JIMÉNEZ DEL CASTILLO

TURNO B: IGNACIO JARA ENRIQUEZ

TURNO C: PABLO RENGIFO CABEZA

TURNO D: ANTONIO GALLEGO ACOSTA

TURNO E: ANTONIO DEUCADO MESA

PIER SUPERVISORS:

TURNO A: ANDRÉS CORBACHO FERNANDEZ

TURNO B: JERÓNIMO A. SÁNCHEZ RUIZ

TURNO C: LUIS A. GONZALEZ LOPEZ

TURNO D: MANUEL MESA ORTIZ

TURNO E: JOSE CARLOS CÁDIZ ALV ARADO, JUAN PONCE GONZALEZ.

YARD CLERKS (ADMINISTRATIVES):

TURNO A: RAFAEL FERNANDEZ CANO

TURNO B: MARIA TERESA BARROSO RAMOS

TURNO C: BERNARDO LUQUE GONZALEZ



TURNO D: MANUEL RIVERA GOMEZ

TURNO E: CARLOS JIMENEZ MOMBIEDRO

YARD FACILITATORS:

TURNO A: JULIO MARTINEZ TRUJILLO, IDELFONSO PILARES PEREZ, MARIANO

MUÑOZ FERNANDEZ

TURNO B: JOSE ANTONIO LOPEZ CASTILLO, JOSÉ LUIS SIERRA SAMPER,

GUILLERMO VOCAL SANCHEZ.

TURNO C: PEDRO CABALLERO RODRIGUEZ, JUAN ALCÁNTARA CARRERO, RAFAEL

PLATERO GALIANO.

TURNO D: JOSÉ A. SANCHEZ GONZALEZ, ESTEBAN MARTIN HERNANDEZ.

TURNO E: ISIDORO CARRILLO CAMARA, J. EDUARDO CONDE ORTEGA.

EQUIP. CONTROLLER:

TURNO A: JUAN M. LOZANO DOMINGUEZ, JULIO CAMERO ROSADO, FRANCISCO ESCOBAR GONZALEZ, FERNANDO GARCÍA GONZALEZ, MANUEL JIMÉNEZ TAMAYO.

TURNO B: MANUEL ALBA CHACON; EMILIANO GUTIERREZ CASTAÑO, ERNESTO

TRUJILLO BELTRAN, ANGEL PAJARÓN MARTINEZ, JESÚS SUELA FLORES

TURNO C: MANUEL MARÍN GARCIA, JOSE A. SANCHEZ VIZCAINO, JOSE M<sup>a</sup> DE LA TORRE MANZANO, FERNANDO BRJSEÑO PEÑA, GERMÁN DÍAZ RAMIREZ

TURNO D: CARLOS MESA VEGA, JOSE ANTONIO GARCIA RODRÍGUEZ, JOSE LUIS RUIZ GUILLÉN, ANTONIO GARCIA TAPIA, MIGUEL ANGEL ALBADALEJO RODRÍGUEZ

TURNO E: CARLOS SANCHEZ-COLLADO, ALBERTO MESA PINO, JUAN M. ROS BOTELLA, DOMINGO ESPINAR ARANDA, PABLO BIANCHI GARCIA

GRUISTAS:

TURNO A: LUIS GAMBERO BRAVO, FRANCISCO LARA JIMENEZ, RAFAEL PALOMO JIMENEZ, MIGUEL RODRÍGUEZ ALCONCHEL, MANUEL PANIAGUA GONZALEZ, JOSÉ M. DE LA CUESTA ESPINOSA, JOAQUÍN PARRA PALOMO, MATÍAS FERNÁNDEZ MEJÍAS, JOSÉ PARRA RÍOS, ELÍO PEREZ UMBRÍA

TURNO B: JUAN ANTONIO CABA MORENO, JOSÉ FLORJÁN ARGUEZ, JOSÉ M<sup>a</sup>





FERNÁNDEZ MARQUEZ, JOSE M<sup>a</sup> FERNÁNDEZ SANZ, JOSÉ SÁNCHEZ ACEBO, ANTONIO MONTES DE OCA, FRANCISCO MELÉNDEZ GAONA, MANUEL MUÑOZ MUÑOZ, FRANCISCO CORBACHO GARCIA, JUAN LUIS PUERTAS SERRATO

TURNO C: ANTONIO DÍAZ GARCIA, FELIPE DÍAZ INFANTE, JUAN CARLOS MORILLA LUQUE, JORGE PEREZ GEIRA, J. RAFAEL SIBAJAS JIMENEZ, EDUARDO SACRAMENTO MESTRE, MACARIO JIMENO MENDEZ, MIGUEL RUIZ ARMENTA, JOSÉ LUIS ALCARAZ VELASCO, J. ANTONIO PRATS LOAIZA.

TURNO D: DIEGO CANALES DE LA CUESTA, MANUEL CORRALES MORENO, FRANCISCO GONZALEZ SANCHEZ, FRANCISCO MUÑOZ GALLEGO, JOSÉ ISIDRO NAVARRO CORDON, RODRIGO GOMEZ CABALLERO, SALVADOR MONCADA VAZQUEZ, DIEGO ROMÁN TORO, FERNANDO CANO MONTERO, ROBERTO RÍOS GONZALEZ

TURNO E: FRANCISCO LAMAS MUÑOZ, JUAN LUIS ORDÓÑEZ MARCHENA, ANTONIO ORTIZ DEL RÍO, PEDRO PEREZ BARROSO, ANTONIO RAMOS RODRÍGUEZ, JUAN ANTONIO GARCÍA MONTERO, JOSÉ GONZALEZ GODINO, FRANCISCO OCAÑA MATA, JOSÉ SANTOS BERMEJO, JOSÉ MARTINEZ MORALES, JESÚS PEÑALVER VOCENTE.

MANTENIMIENTO 5º TURNO:

SUPERVISORES DE MANTENIMIENTO

TURNO A: JOSE M. HERNANDEZ LUQUE

TURNO B: GABRIEL SÁNCHEZ ORTIZ

TURNO C: ANDRES ALEX ORTEGA

TURNO D: JOSE F. GALLARDO MARTIN, JOSE L. PEREZ RUIZ

TURNO E: RAFAEL NIEVES OLLA, JUAN C. CALLEJA LARGO, MECANICOS 5 TURNOS

TURNO A: ANTONIO GARCIA GARCÍA, JOSE A MONCAYO BECERRA, MANUEL SUAREZ PUERTAS

TURNO B: FRANCISCO CANTO LEON, JOSE CORDOBA FERNANDEZ, FRANCISCO TIRADO RODRÍGUEZ, JOSE TRAVERSO CASTILLO.

TURNO C: FRANCISCO ARENAS PEREZ, DIEGO UCEDA MESA, DOMINGO JAEN CABRERA.

TURNO D: SALVADOR BARRERA VENEGA, FRANCISCO CAMACHO GARCIA, ANTONIO CALVO FERNANDEZ

TURNO E: PEDRO ZABRANA COPADO, JUAN DOMINGUEZ CORDOBA, DIEGO LOPEZ





MONTOZA, ANGEL ROJAS SANCHEZ, JUAN C. RJTE ALONSO

ELECTRICOS 5 TURNOS

TURNO A: FRANCISCO HERMOSO PASTOR, MIGUEL GALLARDO MESA

TURNO B: EMILIO MORILLO AZUAGA, FRANCISCO MONCAYO MELGAR

TURNO C: JOSE L. PELAYO CANO, JOSE M. ROBLES ROMERO

TURNO D: JOSE SANCHEZ RUIZ, MIGUEL CHACON NUÑEZ

TURNO E: JAIME HURTADO VELAZQUEZ, J. A. CORDOBA BENITEZ MONITORING:

TURNO A: MANUEL RODRÍGUEZ V AZQUEZ

TURNO B: FERNANDO DEL PINO VERA

TURNO C: JUAN JARA AGÜERA

TURNO D: MIGUEL ORTEGA AZORJN

TURNO E: ANTONIO TOCON PARDAL

RELIEFS TURNO, FRANCISCO BENITEZ CORRAL OPERACIONES 2º TURNO PREGATE

TURNO A: PEDRO ONCALA ESPINOSA

TURNO B: JOSE GARCES GATE-CLERK

TURNO A: FERNANDO V ALDIVIA RAMOS, MANUEL LOPEZ RUIZ.

TURNO B: MANUEL VIÑAS GONZALEZ, JOSE C. IGLESIAS SANJUAN

GRUISTAS:

TURNO A: ALSANDRO CIRRITO ALCANTARA, MIGUELRODRÍGUEZCAPARROS, ANDRES LUQUE MARTINEZ, JOSÉ LUIS PUERTOLLANO, JESÚS UGATE PATRICIO, FERNANDO RODRÍGUEZ SOLA, GREGORIO LOPEZ CRESPO.

TURNO B: ALBERTO BARRENO GONZALEZ, JOSE ANTONIO MESA CARRASCO, PEDRO ALONSO CENTENO, ANTONIO LOZANO IBAÑEZ, ALBERTO RODRÍGUEZ COTE, JULIO GAMBOA GUERRERO, JUAN TRAVERSO MANTENIMIENTO 2º TURNO

MECÁNICOS 2 TURNOS

TURNO A: MANUEL SABORIDO GARCIA, RAFAEL MONCAYO MELGAR, RICARDO DELGADO MADERAL





TURNO B: ANTONIO BLANCO SALAS, MANUEL SANCHEZ MARTIN. ELECTRICOS 2º TURNO

TURNO A: JERÓNIMO FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, JUAN C. RODRIGUEZARENAS

TURNO B: JOSE L. PEREZ CORCHADO

ALMACEN 2º TURNO, JUAN PRO

CONDUCTORES: AVILA ROSON, SEGUNDO, CARNERERO ROMERO, ANTONIO, DOMINGUEZ MOYA, JOSE ANTONIO, LOPEZ GIL, JUAN JOSE, MATOSO ARANEGA, ANTONIO, MIGUEL MORALES, PEDRO, MORENO ROMERO, MIGUEL, PEREZ GOMEZ, FRANCISCO, RUIZ ROMERO, JORGE.

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (1)**

MAERSK ESPAÑA; S.A. DIVSIÓN TERMINAL PTO. TRABAJO: YARD CLERKS, EQUIP. COORDINATOR, CRANE DRIVERS, ELECTRICISTAS, MECANICOS.

SISTEMA DE TRABAJO: 5 TURNOS.

HORARIO	MAÑANA	06,00 - 14,00 horas
	TARDE	14,00 - 22,00 horas
	NOCHE	22,00 - 06,00 horas

ROTACION: MMTTNNDddd

VACACIONES: Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo Empresa y trabajadores.

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (2)**

MAERSK ESPAÑA; S.A. DIVSIÓN TERMINAL PTO. TRABAJO: SHIFT LEADER, ASIST. SHIFT, LEADER, YARD COORDINATOR, SHIPPLANNERS.

SISTEMA DE TRABAJO: 5 TURNOS

HORARIO	MAÑANA	06.00 - 15.00 horas
	TARDE	14.00 - 23.00 horas
	NOCHE	22.00 - 07.00 horas

ROTACION: MMTTNNDddd





VACACIONES: Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo Empresa y trabajadores.

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (3)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: SHIPPLANNERS

SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS

HORARIO

DE LUNES A VIERNES	GRUPO A	06,00 - 14,00 horas
	GRUPO B	14,00 - 22,00 horas
SÁBADOS	GRUPO A/B	08,00 - 14,00 horas

LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE DESCANSOS: SABADOS ALTERNOS (SEGUN CALENDARIO ARRIBA EXPUESTO), DOMINGOS Y FESTIVOS

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (4)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: GATE CLERKS, PREGATE

SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS HORARIO

DE LUNES A VIERNES	GRUPO A	06,00 - 14,00 horas
	GRUPO B	14,00 - 22,00 horas
SÁBADOS	GRUPO A/B	08,00 - 14,00 horas

LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE DESCANSOS: SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (5)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: GATE CRANE DRIVER

SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS





## HORARIO

DE LUNES A VIERNES	GRUPO A	08,00 - 15,00 horas
	GRUPO B	15,00 - 22,00 horas
SÁBADOS	GRUPO A/B	08,00 - 14,00 horas

LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE DESCANSOS: SABADOS ALTERNOS (SEGUN CALENDARIO ARRIBA EXPUESTO), DOMINGOS Y FESTIVOS.

**ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (6)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: MANTENIMIENTO (MECÁNICOS Y PEÓN)

SISTEMA DE TRABAJO: 2 TURNOS

## HORARIO

DE LUNES A VIERNES	GRUPO A	06,00 - 14,00 horas
	GRUPO B	14,00 - 22,00 horas

LOS DOS GRUPOS ROTARAN SEMANALMENTE

DESCANSOS: SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS

**ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (7)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: ALMACÉN GRUPAJE

SISTEMA DE TRABAJO: JORNADA PARTIDA

## HORARIO

DE LUNES A VIERNES	08,30 - 14,00 horas	15,00 - 17,30
--------------------	---------------------	---------------

DESCANSOS: SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS

DURANTE LA SEMANA SANTA, FERIA LOCAL, PERIODO DE JUNIO A SEPTIEMBRE Y



LOS DÍAS COMPRENDIDOS ENTRE EL 24 Y EL 5 DE ENERO Y ALGUNOS VIERNES DEL AÑO, LA JORNADA SERA DE SIETE HORAS DIARIAS, SIN QUE ELLO IMPLIQUE REDUCCION EN EL CÓMPUTO ANUAL DE HORAS.

DE LUNES A VIERNES 08:00 - 15:00

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (8)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: ADMINISTRACIÓN

SISTEMA DE TRABAJO: JORNADA PARTIDA

HORARIO

DE LUNES A VIERNES	08,30 - 14,00 horas	15,00 - 17,30
--------------------	---------------------	---------------

DESCANSOS: SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS

DURANTE LA SEMANA SANTA, FERIA LOCAL, PERIODO DE JUNIO A SEPTIEMBRE, LOS DÍAS COMPRENDIDOS ENTRE EL 24 Y EL 5 DE ENERO, Y ALGUNOS VIERNES DEL AÑO, LA JORNADA SERA DE SIETE HORAS DÍARIAS, SIN QUE ELLO IMPLIQUE REDUCCIÓN EN EL COMPUTO ANUAL DE HORAS.

DE LUNES A VIERNES 08:00 - 15:00

### **ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (9)**

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: PIER SUPERVISOR, YARD FACILITATOR

SISTEMA DE TRABAJO: 5 TURNOS

HORARIO	MAÑANA	07.00 - 15.00 horas
	TARDE	15.00 - 23.00 horas
	NOCHE	23.00 - 07.00 horas

ROTACION: MMTTNNDddd

VACACIONES: LAS VACACIONES SERAN DISTRIBUIDAS DE MUTUO ACUERDO EMPRESA / EMPLEADOS.





## ANEXO VI. CALENDARIO LABORAL 2001/2004 (10)

MAERSK ESPAÑA, S.A. DIVSIÓN TERMINAL

PTO. TRABAJO: SUPERVISORES DE MANTENIMIENTO.

SISTEMA DE TRABAJO: 5 TURNOS

HORARIO	MAÑANA	07.00 - 15.00 horas
	TARDE	15.00 - 23.00 horas
	NOCHE	23.00 - 07.00 horas

ROTACION: MMMMNDDDD / TTTTNNDDDD

VACACIONES: Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores.

