

ACORDO

MARCO

## ARTIGO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL E TERRITORIAL

O Convenio Marco é de aplicación ás relacións laborais do persoal que presta os seus servizos nos entes públicos “Portos do Estado” e “Autoridades Portuarias da Coruña, Alxeciras, Alacante, Almería-Motril, Avilés, Barcelona, baía de Cádiz, Baleares, Cartaxena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Xixón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo e Vilagarcía”, excepto os postos de traballo de niveis de Xefe de Unidade e superiores. (Niveis 1 ao 12, ambos incluídos).

As Autoridades Portuarias non citadas no apartado anterior e aqueles outros portos de competencia autonómica rexeranse por este Convenio Marco sempre que as partes lexitimadas se adhiran voluntariamente a el.

## ARTIGO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA DO CONVENIO

O Convenio Marco será de aplicación desde o 1 de xaneiro de 1999 ata o 31 de decembro do 2003, agás naqueles conceptos para os que se establezan datas de vixencia diferentes.

A denuncia do Convenio Marco efectuarase por calquera das partes asinantes (parte empresarial: Portos do Estado e Autoridades Portuarias, e/ou parte social: UGT, CCOO e CIG), de xeito expreso cun prazo de preaviso superior a un mes respecto á data da súa finalización, e mentres non se logre un acordo expreso, manterase en vigor todo o articulado deste, agás o artigo 6, que se prorrogará en 12 meses a partir da data da constitución da mesa negociadora do novo Convenio Marco, quedando expresamente sen efecto a partir da dita data.

## ARTIGO 3º.- ÁMBITO PERSOAL

Este Convenio Marco afectará, como empresas, ao ente público Portos do Estado e ás Autoridades Portuarias da Coruña, Alxeciras, Alacante, Almería-Motril, Avilés, Barcelona, baía de Cádiz, Baleares, Cartaxena, Castellón, Ceuta, Ferrol, Xixón, Huelva, Málaga, Marín-Pontevedra, Melilla, Santander, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vigo e Vilagarcía.

Como traballadores, afectará á totalidade do persoal de Portos do Estado e ás Autoridades comprendidas no seu ámbito funcional (niveis 1 ao 12 ambos incluídos).

A parte social queda integrada polas centrais sindicais: Unión General de Traballadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) e Confederación Intersindical Galega (CIG), en representación dos traballadores.

## ARTIGO 4º.- CONCORRENCIA

As materias reguladas neste Convenio Marco non poderán ser obxecto de negociación nos ámbitos inferiores.

Non obstante, as partes negociadoras nos ámbitos inferiores poderán reproducir integramente aqueles artigos deste Convenio Marco reservados ao ámbito estatal ou, se é o caso, realizar un desenvolvemento estrito para a súa eficaz aplicación, sen que isto poida supor en ningún caso alteración algunha do pactado neste Convenio Marco.

Nos supostos de remisión, tampouco poderán as partes vulnerar cos seus acordos os criterios establecidos nas distintas materias.

As materias que se reservan ao estudio e negociación a nivel sectorial tampouco poderán ser obxecto de convenio colectivo de ámbito territorial inferior.

As partes comprométese a non negociar convenios colectivos ou pactos de calquera natureza de ámbito territorial inferior ao presente Convenio Marco que modifiquen o ámbito persoal previsto no artigo 3, é dicir, que non integren a totalidade dos referidos traballadores do porto afectado.

No cumprimento do disposto no parágrafo anterior contravén a articulación pactada a teor do disposto no artigo 83.3 do Estatuto dos Traballadores.

#### ARTIGO 5º.- ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN

As condicións económicas de toda índole pactadas neste Convenio Marco forman un todo e substituirán, compensarán e absorberán en cómputo anual e global as que anteriormente viñesen rexendo calquera que sexa a súa natureza, orixe ou denominación destas.

Tendo en conta a natureza do Convenio Marco, as disposicións legais futuras, incluídas as relativas a salarios, que impliquen variacións económicas, en todos ou algúns dos conceptos retributivos pactados neste Convenio Marco, só terán eficacia se, globalmente consideradas en cómputo anual, superan o nivel total deste. No caso contrario, consideraranse absorbidas.

As partes asumen o cumprimento de cada unha das cláusulas deste Convenio Marco con vinculación á totalidade do mesmo.

#### ARTIGO 6º.- COMISIÓN PARITARIA

Durante a vixencia deste Convenio, constituirase unha Comisión Paritaria, que deberá formalizarse no prazo dos trinta días seguintes ao asinamento deste Convenio.

##### I. COMPOSICIÓN

A Comisión estará formada por 30 membros. Deles 15 representarán a Portos do Estado e ás Autoridades Portuarias e 15 aos traballadores. Os membros da parte social serán nomeados por cada unha das centrais sindicais asinantes, correspondendo:

UGT	8
CCOO	6
CIG	1

Poderán asistir ás sesións da Comisión Paritaria, con voz pero sen voto, os asesores que as partes estimen convenientes, cun máximo de dous por cada parte.

A condición de membro da Comisión é persoal e intransferible. As variacións dos membros da Comisión que se poidan producir comunicaranse, obrigada e simultaneamente ao efectuarse o relevo, á Secretaría da Comisión para os efectos que procedan.

Malia o anterior, o número de representantes que asistirán ás sesións da Comisión será de 14 membros, 7 por cada parte. Cada un dos asinantes terá os seguintes votos:

A.	Representación Empresarial	
	– Portos do Estado e Autoridades Portuarias.....	7 votos
B.	Representación Sindical:	
	- UGT .....	4 votos
	- CCOO .....	2 votos
	- CIG .....	1 voto
		.....
	Total	7 votos

A sede administrativa da Comisión Paritaria, para efectos de notificacións e comunicacións, estará en Portos do Estado, Avenida del Partenón, 10 (28042 – Madrid).

Para o cumprimento das funcións básicas que se indican e para aquelas outras que recolle o I Convenio Marco, os membros da Comisión Paritaria gozarán dun número ilimitado de horas que garantirá o 100% das retribucións que percibirían no suposto de que permanecesen nos seus postos de traballo, tendo en conta para isto as retribucións establecidas neste Convenio Marco e as que se pacten no Convenio Colectivo de ámbito inferior correspondente.

Disfrutarán igualmente dos dereitos e garantías que o Convenio Marco reconece aos membros dos Comités de Empresa e Delegados de Persoal.

As organizacións sindicais asinantes deste Convenio Marco percibirán, por cada un dos seus representantes designados na Comisión Paritaria, a cantidade que se acorde anualmente, como indemnización polos gastos que, por todos os conceptos, se deriven da súa condición de membro da dita Comisión. Para tal fin, Portos do Estado poñerá a disposición de cada organización sindical asinante a cantidade global que lle corresponda.

Para efectos de control, os membros da Comisión Paritaria comunicarán os seus plans mensuais a Portos do Estado.

## II. COMPETENCIAS DA COMISIÓN PARITARIA

1º.- Interpretar a totalidade do articulado deste Convenio e vixiar o cumprimento do pactado.

2º.- Actuar nos Conflictos Colectivos Xurídicos ou de Interese deste Convenio Marco e servir de canle negociadora en tempo de preaviso de folga, de conformidade co procedemento que se regula neste artigo.

3º.- Conflictos de interpretación ou aplicación dos convenios colectivos de ámbito inferior, sempre que así se solicite por acordo dos membros da Comisión Paritaria dos respectivos convenios colectivos.

4º.- Coñecemento dos convenios colectivos aprobados, no ámbito dos respectivos entes públicos, que se remitirán no prazo de dous días desde o seu asinamento.

5º.- Análise, estudio e aprobación dos Plans de Formación Profesional, presentados ao abeiro do contido do II Acordo Nacional de Formación Continua e I Acordo Estatal de Formación Continua para o sector de Portos do Estado e Autoridades Portuarias.

6º.- Análise e avaliación da Memoria Anual de Saúde Laboral de Portos do Estado e Autoridades Portuarias e daqueles documentos relacionados con esta, co fin de estudar medidas globais que se deban adoptar en materia de prevención de riscos laborais.

7º.- Calquera outra competencia que expresamente lle veña atribuída neste Convenio Marco.

### III. PROCEDEMENTO

A secretaría da Comisión Paritaria estará obrigada a transmitirles a cada unha das organizacións que compoñen a representación empresarial e sindical, dentro do prazo de 24 horas dende a súa recepción, cantas notificacións, documentos, etc., sexan remitidos á sede da Comisión Paritaria polo conducto máis rápido posible.

Carácter das reunións e convocatorias:

A Comisión debera reunirse, para tratar de asuntos que se sometan a esta, tantas veces como sexa necesario cando existan causas xustificadas para isto, ou o solicite a representación de Portos do Estado e Autoridades Portuarias ou a maioría da representación sindical.

As reunións da Comisión Paritaria revestirán, conforme aos asuntos que lle sexan sometidos, o carácter de ordinarias ou extraordinarias. Calquera das partes poderá outorgar fundamentalmente tal cualificación.

As convocatorias da Comisión Paritaria nas que se inclúan puntos da orde do día relativos a conflito colectivo ou folga terán o carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, a parte convocante lle atribúa carácter ordinario.

Nas convocatorias ordinarias, a Comisión Paritaria deberá resolver os asuntos que se lle formulen no prazo de 15 días e, nas extraordinarias, en tres días desde a recepción da convocatoria.

Ambas as partes están lexitimadas para proceder á convocatoria da Comisión Paritaria, de xeito indistinto, sen máis requisito que a comunicación á Secretaría, con

tres días de antelación á data da reunión, mediante fax ou telegrama, facendo constar a orde do día e o carácter da reunión, e remitindo, á vez, polo conducto máis rápido posible, os antecedentes do tema obxecto do debate. A Secretaría comunicarallo simultaneamente á outra parte.

Para tratar as materias o estudo das cales está encomendado á Comisión, esta poderá convocar Comisións de Traballo; os acordos destas só terán validez unha vez aprobados pola Comisión Paritaria.

Das actas das sesións:

Das reunións da Comisión Paritaria redactarase unha acta sucinta na que se reflectirán, puntualmente, os acordos que se alcancen. Aquelas manifestacións das partes que non sexan contidos de acordos poderán ser incluídas nas actas, sempre que a organización correspondente achegue escrito no que conste expresamente as manifestacións que desexen que se incorporen á acta.

As actas serán redactadas pola Secretaría da Comisión designada polos seus membros e que corresponderá á representación de Portos do Estado e Autoridades Portuarias.

Para a súa validez, as actas deberán ser aprobadas pola Comisión. A dita aprobación efectuarase con carácter ordinario na mesma sesión, e con carácter extraordinario na reunión seguinte que celebre a Comisión.

Unha vez aprobadas, as actas terán carácter vinculante.

Do quórum e réxime de adopción de acordos:

Para a válida constitución da Comisión Paritaria e adopción de acordos, con carácter vinculante, esixirase o réxime de maiorías establecido no artigo 89.3 do Estatuto dos Traballadores.

Por acordo das partes as diferencias existentes no seo da Comisión poderán resolverse mediante o procedemento de mediación ou arbitraje.

De se manter o desacordo no seo da Comisión Paritaria, o ente público afectado decidirá sobre o procedemento de xestión ou organización que mellor se adapte aos seus intereses operativos.

A representación sindical, ante o desacordo, adoptará as medidas que considere oportunas.

Actuación en materia de conflito colectivo ou folga:

Convencidas as partes de que un descenso de litixiosidade redundará no beneficio dun mellor clima laboral, e coa finalidade de conseguir unhas máis baixas cotas de conflictividade, establécese que:

- Os conflitos colectivos que puidesen suscitarse durante a vixencia deste Convenio Marco e derivados del serán sometidos obrigatoriamente á Comisión Paritaria.
- Os preavisos de convocatoria de folga deberán ser obrigatoriamente comunicados á Comisión Paritaria.

A Comisión Paritaria actuará como órgano de conciliación, mediación e arbitraje en todos os conflitos colectivos derivados deste Convenio Marco, sen prexuízo das actuacións administrativas ou xudiciais, ou de aplicación do previsto no ASEC, así como durante o período de preaviso de folga.

Como principio xeral establécese o de boa fe, na negociación da solución dos conflitos e folgas.

Estarán lexitimados para iniciar os citados procedementos aqueles suxeitos que, de conformidade coa lexislación vixente, estean facultados para promoveren conflitos colectivos ou folgas.

As resolucións, acordos, dictames ou recomendacións da Comisión, adoptados por maioría de cada unha das partes, serán vinculantes e resolutorios.

De non se chegar a acordo e iniciarse a conseguinte folga ou conflito colectivo, as partes en calquera momento poderán pedir de novo a intervención en arbitraje da Comisión Paritaria, sendo esta a que dicte a resolución vinculante que corresponda.

O traballador que estime lesionados os seus dereitos individuais poderá exercer as accións legais que coide oportunas.

As partes manifestan a súa adhesión ao Convenio sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais (ASEC).

## ARTIGO 7º.- ORGANIZACIÓN

De acordo coas disposicións vixentes, a facultade e responsabilidade da organización do traballo corresponderalles, nos seus respectivos ámbitos, aos órganos de goberno e xestión de Portos do Estado e Autoridades Portuarias, que poderán exercela por si mesmos ou a través das delegacións oportunas; Portos do Estado e as Autoridades Portuarias poderán solicitar dos representantes legais e sindicais dos traballadores os informes e asesoramentos que estimen oportunos.

## ARTIGO 8º.- INGRESOS, CONTRATACIÓN E PERÍODO DE PROBA

O sistema de selección e contratación do persoal fixo que se estableza nos convenios colectivos de ámbito inferior ten que observar os seguintes criterios:

- a) Debe basearse nos principios de igualdade, mérito e capacidade e facerse mediante convocatoria pública.
- b) Ten que se axustar á normativa xeral orzamentaria e sobre o emprego vixente en cada momento e realizarse de acordo coas necesidades de persoal definidas polo ente público respectivo.
- c) Esixirá, en todo caso, os seguintes requisitos de ingreso:

1. Titulación e aptitude suficiente para o posto de traballo, de acordo coa regulación establecida nos niveis, postos de traballo e titulacións mínimas esixibles (Art. 10).
  2. Ter cumprida a idade que fixen as leis.
  3. Acreditar as condicións e preparación suficientes que se esixen para o desempeño do posto do que se trate, superando para o efecto as correspondentes probas.
- d) Con carácter xeral, a selección efectuarase por concurso-oposición. A selección para a contratación de postos de niveis 11 e 12 poderá efectuarse por concurso de méritos.
- e) Na elaboración das bases e na avaliación, realización e cualificación dos méritos e probas, ten que se garantir a participación de representantes do persoal nos termos e condicións que se pacten no ámbito inferior.
- f) As probas de selección poderán realizarse coa axuda de organismos competentes ou empresas especializadas, incorporando os resultados destas ao expediente que ten que xulgar o Tribunal.
- g) Rexerá o principio de agrupación de prazas, para a economía de procedemento orzamentario.
- h) Debe establecerse nas convocatorias unha reserva de prazas para as persoas con minusvalías que permita alcanzar progresivamente o 2% do cadro de persoal naqueles postos de traballo que sexan compatibles coa súa minusvalía, sempre que o ente público empregue un número de traballadores fixos que exceda de 50.
- i) O pagamento de indemnizacións ou compensacións por asistencia a tribunais de oposicións e concursos ten que se facer segundo o regulado no Real Decreto 236/1988, do 4 de marzo, e disposicións complementarias sobre indemnizacións por razón de servizo no sector público.
- j) Poderá establecerse un período de proba, que se regulará de acordo co establecido no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores, agás na súa duración, que non superará os quince días para os traballadores sen cualificación profesional; os trinta días para os traballadores con cualificación, incluído o persoal administrativo, e os tres meses para o persoal titulado.
- A situación de incapacidade temporal, que afecte ao traballador en período de proba, interromperá o cómputo deste.
- k) No caso de que se seleccione un traballador que proceda doutro ente público portuario, reconeceráselle a antigüidade que tivese acreditada no sistema portuario, respectándose en todo caso o establecido nesta materia pola Lei 27/1992, do 24 de novembro, de Portos do Estado e da Mariña Mercante, na súa disposición adicional sexta, modificada pola Lei 62/1997, do 26 de decembro.

## ARTIGO 9º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

A contratación temporal de persoal rexeráse polas normas xerais que regulen cada modalidade de contratación e pola negociación colectiva de ámbito inferior na medida que legalmente corresponda.

Autorízase a que nos convenios colectivos de Portos do Estado e Autoridades Portuarias se determinen as actividades nas que se poden contratar traballadores eventuais. Fixado o concepto de eventualidade, as partes lexitimadas no ámbito inferior elixirán, de entre as seguintes duracións, a que máis se axuste ás súas necesidades:

1. Contratos eventuais de ata seis meses, nun período de referencia de doce.
2. Contratos eventuais de ata trece meses e medio, nun período de referencia de dezaioito meses.

Se se acorda unha duración inferior ás citadas, poderá alcanzarse o máximo cunha soa prórroga. Igualmente, nos convenios inferiores determinarase as actividades que con substantividade propia poidan cubrirse con contratos de obra ou servizo determinado.

## ARTIGO 10º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### A) GRUPOS PROFESIONAIS

Denominarase Grupo Profesional a unidade clasificatoria dos recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados traballadores en función das súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e son os seguintes:

GRUPO I:	TÉCNICOS
GRUPO II:	ADMINISTRATIVOS SUPERIORES
GRUPO III:	ESPECIALISTAS TÉCNICOS
GRUPO IV:	ADMINISTRATIVOS
GRUPO V:	OPERARIOS

A descrición e enumeración das funcións e especialidades de cada grupo, así como dos mesmos grupos profesionais, non presupón a obrigatoriedade da súa existencia en todos os portos.

A clasificación profesional e os sistemas para a promoción corresponderán, exclusivamente, ao ente público respectivo.

Atendendo ao especificado anteriormente, establécense os seguintes grupos profesionais:

**GRUPO I.- TÉCNICOS:** Son os traballadores aos que, para o cumprimento das súas funcións, se lles esixe a posesión dun título profesional de grao superior ou medio, recoñecido oficialmente polo estado español, e que son contratados precisamente para o desempeño de actividades propias da súa carreira:

- Xefe de Grupo

- Técnico A
- Analista Programador
- Piloto de Primeira
- Oficial de Máquinas de Primeira
- Contramestre Titulado de Mantemento/Explotación

**GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS SUPERIORES:** Son os traballadores que desempeñan tarefas administrativas complexas para as que se precisa un alto nivel de cualificación ou responsabilidade. Poden desempeñar as súas funcións con mando ou sen el:

- Técnico B
- Programador
- Técnico C
- Técnico Administrativo
- Operador

**GRUPO III.- ESPECIALISTAS TÉCNICOS:** Comprende aos traballadores que, con especial cualificación e responsabilidade, realizan tarefas ou operacións manuais ou automatizadas nas actividades de explotación, conservación, vixilancia, mantemento, etc., propias do sistema portuario:

- Encargado Xefe
- Patrón Maior de Cabotaxe
- Encargado
- Xefe de Celadores-Gardapeiraos
- Patrón Dragador
- Patrón de Cabotaxe
- Técnico Mecánico de Sinais Marítimas
- Auxiliar Técnico
- Mecánico Naval de Primeira
- Patrón de Tránsito Interior
- Xefe de Equipo
- Contramestre
- Oficial
- Celador-Gardapeiraos

**GRUPO IV.- ADMINISTRATIVOS:** Son aqueles traballadores que levan a cabo tarefas comerciais e de atención ao cliente, de oficina, administrativas, contables e outras análogas de xestión dos distintos procesos do sistema portuario, utilizando para isto, se é o caso, os equipos e programas necesarios para o tratamento automatizado da información:

- Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Conserxe
- Recepcionista/Telefonista
- Ordenanza

GRUPO V.- OPERARIOS: Comprende aos traballadores que realizan tarefas ou operacións manuais ou automatizadas nas actividades de explotación, conservación, vixilancia, mantemento, etc., propias do sistema portuario:

- Mariñeiro Especialista
- Mariñeiro
- Axudante
- Peón

## B) CATEGORÍAS

	NIVEL
Xefe de Grupo.....	12
Técnico A.....	11
Analista Programador.....	11
Piloto de Primeira.....	11
Oficial de Máquinas de Primeira.....	11
Contramestre Titulado.....	11
Técnico B.....	10
Programador.....	10
Encargado Xefe.....	10
Técnico C.....	9
Patrón Maior de Cabotaxe.....	9
Mecánico Naval Maior.....	9
Encargado.....	9
Xefe de Celadores Gardapeiraos.....	9
Técnico Administrativo.....	8
Operador.....	8
Patrón Dragador.....	8
Patrón de Cabotaxe.....	8
Técnico Mecánico de Sinais Marítimos.....	8
Administrativo.....	7
Auxiliar Técnico.....	7
Mecánico Naval de Primeira.....	7
Patrón de Tránsito Interior.....	7
Xefe de Equipo.....	7
Auxiliar de Administración.....	6
Conserxe.....	6
Contramestre.....	6
Oficial.....	6
Celador Gardapeiraos.....	6
Recepcionista/Telefonista.....	4
Ordenanza.....	4
Mariñeiro Especialista.....	4
Axudante.....	4
Mariñeiro.....	2
Peón.....	1

### C) POSTOS DE TRABAJO:

Definición dos postos-tipo para o sistema portuario no desenvolvemento do pactado neste Convenio Marco en materia de categorías e postos de traballo, recóllese como anexo.

### D) GRUPO DE TRABAJO:

Co fin de adecuar a vixente clasificación profesional aos actuais requisitos de prestación de servizo público, e tomando como referencia o proxecto Obxectivo 4 enmarcado dentro das iniciativas de Formación do Fondo Social Europeo, co que se pretende determinar as novas competencias profesionais asociadas aos distintos grupos profesionais, así como establecer os correspondentes itinerarios formativos para a cualificación destes colectivos, as partes acordan constituír un Grupo de Traballo no seo da Comisión Paritaria, a cal, á vista do resultado do proxecto anterior, adaptará, se é o caso, os vixentes grupos profesionais, categorías e postos de traballo, dentro do período de vixencia deste Convenio Marco.

### E) TITULACIÓNS MÍNIMAS ESIXIBLES PARA INGRESOS:

#### 1.- INGRESOS

Niveis 1 e 2: Esíxese como requisito acreditar a posesión do Título de Graduado Escolar ou equivalente.

Niveis 3 ao 6: Esíxese como requisito acreditar a posesión do Título de FP1 ou equivalente.

Niveis 7 ao 10: Esíxese como requisito acreditar a posesión do Título de FP2, BUP, COU ou equivalente.

Niveis 11/12: Esíxese como requisito acreditar a posesión de titulación de grao superior (licenciaturas, diplomaturas, enxeñerías técnicas ou equivalente).

Enténdese por “equivalente” calquera titulación que veña a substituír as mencionadas, segundo a nova ordenación académica establecida pola Lei Orgánica 1/1990, do 3 de outubro, de Ordenación Xeral do Sistema Educativo (LOXSE).

Se xurdise algunha nova tarefa ou función non contemplada na clasificación anterior, será obxecto de asimilación polo ente público respectivo, mentres se aprobe a súa definición específica pola Comisión Paritaria deste Convenio Marco.

#### 2.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nos concursos para a promoción profesional esixíranse as titulacións que, se é o caso, legalmente correspondan e, ademais, valoraranse con preferencia os cursos de capacitación e formación realizados dentro dos plans de formación dos entes públicos.

### ARTIGO 11º.- MOBILIDADE FUNCIONAL E POLIVALENCIA

Establécese a mobilidade funcional no seo de cada grupo profesional e categorías equivalentes e páctase expresamente a polivalencia entre os diferentes grupos cos límites da titulación requirida.

Os convenios colectivos de ámbito inferior teñen que observar na regulación da mobilidade funcional e polivalencia os criterios seguintes:

Ten que permitir cubrir as necesidades do servizo sempre que o esixan as necesidades operativas da empresa ou contribúa a favorecer o traballo en equipo e ocupar períodos de inactividade dentro do grupo profesional, sen máis limitacións que as impostas pola capacitación/formación dos traballadores encadrados neste.

Debe posibilitar a realización de tarefas correspondentes a distinto grupo profesional, sempre que existan razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. Tamén ten que comprender a incorporación daquelas funcións e tarefas que sexan consecuencia dos cambios evolutivos dos medios ou procedementos que se implanten.

Cando os traballadores teñan que realizar plenamente as funcións propias doutro grupo profesional, con carácter de permanencia, aínda que tamén con elemento de interinidade, percibirán por este concepto traballo o salario correspondente ao grupo e categoría profesional do que realicen tarefas.

O traballador que realice plenamente as funcións dun grupo superior ao da categoría superior que teña recoñecida durante un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos poderá reclamar que se proceda á convocatoria pública correspondente.

No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade productiva, sen menoscabo da remuneración que lle corresponda e por un período máximo de 1 mes ao ano. O ente público deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

## ARTIGO 12º.- XORNADA E VACACIÓNS

### XORNADA

Os convenios colectivos de ámbito inferior teñen que observar na ordenación da xornada de traballo, que poderá ser desigual, os criterios seguintes:

- a) Non sobrepasar a xornada anual máxima de 1.687 horas de traballo efectivo.
- b) No ámbito de cada ente público establecerase a distribución da xornada semanal, que poderá ser desigual; o seu cómputo será cuadrimestral.
- c) Cando se traballe en réxime de xornada partida, ten que se respectar, con carácter xeral, un descanso entre os dous períodos de traballo non superior a dúas horas; na xornada continuada, o descanso será de quince minutos computables como traballo efectivo.
- d) Con carácter xeral, deben salvagardarse os descansos legais entre xornadas e semanal.
- e) Nos traballos que requiran necesariamente a prestación continuada de servizos, tales como os de vixilancia, servizo de grúas, mantemento ou outros, aínda sen chegar as 24 horas e sempre que razóns organizativas o esixan, poderán establecerse quendas rotativas entre os traballadores encargados das correspondentes tarefas, mesmo domingos e festivos se fose necesario.

Considerarase traballo a quendas toda forma de organización en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, seguindo un certo ritmo, continuo ou discontinuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de semanas ou meses.

- f) Ningún traballador estará na quenda de noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria á dita quenda ou que fose contratado para traballar en período nocturno, que é o comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Débense suprimir as horas extraordinarias habituais. Para tal efecto entenderase por horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria.

Establécense os seguintes tipos de horas extraordinarias:

- A) De realización obrigada, as cales se aboarán incrementando o valor do salario hora cun incremento do 75%.

Terán esta consideración as horas que se realicen:

- Pola necesidade de prever e/ou reparar os efectos ocasionados por sinistros ou outros danos extraordinarios e/ou urxentes.
- Pola manipulación de mercadorías perigosas que poidan constituír especial motivo de risco para a seguridade da área portuaria.
- Pola perda de materias que, ao non producirse a súa manipulación, se deterioreen en escasa marxe de tempo.

- B) Horas estruturais ou de libre aceptación, as cales se compensarán en tempo de descanso, na proporción que se fixe no ámbito inferior:

Terán esta consideración as horas extraordinarias esixidas por períodos punta, tránsitos imprevistos ou outra circunstancia de carácter estrutural derivada da natureza da actividade.

## VACACIÓNS

Todos os traballadores disfrutarán de vacacións anuais retribuídas, que terán a duración do mes natural no que se disfruten.

O período vacacional queda establecido, con carácter xeral entre os meses de xuño e setembro, ambos incluídos, salvo pacto en contrario nos convenios colectivos de ámbito inferior.

Nos convenios colectivos de ámbito inferior regularase o seu posible fraccionamento e, se é o caso, a suma total dos períodos de vacacións será de trinta días naturais. Tamén se regularán as modalidades ou sistemas para o disfrute das vacacións, adecuándose en todo caso ás características de cada porto, podéndose excluír determinados períodos do ano como períodos vacacionais pola actividade previsible.

Unha vez comezado o seu disfrute só se interromperán por accidente ou enfermidade grave, con prescrición facultativa de hospitalización.

As vacacións non poderán ser substituídas por compensacións económicas, nin acumuladas ás dos anos seguintes e/ou sucesivos.

As vacacións disfrutaranse dentro do ano natural, tendo dereito o persoal de novo ingreso á parte proporcional correspondente ao tempo traballado no dito período. Excepcionalmente, ao persoal afectado por incapacidade temporal antes do inicio das súas vacacións, permitiráselle disfrutalas no primeiro trimestre do ano seguinte, na parte proporcional correspondente ao tempo traballado no ano natural anterior.

Ao persoal que durante o ano non disfrutase as vacacións por suspensión ou extinción do seu contrato de traballo, aboaráselle como indemnización a parte correspondente ao período de traballo efectuado.

### ARTIGO 13º.- PERMISOS RETRIBUÍDOS

O traballador, tras aviso previo e xustificación, terá dereito a licencia retribuída polos tempos e causas seguintes:

- a) Casamento:  
Dezasete días naturais.
- b) Nacemento de fillo:  
Dous días naturais se acontece en distinta provincia ou illa á do domicilio do traballador.
- c) Enfermidade grave:  
Dous días nos casos de enfermidade grave ou intervención cirúrxica con hospitalización do cónxuxe ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando estes se produzan en distinta provincia ou illa da do domicilio do traballador, o prazo da licencia será de dous días naturais máis.  
En ningún caso o número total de licencias retribuídas por esta causa superará o máximo de 15 días ao ano.
- d) Pasamento:  
Dous días no caso de pasamento do cónxuxe ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando se produza o pasamento en distinta provincia ou illa da do domicilio do traballador, o prazo da licencia será de dous días naturais máis.
- e) Traslado de domicilio:  
Cando sexa dentro da mesma provincia ou illa, dous días naturais e catro días naturais en distinta provincia ou illa.
- f) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais ou recoñecidos, durante os días da súa celebración, non excedendo en conxunto de quince días ao ano. Cando as licencias por exame se soliciten para realizar probas inmediatas á quenda de noite, estas concederanse a noite anterior ao exame. En todo caso será preceptivo a presentación do documento acreditativo correspondente de ter asistido ao exame.
- g) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal cando por isto non reciba o traballador retribución e indemnización ningunha sen que poida superarse por este concepto a quinta parte das horas laborais en cómputo trimestral. No suposto de que o traballador reciba retribución ou indemnización polo cumprimento do deber ou desempeño de cargo, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito.

- h) Ata seis días cada ano natural, por asuntos particulares non incluídos nos puntos anteriores. O persoal poderá distribuír os ditos días á súa conveniencia, tras autorización previa e respectando as necesidades do servicio. Non poderán acumularse en ningún caso as vacacións anuais retribuídas.
- i) Os días 16 de xullo, 24 e 31 de decembro:  
Procurarase que o máximo do persoal disfrute destes días de licencia retribuída nas datas sinaladas, dándose descanso compensatorio ao que non poida disfrutalos. Cando o día 16 de xullo coincida en domingo ou festivo, o persoal disfrutará dun día de libre disposición a engadir aos do apartado h).
- j) Lactación:  
Nesta materia estarase conforme ao regulado no artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores.
- k) Permiso por garda legal. Diminución da xornada e redución de retribucións:  
O traballador que por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos, ancián que requira especial dedicación ou un diminuído psíquico, físico ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha diminución de ata un medio de xornada de traballo, coa redución proporcional das retribucións.

Os permisos dos apartados a), b), c) e d) autorizaranse no acto sen prexuízo das sancións que teñan que imponse ao traballador que alegue causa que resultase falsa, para o efecto do cal terá que acreditar a causa, extinguíndose o dereito ao terceiro día de acontecido o feito causante do permiso.

#### ARTIGO 14º.- EXCEDENCIAS: VOLUNTARIA, FORZOSA E ESPECIAL

O persoal fixo de Portos do Estado e Autoridades Portuarias poderá pasar a situación de excedencia, sen que teña dereito a retribución ningunha mentres non se reincorpore ao servicio activo. A excedencia poderá ser voluntaria, forzosa e especial.

##### 1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todos os traballadores fixos, que contén cun mínimo dun ano de antigüidade, poderán solicitar a excedencia voluntaria por un tempo non inferior a un ano nin superior a dez.

A solicitude deberá efectuarse mediante escrito dirixido ao presidente respectivo, trinta días antes da data na que se desexa iniciar o período de excedencia, fixándose data de comezo desta e duración mínima prevista. Da dita resolución, darase coñecemento aos representantes legais dos traballadores.

O tempo de excedencia non será computable para efectos de antigüidade e promoción.

O traballador excedente voluntario debera solicitar o reingreso ou un novo período de excedencia (que non poderá ser inferior a un ano nin sobrepasar, no cómputo total, o prazo máximo), mediante escrito dirixido ao Presidente correspondente, ao menos trinta días antes do remate do prazo de excedencia recoñecido, perdendo, no caso contrario, o dereito de reingreso. Solicitado o

reingreso, o traballador terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa ou similar categoría profesional.

En ningún caso poderá acollerse a outra excedencia ata ter cuberto un período de catro anos efectivos ao servizo do ente público correspondente contados a partir da data de reingreso.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo tanto o sexa por natureza ou adopción, a contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito. O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia será computable para efectos de antigüidade. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo de igual ou similar categoría.

## 2. EXCEDENCIA FORZOSA

A excedencia forzosa concederáse no caso de designación ou elección do traballador para un cargo público, ou un cargo sindical electivo provincial ou superior que imposibilite a asistencia ao traballo.

A situación de excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

O traballador permanecerá en excedencia forzosa mentres estea no exercicio do seu cargo público ou sindical, debendo solicitar dentro dos 60 días seguintes ao cesamento neste, a reincorporación ao seu posto de traballo. A dita reincorporación deberá producirse o día primeiro do mes seguinte á petición de reincorporación.

## 3. EXCEDENCIA ESPECIAL

Estará nesta situación de excedencia especial con reserva do posto de traballo de igual ou superior categoría, e durante un prazo máximo de tres anos, o traballador que, a petición propia e autorizado polo correspondente ente público, tras informe preceptivo previo do Comité de Empresa ou, se é o caso, dos Delegados de Persoal, emitido no prazo máximo de 15 días, pase a prestar os servizos que viña prestando na Autoridade Portuaria, de forma permanente nunha unidade productiva autónoma, a actividade da cal fose obxecto de cesión, venda ou traspaso polo ente público.

Se se desen as circunstancias previstas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, o novo titular quedará subrogado nos dereitos e obrigas laborais respecto aos traballadores adscritos ás ditas unidades que opten pola súa incorporación á nova empresa con funcións da mesma natureza.

As situacións de excedencia consideradas darán dereito ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia pero, en ningún caso, á percepción con cargo aos

entes públicos de soldo, retribucións, nin ningunha outra clase de prestación ou concepto avaliable economicamente.

Os traballadores en situación de excedencia especial, e durante o prazo contemplado no parágrafo primeiro, poderán reingresar nos entes públicos respectivos se se extingue a súa relación laboral por calquera causa salvo por xubilación ou invalidez ou por despedimento disciplinario considerado “procedente”.

No prazo dun mes a partir do cesamento, o interesado deberá solicitar por escrito aos entes públicos o seu reingreso, entendéndose, caso de non o facer, que renuncia ao seu dereito. Solicitado o reingreso, este producirase de xeito inmediato.

#### ARTIGO 15º.- XUBILACIÓN

A xubilación producirase obrigatoriamente e con carácter xeral ao cumprirse os 65 anos de idade, por razóns de política de emprego, tanto para acomodarse ás súas necesidades reais, como para permitir o acceso ao emprego daqueles colectivos que carecen del. Todo isto sen prexuízo do dereito do traballador a cubrir o período de carencia para causar dereito á prestación de xubilación.

A xubilación poderá producirse voluntariamente na forma e coas condicións e garantías establecidas no Real Decreto 1194/1985, do 17 de xullo, segundo os apartados seguintes:

- a) Os traballadores que desexen acollerse á xubilación deberán solicitalo a través do ente público correspondente con tres meses de antelación como mínimo á data de cumprimento da idade de 64 anos.
- b) Portos do Estado e as Autoridades Portuarias están obrigados a contratación dun novo traballador simultaneamente ao cesamento do traballador que opta pola xubilación. Esta contratación efectuarase preferentemente no nivel 1 e cunha duración dun ano improrrogable.

De se producir a xubilación de acordo co anterior Real Decreto, o traballador percibirá o premio que se fixe nos convenios colectivos de ámbito inferior. Este premio absorberá calquera outro da mesma natureza que estea establecido salvo que fose de maior contía, caso no que se percibirá este último.

#### ARTIGO 16º.- SEGURIDADE, SAÚDE E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

##### 1.- Participación dos traballadores

A participación dos traballadores en materia de prevención de riscos laborais canalizarase a través dos Delegados de Prevención e, se é o caso, do Comité de Seguridade e Saúde, de natureza paritaria e colexiada.

## 2.- Delegados de Prevención

### a) Natureza e garantías:

Os Delegados de Prevención son os específicos representantes dos traballadores en materia de prevención de riscos laborais e serán designados por e entre os membros dos Comités de Empresa ou, se é o caso, os Delegados de Persoal. Estes traballadores terán no exercicio das súas funcións as garantías reguladas polos representantes dos traballadores nas letras a), b) e c) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores e seralles de aplicación o que sobre sivilo profesional dispón o artigo 65.2 do devandito Estatuto.

Será considerado como tempo de traballo efectivo, sen imputación ao crédito ao que teñen dereito como representantes legais dos traballadores, o correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde e a calquera outras convocadas polo empresario para tratar das específicas cuestións de prevención de riscos laborais, así como o destinado a acompañar a técnicos nas avaliacións do ambiente de traballo ou aos Inspectores de traballo nas visitas e verificacións que estes realicen aos centros de traballo para comprobar cuestións relativas ao cumprimento da normativa sobre riscos laborais.

### b) Número e elección:

O número de Delegados de Prevención será o seguinte:

- Entes públicos de 50 a 100 traballadores	3 Delegados
- Entes públicos de 101 a 200 traballadores	4 Delegados
- Entes públicos de máis de 200 traballadores	5 Delegados

Nos entes públicos inferiores a 50 traballadores, os Delegados de Prevención serán os Delegados de Persoal.

Serán elixidos polo Comité de Empresa respectivo e a elección será libre de entre os membros deste, pero deberá recaer sobre representantes que seguisen algún curso en materia de prevención de riscos laborais ou que se comprometan a seguilo.

### c) Funcións:

1.- Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo e aos Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen nos centros de traballo para comprobar o cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, podendo formular ante eles as observacións que coiden oportunas.

2.- Ter acceso á información e documentación relativa ás condicións de traballo que sexan necesarias para o exercicio das súas funcións.

3.- Ser informados polo ente público sobre os danos producidos na saúde dos traballadores unha vez que aquel tivese coñecemento deles, podendo

presentarse, aínda fóra da súa xornada laboral, no lugar dos feitos para coñecer as circunstancias destes.

4.- Recibir do ente público as informacións obtidas por este procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención da empresa, así como dos organismos competentes para a seguridade e a saúde dos traballadores.

5.- Realizar visitas aos lugares de traballo para comprobar o estado das condicións de traballo, podendo, a tal fin, acceder a calquera zona destes e comunicarse durante a xornada cos traballadores, de xeito que non se altere o normal desenvolvemento do proceso productivo.

6.- Solicitar do ente público a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e a saúde dos traballadores, podendo a tal fin efectuar propostas ao ente público, así como ao Comité de Seguridade e Saúde para a súa discusión nel.

7.- Calquera outras que as disposicións legais lles confiran.

### 3.- Comité de Seguridade e Saúde

#### a) Constitución e natureza:

En cada Autoridade Portuaria e en Portos do Estado constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, de natureza paritaria e colexiada, sempre que o número de traballadores sexa de 50 ou máis.

#### b) Composición:

O Comité estará formado de maneira paritaria polos Delegados de Prevención e polos representantes designados pola Autoridade Portuaria ou por Portos do Estado. Con respecto ao pactado neste Convenio Marco, cada Comité deberá acordar as súas regras de funcionamento interno, designando, polo menos por períodos anuais, que membro fará as funcións de Secretario.

#### c) Funcionamento:

##### 1.- Convocatoria:

Farase polo ente público correspondente con, polo menos, 72 horas de antelación e incluírase a orde do día no que figurarán os asuntos que procedan da reunión anterior ou que fosen enviados polos membros ao Secretario antes da convocatoria.

##### 2.- Periodicidade:

As reunións terán lugar con periodicidade trimestral. Con carácter extraordinario poderán convocarse polo ente público correspondente, a iniciativa deste ou da

representación dos traballadores, cunha antelación mínima de 24 horas, se a urxencia e importancia dalgún asunto o require.

### 3.- Desenvolvemento das reunións:

As reunións serán deliberantes e soamente serán vinculantes os acordos que se tomen de conformidade, tanto por parte do ente público afectado como pola representación dos traballadores.

De cada reunión redactarase acta asinada por todos os asistentes, copia da cal se remitirá a Portos do Estado.

### d) Competencias:

Serán competencias do Comité de Seguridade e Saúde, velar pola debida protección da vida, integridade física e saúde dos traballadores, procurar a cooperación activa de todos os estamentos do ente público correspondente na común tarefa preventiva así como o resto das funcións atribuídas de acordo coa lexislación vixente e, en especial,:

1.- Promover tanto a observancia das disposicións legais e regulamentarias en materia de prevención de riscos laborais como as iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención de tales riscos.

2.- Ser informado do posible incremento do risco nos postos de traballo que a ampliación de instalacións e equipos ou modificación do proceso productivo poidan producir, elevando as conseguíntes propostas para a súa eliminación ou diminución, e, no caso de que isto non poida realizarse de forma inmediata, velar pola adopción de medidas de protección persoal con carácter transitorio.

3.- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos programas anuais destinados á protección da saúde e seguridade dos traballadores.

4.- Informar aos traballadores dos riscos específicos para a seguridade e a saúde do seu posto de traballo, así como das medidas e actividades de protección ou prevención derivadas destes.

5.- Analizar con fins preventivos as causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, unha vez recibida a preceptiva información periódica subministrada para o efecto (parte de accidentes de traballo e de enfermidades profesionais, resultados estatísticos de recoñecementos médicos, etc.).

6.- Coidar de que todos os traballadores reciban unha formación suficiente e adecuada en materias de prevención e saúde laboral, que deberá impartirse en horario de traballo.

7.- Todas aquelas funcións que legalmente lle sexan conferidas.

8.- O Comité de Saúde Laboral propoñerlle ao ente público correspondente a necesidade de establecer axudas individualizadas (médicas e psicolóxicas) para

aqueles traballadores drogodependentes ou alcólicos, e que, por eles, sexan libremente aceptadas.

#### ARTIGO 17º.- RECOÑECIMIENTO MEDICO, BOTIQUÍNS E AMBULANCIAS

Con carácter anual, Portos do Estado e as Autoridades Portuarias someterán o seu persoal a un recoñecemento nun centro médico especializado ou establecemento idóneo, sempre que exista na cidade ou nas súas proximidades. A petición da muller traballadora, practicaráselle exploración xinecolóxica completa. Facilitarase aos interesados o correspondente informe.

Para seu ingreso ao traballo, os candidatos seleccionados terán que se someter e superar as probas médicas correspondentes en cada caso.

En todas as dependencias de traballo das Autoridades Portuarias e Portos do Estado existirán botiquíns con todo o necesario para o urxente tratamento dos accidentes.

Portos do Estado, as Autoridades Portuarias e os representantes dos traballadores realizarán, cando o estimen necesario, as xestións oportunas a fin de mancomunar os servizos médicos e de ambulancia con outras partes interesadas ao respecto.

#### ARTIGO 18º.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

##### 1.- Canles da representación colectiva

A representación colectiva levarase a cabo a través da representación unitaria ou legal e da representación sindical.

##### 2.- Comités de Empresa e Delegados de Persoal

###### a) Composición da representación unitaria ou legal:

A representación unitaria ou legal dos traballadores corresponde aos Delegados de Persoal nos entes públicos de menos de 50 traballadores e ao Comité de Empresa naqueles de 50 ou máis traballadores.

O Comité de Empresa e o órgano representativo, colexiado e unitario do conxunto dos traballadores para a defensa dos seus intereses.

O número de membros de cada Comité de Empresa determinarase de acordo co establecido no artigo 66 do Estatuto dos Traballadores, en función do número de traballadores no momento da celebración das eleccións sindicais.

###### b) Dotación:

Para o desenvolvemento da actividade propia dos Comités de Empresa e Delegados de Persoal, cada ente público facilitará un local no Centro de Traballo equipado cos medios adecuados: material de oficina, taboleiros de anuncios, telefono, etc.

## c) Competencias:

Ademais das que de xeito concreto lles asigna o artigo 64 do Estatuto dos Traballadores, dispoñerán das que a seguir se relacionan:

- Designar os membros dese mesmo Comité que formarán parte de: Comités de Seguridade e Saúde Laboral e os traballadores para Tribunais de exames, etc..
- Analizar as melloras que se estimen necesarias para superar o nivel e condicións de emprego.
- Ter acceso aos documentos TC-1 e TC2 correspondentes, con carácter mensual.

## d) Dereitos e garantías:

Os membros do Comité de Empresa e os Delegados de Persoal, se é o caso, poderán expresar con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, con comunicación aos entes públicos respectivos, e sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as informacións de interese laboral ou social.

Este dereito estenderase a poder comunicarse directamente cos seus representantes ou representados durante a xornada laboral, nos termos establecidos no artigo 64.1.11 do Estatuto dos Traballadores, tras autorización previa do ente público correspondente e sen que o seu exercicio poida interromper a práctica laboral. Se as necesidades do servizo impidisen esta intervención, fixarase no momento adecuado no prazo de 24 horas.

Apertura de expedientes contradictorios no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán oídos, á parte do interesado, o Comité de Empresa ou restantes Delegados de Persoal.

Prioridade de permanencia no ente público ou centro de traballo correspondente respecto aos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato, salvo no caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, por tanto, do establecido no artigo 54 do Estatuto dos Traballadores. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

Dereito á percepción dos emolumentos derivados do traballo que tivesen asignado e que non poidan desempeñar con motivo do exercicio das súas funcións de representación.

Dispoñerán dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación conforme ao seguinte baremo:

- Entes públicos de ata 100 traballadores:	15 horas
- Entes públicos de 101 a 250 traballadores	25 horas
- Entes públicos de 251 a 500 traballadores	35 horas
- Entes públicos con máis de 501 traballadores	40 horas

Para a utilización destas horas abondará unha comunicación, coa máxima antelación posible, ao ente público de que se trate e a xustificación, con posterioridade, do tempo empregado.

No ámbito de cada ente público, as organizacións sindicais poderán constituír unha bolsa de horas sindicais coas garantías e dereitos dos seus membros.

e) Horas fora de cómputo:

Non se computará no devandito crédito de horas o tempo empregado nas reunións cos responsables do ente público respectivo ou xestións levadas a cabo por iniciativa nun ou noutro caso destes, e de xeito específico nas actuacións que se refiran a: Comité de Seguridade e Saúde Laboral, tribunais de exames e aqueloutras comisións creadas por iniciativa das Autoridades Portuarias ou Portos do Estado, sempre que asistan os estrictos membros das Comisións.

f) Asembleas:

O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permitisen, e terán lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo coa Presidencia ou persoa na que delegase.

Poderán celebrarse 2 asembleas anuais dentro das horas de traballo por un tempo máximo de catro horas, tras notificación previa ao ente público e de acordo co regulado nos artigos 77 ata o 80 do Estatuto dos Traballadores.

g) Bolsas de horas:

Os sindicatos poderán regular unha bolsa de horas cos dereitos e garantías dos seus Delegados de Persoal, membros de Comité de Empresa e Delegados sindicais, dentro do ámbito de negociación que regula este Convenio Marco.

### 3.- Acción sindical

3.1. En aplicación da LOLS, os traballadores afiliados a un sindicato poderán, no ámbito de cada ente público ou centro de traballo, con carácter xeral:

- a) Constituír seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos da súa organización sindical.

- b) Celebrar reunións, tras notificación previa ao ente público respectivo, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal.
- c) Recibir a información que lle remita a súa organización sindical.

Portos do Estado e as Autoridades Portuarias consideran aos sindicatos debidamente implantados como interlocutores válidos para facilitar as relacións cos traballadores.

3.2. As Seccións Sindicais, integradas polos afiliados aos sindicatos que teñan a consideración de máis representativos e dos que teñan representación nos Comités de Empresa ou contén con Delegados de Persoal, terán dereito a:

- a) A utilización dun local a fin de que a representación sindical exerza as funcións e tarefas que como tal lle correspondan cos medios necesarios: mobiliario, material de oficina, etc., sempre que o centro de traballo conte polo menos con 250 traballadores, manténdose os existentes.
- b) Taboleiros de anuncios para a información específica do sindicato.
- c) Asembleas:

Poderán celebrarse dúas asembleas anuais dentro das horas de traballo por un tempo máximo de catro horas, tras notificación previa ao correspondente ente público e de acordo co regulado nos artigos 77 ao 80 do Estatuto dos Traballadores.

Así mesmo, poderán celebrar asembleas fóra da xornada de traballo, tras autorización previa do ente público respectivo.

#### 4.- Representación sindical

A representación sindical de acordo con este Convenio Marco canalízase a través dos delegados sindicais.

As seccións sindicais poderán estar representadas mediante delegados sindicais, sempre que cumpran as seguintes condicións:

- a) Por ser sindicato máis representativo (a nivel estatal): todas as organizacións sindicais que teñan a consideración de “máis representativas a nivel estatal” terán dereito nos entes públicos correspondentes a 1 Delegado Sindical.
- b) Por afiliación:

1.- En todos aqueles entes públicos que teñan como mínimo 200 traballadores, as organizacións sindicais terán dereito a ter delegados sindicais conforme á afiliación en cada ente público de acordo coa seguinte escala:

15% de afiliación	1 delegado sindical
30% de afiliación	2 delegados sindicais

2.- Nos entes públicos de menos de 200 traballadores será necesaria unha afiliación mínima de 30 traballadores para ter dereito a un delegado sindical.

A porcentaxe de afiliación á organización sindical deberá ser acreditada ante o ente público respectivo de xeito fidedigno.

Estas condicións melloran e substitúen as establecidas no artigo 10 da LOLS.

Portos do Estado autorizará anualmente dous desprazamentos de 1 día a Madrid ou cidade alternativa, con cargo a cada unha das Autoridades Portuarias, dun membro de cada organización sindical asinante deste Convenio Marco, co fin de tratar sobre a revisión salarial ou composición da Mesa Negociadora, se é o caso.

#### 5.- Garantías e dereitos dos delegados sindicais

Os delegados sindicais terán as garantías e dereitos que lles recoñece a LOLS, así como as que este Convenio Marco atribúe aos membros dos Comités de Empresa e delegados de persoal, e, con carácter singular, os seguintes:

- a) Representar e defender os intereses do seu sindicato e dos afiliados a este no ente público correspondente.
- b) Servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato e o ente público no ámbito correspondente.
- c) Ter acceso á mesma información e documentación que se poña a disposición dos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal respectivos, estando obrigados a gardar sigilo profesional nos casos e materias que proceda.
- d) Obter permisos sen soldo, mediante xustificante do sindicato solicitando con 24 horas de antelación, no caso de que non estivesen xa relevados do servizo, ata un máximo de 20 días ao ano para atender asuntos sindicais.
- e) Vixiar e controlar as condicións de saúde laboral asistindo ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral.
- f) Asistir ás reunións do Comité de Empresa ou, se é o caso, dos Delegados de Persoal con voz pero sen voto.
- g) Ser escoitados polo ente público previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten aos traballadores en xeral e aos afiliados á súa organización sindical en particular, e especialmente nas sancións e despedimentos destes últimos.
- h) Emitir informes relativos á organización do traballo.
- i) Negociar no nome da representación sindical, segundo legal ou convencionalmente proceda.
- j) O crédito de horas será o recoñecido neste Convenio Marco aos membros de Comités de Empresa ou Delegados de Persoal, non computándose o tempo

investido en reunións ou xestións que se realicen a iniciativa do ente público correspondente.

## 6.- Recadación de cotas sindicais

O desconto da cota sindical farase efectiva en todas as Autoridades Portuarias e Portos do Estado, mediante a detracción do seu importe na nómina mensual de cada afiliado.

Para isto, será necesario que o traballador interesado remita ao ente público ao que pertenza un escrito no que exprese con claridade: a orde de desconto, a organización sindical a que pertenza e o número da conta corrente ou libreta de aforro a que debe ser transferida a correspondente cota.

As variacións de cotas deberán ser comunicadas pola organización sindical ao ente público.

## ARTIGO 19º.- RÉXIME DISCIPLINARIO

### 1.- Competencias sancionadoras

A facultade sancionadora radica no Presidente do que o traballador dependa, ou no Director por delegación daquel. Cando se trate de faltas graves ou moi graves, exerceraa á vista do expediente instruído para o efecto.

A competencia para a iniciación de expedientes disciplinarios estará atribuída aos Presidentes respectivos ou Directores por delegación.

Sen prexuízo da aplicación da normativa vixente, os traballadores poderán ser sancionados, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa definición e gradación de faltas e sancións que se establecen neste capítulo e de conformidade coas normas do procedemento nel determinadas.

### 2.- Faltas

As faltas disciplinarias dos traballadores, cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo, clasificaranse en: leves, graves e moi graves, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención.

- a) Serán faltas leves, as seguintes:
  - a.1. A incorrección co público e cos compañeiros ou subordinados.
  - a.2. O atraso ou negligencia no cumprimento de súas tarefas.
  - a.3. A non comunicación coa debida antelación da falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que probe a imposibilidade de facelo.
  - a.4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada, un ou dous días ao mes.
  - a.5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de tres a cinco días ao mes. Para estes efectos entenderase falta de puntualidade os atrasos superiores a 15 minutos.
  - a.6. O descoido na conservación dos locais, material e documentos dos servizos.

- a.7. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido, sempre que aquel careza de transcendencia grave.
- b) Serán faltas graves as seguintes:
- b.1. A falta de disciplina no traballo debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.
  - b.2. O incumprimento das ordes e instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servicio.
  - b.3. A desconsideración co público no exercicio do seu traballo.
  - b.4. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e saúde laboral establecidas, cando destas poidan derivarse riscos para a saúde e a integridade física do traballador ou doutros traballadores. Cando tal conducta constituía imprudencia temeraria ou o risco derivado desta sexa grave e inminente, a falta será moi grave.
  - b.5. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada, durante tres días ao mes.
  - b.6. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, durante máis de cinco días ao mes e menos de dez.
  - b.7. O abandono do traballo, sen causa xustificada. Cando isto ocasione prexuízos importantes ou trastornos a organización do traballo, constituirá falta moi grave.
  - b.8. A simulación de enfermidade ou accidente.
  - b.9. A simulación ou encubrimento de faltas doutros traballadores en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.
  - b.10. A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, material, mercadorías ou obxectos dos usuarios depositados ou en réxime de tránsito ou documentos dos servicios.
  - b.11. O exercicio de actividades profesionais, públicas ou privadas sen ter solicitada autorización de compatibilidade.
  - b.12. A utilización ou difusión indebidas de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo no ente público.
  - b.13. A reincidencia na comisión de faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, cando mediasen sancións por estas.
  - b.14. O incumprimento dos prazos ou outra disposición de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dunha situación de incompatibilidade.
  - b.15. O abuso de autoridade no exercicio das súas funcións.
  - b.16. A obstrución do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
  - b.17. A negativa a someterse aos controis de alcolemia ou drogadicción, a requirimento do ente público e co coñecemento do Comité de Saúde Laboral.
- c) Serán faltas moi graves as seguintes:
- c.1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como calquera conducta constitutiva de delicto doloso.
  - c.2. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
  - c.3. O falseamento voluntario de datos e informacións do servicio.
  - c.4. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante máis de tres días ao mes.

- c.5. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas, durante dez ou máis días ao mes, ou durante máis de vinte días ao trimestre.
- c.6. O exercicio de actividades públicas ou privadas incompatibles co desempeño de emprego público.
- c.7. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses.
- c.8. A percepción, por razóns do servicio, de dádivas de usuarios ou persoas alleas a Portos do Estado e Autoridades Portuarias.
- c.9. Os tratos vexatorios de palabra ou obra, os de falta grave de respecto á intimidade e á consideración debida á dignidade e as graves ofensas verbais ou físicas de natureza sexual exercidas sobre calquera traballador do ente público.
- c.10. O incumprimento da obrigaón de atender os servicios esenciais no caso de folga, de acordo co regulado no Real Decreto 58/94, do 21 de xaneiro.
- c.11. A subtracción de mercadorías ou obxectos dos usuarios depositados no peirao ou en réxime de tránsito.
- c.12. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
- c.13. A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas durante o traballo, sempre que fose habitual.

### 3.- Sancións

As sancións que poderán impoñerse en función da clasificación das faltas serán as seguintes:

- a) Por faltas leves:
  - Amoestación por escrito.
  - Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de emprego e soldo de dous a trinta días.
  - Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período de 1 a 2 anos.
- c) Por faltas moi graves:
  - Suspensión de emprego e soldo por máis de 1 mes e non superior a 1 ano.
  - Inhabilitación para o ascenso por un período de dous a seis anos.
  - Despedimento.

Para aqueles supostos contemplados no apartado c.9. do artigo anterior que respondan á conducta de natureza sexual e se exercesen prevaléndose da superior condición xerárquica, aplicarase a sanción de despedimento.

### 4.- Procedemento sancionador

As sancións por faltas graves ou moi graves requirirán a tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión do prego de cargos ao traballador para que, nun prazo de cinco días hábiles, emita escrito de descargo. Simultaneamente, darase comunicación ao Comité de Empresa ou, se é o caso, aos Delegados de Persoal, e á

Sección Sindical se procede, para os efectos de que emitan o correspondente informe no prazo de 5 días.

Transcorrido o prazo mencionado anteriormente e se producise ou non escrito de descargo, o ente público afectado resolverá o procedente no exercicio da súa facultade disciplinaria.

As faltas leves serán notificadas aos representantes dos traballadores.

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que o ente público afectado tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido. Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído se é o caso, sempre que a duración deste, no seu conxunto, non supere o prazo de seis meses sen que medie culpa do traballador expedientado. Neste prazo non será de aplicación mentres exista unha litispendencia penal polos mesmos feitos, quedando en suspenso o expediente disciplinario.

Todo traballador poderá dar conta por escrito, por si ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade. Recibida a dita comunicación, procederase á apertura polas Autoridades Portuarias ou por Portos do Estado da información adecuada, instruándose, se é o caso, o expediente disciplinario correspondente.

Así mesmo, cando o traballador sexa representante legal dos traballadores ou delegado sindical, establecerase, con carácter previo á imposición da sanción por faltas graves e moi graves, un prazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia a este e aos restantes membros da representación a que o traballador pertencese, así como aos delegados sindicais no suposto de que o traballador sancionado estivese afiliado a un sindicato e así constase na empresa.

Entenderase que o procedemento arriba indicado servirá, para todos os efectos, de expediente contradictorio para os representantes legais e sindicais.

## ARTIGO 20.- SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL E SEGURO DE ACCIDENTES

### A) SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL:

Mantense o establecido na actualidade. A vixencia do referido seguro será definida no contrato correspondente; na póliza determinarase o ámbito temporal de cobertura.

### B) SEGURO DE ACCIDENTES:

Mantense o seguro de accidentes con cargo ás Autoridades Portuarias e Portos do Estado.

## ARTIGO 21º.- FONDO PARA FINS SOCIAIS

O Fondo para fins sociais manterá integramente a procedencia dos seus recursos (1% do da nómina correspondente), fins e estatutos ata que a representación dos traballadores acorde a institucionalización que máis conveña ao cumprimento dos seus fins.

O dito fondo será ingresado mensualmente nunha entidade bancaria ao nome de “Fondo para fins sociais”, cando se efectúe o aboamento da nómina.

Enúncianse como fins do dito fondo os seguintes:

- A promoción dos traballadores.
- As axudas de estudos para os fillos destes.
- As actividades culturais e deportivas.
- As situacións excepcionais no asistencial.
- Contribucións dos traballadores ao Plan de Pensións.

A xestión deste Fondo terá que garantir a participación dos traballadores e, en todo caso, será competencia dos representantes dos traballadores a súa xestión e administración.

En todo caso, a representación dos traballadores ou a institución que se cree deberá informar semestralmente ás entidades portuarias correspondentes do destino e aplicación dos fondos.

#### ARTIGO 22º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Recoñécese a formación continua como instrumento indispensable para a mellora das competencias e cualificacións profesionais que contribúe á eficacia económica e á mellora da competitividade. En consecuencia, as partes conveñen na necesidade prioritaria de establecer uns plans permanentes de formación profesional dos traballadores dos entes públicos, asumindo o contido íntegro do II Convenio Nacional de Formación Continua e do I Convenio Estatal de Formación Continua para o sector de Portos do Estado e Autoridades Portuarias.

Para tal fin constitúese unha Comisión Paritaria Sectorial de Portos do Estado e Autoridades Portuarias, composta por 4 membros da representación empresarial e 4 membros da representación sindical, coas funcións e facultades establecidas no art. 18 do II Convenio Nacional de Formación Continua para o sector de Portos do Estado e Autoridades Portuarias.

A Comisión Paritaria de Formación creada en cada porto estará obrigada a velar polo cumprimento das instrucións, normas e resolucións que se establezan pola Comisión Paritaria Sectorial de Portos do Estado e Autoridades Portuarias, e asume a responsabilidade de impulsar e coordinar as accións formativas no ámbito de cada porto.

Queda facultada a Comisión Estatal de Formación, dependente da Comisión Paritaria deste Convenio Marco, para desenvolver cantas iniciativas sexan necesarias conducentes á aplicación do II Acordo Nacional de Formación Continua.

Cando Portos do Estado e/ou as Autoridades Portuarias determinen a asistencia a un determinado curso de formación, con carácter obrigatorio, o tempo investido neste computarase como de traballo efectivo.

#### ARTIGO 23º.- ESTRUCTURA SALARIAL

Os conceptos salariais que quedan regulados neste Convenio Marco e, respecto dos cales, non pode haber concorrencia no ámbito inferior son:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüidade.
- Plus de Mobilidade Funcional e de Polivalencia.
- Plus de Residencia.

##### Salario base

O salario base por xornada completa do persoal acollido ao ámbito de aplicación deste Convenio Marco será o que figura no cadro nº 1 deste Convenio Marco, aboándose en 12 mensualidades de igual contía.

##### Pagas extraordinarias

O persoal suxeito a este Convenio Marco percibirá dúas pagas extraordinarias anuais, unha con vencemento o día 1 de xuño e outra o 1 de decembro, consistentes nunha cantidade equivalente a unha mensualidade do salario base máis a antigüidade. As ditas pagas retribuiranse proporcionalmente ao tempo traballado durante o ano e o persoal que non lle correspondese cobrar unha paga completa percibirá a sexta parte desta multiplicada polo número de meses ou fracción desde o último semestre natural.

##### Antigüidade

O persoal suxeito a este Convenio Marco terá dereito, por cada trienio, a percibir a cantidade que figura na táboa do cadro nº 2 deste Convenio Marco, de acordo co nivel correspondente e segundo se trate dos cinco primeiros ou dos restantes, cun límite máximo total de nove trienios.

Os trienios retribuiranse no día primeiro do mes en que se cumpran.

Para o cálculo do importe dos trienios computarase o tempo de servicios prestados en calquera dos entes públicos afectados por este Convenio.

##### Plus de Mobilidade Funcional e Polivalencia

A mobilidade funcional forma parte da estrutura que integra o sistema de relacións laborais de Portos do Estado e Autoridades Portuarias. Na súa virtude, establécese un plus que compensará a todo o persoal a realización de mobilidade funcional co obxecto de cubrir as necesidades do servizo sempre que sexa necesario favorecer o traballo en equipo e ocupar períodos de inactividade dentro do grupo

profesional, sen máis limitacións que as impostas pola capacitación/formación dos traballadores encadrados nel.

A mobilidade funcional comprende a posibilidade de realizar tarefas correspondentes a distinto grupo profesional, sempre que existan razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención.

Tamén comprende a incorporación daquelas funcións e tarefas que sexan consecuencia dos cambios evolutivos dos medios ou procedementos que se implanten.

As partes acordan que este plus teña unha consideración preferente na negociación das correspondentes revisións salariais, motivadas polo aumento da mobilidade funcional e dunha maior polivalencia dos traballadores.

Por isto, as partes comprométense a alcanzar, durante a vixencia deste Convenio Marco, o 32% do salario base para todos os niveis.

As partes acordan que o valor do referido plus para 1999 será do 27% do Salario Base Mensual (12 pagas) para os niveis 7 ao 12 e do 29 para os niveis 1 ao 6, agás nas Autoridades Portuarias de Barcelona, Huelva e Valencia, que será do 32%.

#### Plus de Residencia

De conformidade co disposto na normativa vixente sobre esta materia, os traballadores que presten os seus servizos en Ceuta, Melilla, Illas Baleares e Canarias terán dereito mensualmente, incluso no período de vacacións, unha indemnización en concepto de plus de residencia, o importe do cal figura no cadro nº 3 deste Convenio Marco.

#### Complementos por cantidade ou calidade de traballo: Productividade

Nos convenios colectivos de ámbito inferior, poderán establecerse sistemas de incentivos en función da cantidade e calidade do traballo efectivamente realizado, así como outros complementos salariais.

Os sistemas de incentivos deberán necesariamente adecuarse á introducción de novas tecnoloxías e/ou novos sistemas de organización do traballo.

#### ARTIGO 24º.- AXUDAS DE CUSTO E DESPRAZAMENTOS

En materia de desprazamentos e traslados estarase conforme ao seguinte:

##### 1) Desprazamentos

Os cometidos especiais que circunstancialmente se ordenen ao persoal e que deban ser desempeñados fóra do/s termo/s municipal/is onde radique o seu centro de traballo oficial darán lugar a indemnización.

A clasificación de centro de traballo, para os efectos anteriores, incluírá a zona ou zonas de servizo que, de acordo coa Lei 27/1992, do 24 de novembro, de Portos do Estado e da Mariña Mercante, modificada pola Lei 62/1997, do 26 de decembro, estean dentro da competencia da Autoridade Portuaria correspondente.

A autorización dos desprazamentos, con dereito a indemnización, será competencia do Presidente do ente público respectivo ou persoas nas que delegue.

Todo desprazamento con dereito a axudas de custo non durará máis de 37 días continuados en territorio do Estado e de 3 meses no estranxeiro.

## 2) Axudas de custo e indemnizacións por razóns do servizo

A contía das indemnizacións por razón do servizo axustarase ás previsións do Real Decreto 236/1998, do 4 de marzo, e disposicións complementarias.

A aplicación das indemnizacións e o réxime de xustificación axustarase, en todo o non regulado neste artigo, ao establecido no Real Decreto antes citado.

O importe, con efectos do 1 de xaneiro de 1999, é o seguinte:

NIVEIS	POR ALOXAMENTO	POR MANTENZA	AXUDA DE CUSTO ENTEIRA
1 ao 8	5.300	4.100	9.400
9 ao 12	7.500	5.500	13.000

Os desprazamentos motivados por asistencia a cursos de formación, capacitación, especialización e, en xeral, os de perfeccionamento convocados polos entes públicos contarán coa autorización expresa do ente público correspondente e retribuiranse ao 100% dos importes establecidos neste artigo, sempre que se realicen en distinta provincia, e con iguais requisitos aos esixidos para calquera outro desprazamento con dereito a axuda de custo.

## 3) Indemnización por uso de vehículos particulares

O traballador por uso de vehículos particulares, cando sexa autorizado expresamente para isto, percibirá como indemnización por quilómetro percorrido en automóbil ou motocicleta a cantidade que se fixe en cumprimento do Real Decreto 236/88.

## 4) Nulidade

Toda concesión de axudas de custou indemnizacións que non se axuste na súa contía ou nos requisitos para a súa concesión ao anteriormente preceptuado será nula.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Polo carácter público de Portos do Estado e Autoridades Portuarias, o contido deste Convenio Marco, convenios colectivos de ámbito inferior e acordos de igual natureza están sometidos ao establecido na normativa laboral e orzamentaria (artigos 28 e 40 da Lei 62/1997, do 26 de decembro, que modifica a Lei 27/1992, do 24 de novembro de Portos do Estado e da Mariña Mercante), requiríndose para a súa validez a previa autorización da CECIR (artigo 35 da Lei 49/98).

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

A Mesa Negociadora deste Convenio Marco encoméndalle á Comisión Paritaria deste as revisións salariais durante a súa vixencia.

Os trámites desta revisión iniciaranse a instancia de calquera das partes.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Ata que se aproben e entren en vigor os convenios colectivos de ámbito inferior xurdidos deste Convenio Marco, manteranse con plena eficacia todos aqueles artigos do I Convenio Colectivo de Portos do Estado e Autoridades Portuarias que non fosen obxecto de regulación expresa nesta norma convencional.

## DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA

### A) PRESTACIÓN DE SERVICIOS, XUBILACIÓNS ANTICIPADAS E VOLUNTARIAS

Portos do Estado e as Autoridades Portuarias afectadas por este Convenio Marco comprométense a manter a prestación dos servicios que actualmente se presten en réxime de xestión directa, sempre que estes se realicen, sen menoscabo da súa calidade, e en termos de rendibilidade e competitividade con outras modalidades de prestación destes, e de acordo cos criterios de racionalidade na organización do traballo e no funcionamento das operacións portuarias.

A tal fin propoñeranse as medidas necesarias que permitan unha adecuada prestación de servicios portuarios, mediante o réxime de xestión directa destes, ou ben excepcionalmente, mediante a aplicación do sistema de xestión indirecta naquelas circunstancias nas que as Autoridades Portuarias poidan carecer da rapidez, a especialización e os estímulos necesarios.

Cando os entes públicos ou os representantes legais dos traballadores consideren que un servicio non se está a prestar nas condicións establecidas nos parágrafos anteriores, estableceranse, a petición de calquera das partes, as oportunas negociacións, que terán por obxecto analizar a viabilidade e competitividade dos servicios prestados en réxime de xestión directa. De non se chegar a un acordo entre as partes nun prazo de

15 días a partir do comezo das negociacións, estas remitiranlle o seu informe á Comisión Paritaria, que deberá pronunciarse nun prazo de 10 días.

As referidas negociacións realizaranse baixo o obxectivo dun aproveitamento óptimo das instalacións e do tempo de traballo dispoñibles, analizando os elementos que inciden nesta. Entre outros e a título enunciativo: adecuación das infraestructuras, mobilidade funcional, cualificación profesional, complementos salariais, sistemas de traballo, flexibilidade horaria, seguridade.

No suposto de que algún servizo pasase a prestarse en réxime de xestión indirecta e se desen as circunstancias previstas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, serán de aplicación as previsións de subrogación empresarial e de posibilidade de excedencia especial dos traballadores que opten por esta, nas condicións que se regulan no artigo 13 deste Convenio Marco.

Os traballadores que, polo contrario, opten por permanecer ao servizo da Autoridade Portuaria, pasarán a outro posto de traballo de igual ou similar categoría, realizándose, para tal efecto, a correspondente acomodación mediante os plans de formación que se articulen en cada momento. O mesmo proceso de reconversión se producirá respecto dos traballadores adscritos a un servizo que deixe de prestarse pola Autoridade Portuaria por causas económicas, técnicas ou operativas ou que pase a xestión indirecta, fóra dos supostos recollidos no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores.

#### B) PLAN DE XUBILACIÓNS ANTICIPADAS E VOLUNTARIAS 1995/1999

Durante 1999 manterase en vigor o contido íntegro do apartado B) da Disposición Final Primeira do I Convenio Colectivo de Portos do Estado e Autoridades Portuarias.

#### C) EXTINCIÓN INCENTIVADAS

Durante a vixencia deste Convenio Marco, as partes acordan o mantemento dun sistema de optimización dos recursos humanos dos entes públicos que habilite, mediante acordo individual entre os traballadores comprendidos no ámbito persoal (artigo 3) e o ente público respectivo que deberá autorizalo expresamente, a posibilidade da extinción da relación laboral daqueles traballadores, aos que lles falten 84 meses como máximo e 24 meses como mínimo para a xubilación forzosa, coa conseguinte prestación.

Incentivarase ao traballador afectado mediante a entrega dunha cantidade bruta total e, por unha soa vez, de acordo coa seguinte escala:

- Traballadores aos que lles falten 60 meses ou máis e menos de 84 meses para a xubilación forzosa: 18.000.000.-Ptas
- Traballadores aos que lles falten 48 meses ou máis e menos de 59 meses para a xubilación forzosa: 11.500.000.-Ptas
- Traballadores aos que lles falten 36 meses ou máis e menos de 47 meses para a xubilación forzosa: 8.300.000.-Ptas

- Traballadores aos que lles falten 24 meses ou máis e menos de 35 meses para a xubilación forzosa: 5.300.000.-Ptas.

A adhesión á extinción incentivada deberá ser solicitada e presentada ante a Presidencia do ente público correspondente, cunha antelación mínima de tres meses.

## DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

### NORMATIVA APLICABLE

Para todo o non previsto neste convenio, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais leis xerais e disposicións regulamentarias en vigor.

## DISPOSICIÓN DERROGATORIA

A partir da entrada en vigor deste Convenio Marco, quedan derrogados e substituídos todos os artigos do I Convenio Colectivo de Portos do Estado e Autoridades Portuarias que fosen modificados ou contraveñan o regulado no Convenio Marco, sen prexuízo do establecido na disposición transitoria segunda deste Convenio Marco.