

III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS.

2019-2026. Prorrogable.
Actualizado a 28 de junio de 2019.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO I.....	5
Disposiciones generales.....	5
Artículo 1.Ámbito funcional y territorial.....	5
Artículo 2.Ámbito temporal y denuncia del convenio.....	5
Artículo 3.Ámbito personal.....	6
Artículo 4.Acuerdos de empresa y concurrencia.....	6
Artículo 5.Absorción y compensación.....	8
Artículo 6.Comisiones.....	9
CAPÍTULO II.....	15
Organización y dirección del trabajo.....	15
Artículo 7.Organización.....	15
Artículo 8.Dirección y control del trabajo.....	16
Artículo 9.Movilidad funcional y polivalencia.....	16
Artículo 10.Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género.....	17
Artículo 11.Certificaciones.....	18
CAPÍTULO III.....	18
Clasificación profesional y contratación.....	18
Artículo 12.Clasificación profesional.....	18
Artículo 13.Ingresos, periodo de prueba y promoción.....	19
Artículo 14.Contratación temporal.....	21
Artículo 15.Contratos para la formación.....	22
Artículo 16.Estudiantes en prácticas.....	22
Artículo 17.Censo de personal.....	22
CAPÍTULO IV.....	23
Jornada y horario de trabajo.....	23
Artículo 18.Jornada.....	23
Artículo 19.Trabajo a turnos.....	24
Artículo 20.Trabajo nocturno.....	24
Artículo 21.Descanso dominical y en días festivos.....	24
Artículo 22.Horas extraordinarias.....	25
CAPÍTULO V.....	25
Vacaciones, permisos, licencias y excedencias.....	25
Artículo 23.Vacaciones.....	25
Artículo 24.Licencias sin retribución.....	27
Artículo 25.Permisos retribuidos no recuperables.....	27
Artículo 26.Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.....	30
Artículo 27.Excedencias.....	36
CAPÍTULO VI.....	40
Jubilación.....	40
Artículo 28.Jubilación legal ordinaria.....	40
Artículo 29.Jubilación parcial.....	41

Artículo 30.Bajas incentivadas.	42
CAPÍTULO VII.....	43
Prevención de riesgos laborales	43
Artículo 31.Principios generales.	43
Artículo 32.Representación.	43
Artículo 33.Delegados/delegadas de prevención.	43
Artículo 34.Comité de seguridad y salud laboral.....	47
Artículo 35.Servicio de prevención.	49
Artículo 36.Equipos de protección individual y vestuario.	49
Artículo 37.Vigilancia de la salud.....	50
Artículo 38.Formación e información en materia de prevención de riesgos.	53
Artículo 39.Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención y planes de autoprotección..	54
Artículo 40.Cambio de funciones por motivos de salud.	54
Artículo 41.Riesgos psicosociales.	54
Artículo 42.Protección de la maternidad.....	55
CAPÍTULO VIII	56
Representación colectiva.....	56
Artículo 43.Cauces de la representación colectiva.	56
Artículo 44.Comités de empresa y delegados de personal.	57
Artículo 45.Acción sindical.....	60
Artículo 46.Representación sindical.	61
CAPÍTULO IX.....	63
Régimen disciplinario.....	63
Artículo 47.Competencias sancionadoras.	63
Artículo 48.Faltas.....	64
Artículo 49.Sanciones.	69
Artículo 50.Procedimiento disciplinario.....	70
CAPÍTULO X.....	72
Acción social	72
Artículo 51.Seguro de responsabilidad civil, seguro de accidentes y salud.	72
Artículo 52.Incapacidad temporal.....	73
Artículo 53.Fondo para fines sociales.....	74
Artículo 54.Anticipos reintegrables y préstamos para viviendas.....	74
Artículo 55.Acción social para jubilados.	74
Artículo 56.Plan de pensiones.....	75
Artículo 57.Comedores.	75
Artículo 58.Integración compromisos sociales.....	75
Artículo 59.Cambio de funciones por incapacidad permanente total.....	76
CAPÍTULO XI.....	76
Estructura salarial.....	76
Artículo 60.Remuneración básica anual.....	76
Artículo 61.Antigüedad.	76
Artículo 62.Complemento de residencia.	77

III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS

Artículo 63.Complementos de puesto y productividad: Definiciones.....	77
Artículo 64.Plus de turnicidad.	79
Artículo 65.Irregularidad horaria.....	80
Artículo 66.Plus de jornada partida.	80
Artículo 67.Plus de especial responsabilidad y dedicación.....	81
Artículo 68.Complemento ad personam.	82
Artículo 69.Dietas y desplazamientos.	82
Disposición adicional primera.	83
Disposiciones transitorias.	83
Disposición transitoria primera.	83
Disposición transitoria segunda.....	83
Disposición transitoria tercera.	84
Disposición transitoria cuarta.	85
Disposiciones finales.	85
Disposición final primera.....	85
Disposición final segunda.....	85
Disposición final tercera.....	87
Disposición derogatoria.	87
Resolución de 28 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 13 de junio de 2019, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.....	88

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo Sectorial es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta servicios en los Organismos Públicos Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, excepto para los puestos de trabajo de Fuera de Convenio (Subdirectores, Jefes de Área, Jefes de Departamento, Jefes de División, Jefes de Unidad y Secretarías de Fuera de Convenio).

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

Este Convenio Colectivo será de aplicación, desde 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes.

La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes (organismos públicos: Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y/o parte social: Sindicatos firmantes), de forma expresa con un plazo de preaviso superior a un mes respecto a la fecha de su finalización. En tanto no se logre un nuevo Convenio que lo sustituya, se mantendrá en vigor todo el articulado del mismo, incluido su contenido normativo y económico con la excepción del crédito horario y la financiación de los gastos de los miembros de la Comisión Paritaria, que sólo se prorrogarán 12 meses a partir de la fecha de la constitución de la Mesa Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, quedando expresamente sin efecto a partir de dicha fecha. Asimismo, y en relación con la ultraactividad del mismo, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará al conjunto del Sistema Portuario de Titularidad Estatal que conforma el Sector Empresarial de carácter público y dependiente del Ministerio de Fomento, siendo representado como Empresas al Organismo Público Puertos del Estado y a las Autoridades Portuarias (Bahía de Algeciras, Alicante, Almería, Avilés, Baleares, Barcelona, Bilbao, Bahía de Cádiz, Cartagena, Castellón, Ceuta, A Coruña, Ferrol-San Cibrao, Gijón, Huelva, Las Palmas, Málaga, Marín y Ría de Pontevedra, Melilla, Motril, Pasaia, Santander, Sevilla, Tarragona, Santa Cruz de Tenerife, Valencia, Vigo y Vilagarcía), a tenor de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre (en adelante, TRLPEMM).

Como trabajador/a, afectará a la totalidad del personal de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias comprendidos en su ámbito funcional (Grupo II: Responsables y Técnicos y Grupo III: Profesionales) incluidos en la clasificación profesional.

La parte social queda integrada por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, en representación de los trabajadores/as.

Artículo 4. Acuerdos de empresa y concurrencia.

Las materias reguladas en el Convenio Colectivo, no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores.

En los supuestos de remisión, por parte de este Convenio Colectivo a los Acuerdos de Empresa a que se refiere el art. 48.3 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2011 (TRLPEMM), de 5 de septiembre, las partes que los negocien deberán realizar un desarrollo estricto de las materias que determine el Convenio Colectivo, a los efectos de su eficaz aplicación, sin que ello pueda suponer en ningún caso alteración alguna de lo pactado en el Convenio Colectivo, ni vulneración de los criterios establecidos en el mismo en las distintas materias.

Los Acuerdos de Empresa serán negociados en cada Autoridad Portuaria una vez hayan sido asignados los correspondientes recursos por Puertos del Estado, y deberán acompañar a la documentación del Plan de Empresa en su presentación ante Puertos del Estado, para ser aprobados junto con el citado Plan, remitiendo copia del referido Acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Puertos el Estado comunicará anualmente a la Comisión Paritaria, la asignación de las masas salariales de cada uno de los Organismos Públicos del Sistema Portuario, en aplicación del artículo 48 del TRLPEMM, tanto en sus fases de autorización previa a la negociación de los Acuerdos de Empresa, autorización definitiva con arreglo a los Acuerdos de Empresa aprobados y liquidación de las masas gastadas.

Los Acuerdos de Empresa son parte integrante del Convenio Colectivo y regularán su propia vigencia, que será como máximo la del Convenio Colectivo y como mínimo un año, en consecuencia, estos deberán ser negociados en cada ámbito por el Comité de Empresa/Delegados de Personal y, en todo caso, se garantizará la presencia de los firmantes de este Convenio si no tuviesen representación. Respecto del contenido económico, se negociará anualmente la parte correspondiente a las dotaciones adicionales que, en su caso, se autoricen dentro de los límites presupuestarios.

Serán nulos los acuerdos alcanzados en dicho ámbito que no estén aprobados y comunicados a la Comisión Paritaria y/o sobrepasen la masa autorizada.

El contenido de los Acuerdos de Empresa será el siguiente:

A) Con carácter de pacto entre las partes.

a) Definición de los complementos retributivos, tales como flexibilidad horaria, cambio de turno, etc., así como aquellos otros específicos de cada Autoridad Portuaria y masa salarial asignada a cada uno de ellos, dentro de la atribuida por Puertos del Estado con carácter previo a la negociación del Acuerdo de Empresa.

b) Medidas acordadas, en su caso, para la adaptación de la plantilla a las decisiones organizativas adoptadas por los organismos públicos a efectos de su optimización. El tiempo de negociación llevado a cabo en el Acuerdo se computará a los efectos establecidos en el mecanismo recogido con carácter general en la Disposición Final 2.ª de este Convenio Colectivo.

c) Acuerdos sobre distribución de jornada y vacaciones, anticipos y préstamos y comedores.

B) Con carácter informativo de los organismos públicos a la representación de los trabajadores/as.

a) Identificación de las necesidades a las que se dirigirán las acciones formativas necesarias para mejorar la cualificación profesional, con la valoración de la masa salarial asignada para financiar el desarrollo profesional de los trabajadores/as que se hagan acreedores al mismo de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

b) Planificación de plantillas del ejercicio, con referencia al número de efectivos previstos a la finalización del mismo en cada una de las ocupaciones, como consecuencia de los cambios de ocupación, oferta de empleo público y bajas previstas, teniendo en cuenta que dicha planificación no supone compromiso alguno para su cobertura definitiva.,.

c) Copia del cuadro resumen en materia de recursos humanos incluido en el Plan de Empresa una vez aprobado.

Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo o, en su caso, prorrogado, los Acuerdos de Empresa no podrán ser renegociados en su estructura normativa y retributiva con la única salvedad de posible negociación respecto de las cantidades económicas adicionales destinadas a los mismos si las hubiera.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este Convenio Colectivo, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio Colectivo con vinculación a la totalidad del mismo.

Las situaciones personales que se hubiesen consolidado con anterioridad al inicio del ámbito temporal del Convenio Colectivo se mantendrán en tanto se produce su absorción por la aplicación de los incrementos contenidos en el presente Convenio, de acuerdo con su naturaleza. Las partes se comprometen a alcanzar la total absorción de estas situaciones como máximo durante la vigencia del Convenio.

Las situaciones personales consolidadas a que se refiere el párrafo anterior y que se refieran a retribuciones básicas, serán absorbidas, por este orden, por los incrementos derivados del desarrollo del modelo y cambios de ocupación.

Las situaciones personales consolidadas a que se refiere el primer párrafo de este artículo y que se refieran a retribuciones por productividad, serán absorbidas por los incrementos que se produzcan en este concepto.

Artículo 6. Comisiones.

I. Paritaria. Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio. Para dar trámite a un conflicto o demanda ante esta Comisión Paritaria, la cuestión deberá ser expuesta por cualquiera de los firmantes de este Convenio Colectivo.

Composición:

La Comisión estará formada por 30 miembros. De ellos 15 representarán a Puertos del Estado y a las Autoridades Portuarias y 15 a los trabajadores/as. Los miembros de la Parte Social serán designados por cada una de las Centrales Sindicales firmantes, correspondiendo:

UGT: 7.

CC. OO.: 7.

CIG: 1.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible. Las variaciones de los miembros de la Comisión que puedan producirse se comunicarán, obligada y simultáneamente al efectuarse el relevo, a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan.

No obstante, lo anterior, el número de representantes que asistirán a las sesiones de la Comisión, será de 14 miembros, 7 por cada parte:

A. Representación Organismos Públicos Portuarios:

- Puertos del Estado y Autoridades Portuarias: 7 miembros.

B. Representación Sindical:

- UGT: 3.
- CC. OO.: 3.
- CIG: 1.
- Total: 7 miembros.

La sede administrativa de la Comisión Paritaria, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en Puertos del Estado, avenida del Partenón, 10 (28042 Madrid).

Para el cumplimiento de las funciones que tienen atribuidas, los miembros de la Comisión Paritaria gozarán de un crédito horario del 100% de su jornada, y tendrán garantizadas el 100 % de las retribuciones que percibirían en el supuesto de que permanecieran en sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta para ello, las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo y las que se pacten en materia de productividad en el Acuerdo de Empresa correspondiente.

Disfrutarán igualmente de los derechos y garantías que el Convenio Colectivo reconoce a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo percibirán, de acuerdo al porcentaje de representatividad que ostenten en la Comisión Paritaria, la cantidad que se acuerde anualmente, como indemnización por los gastos que, por todos los conceptos, se deriven de su condición de miembro de dicha Comisión.



A tal fin, Puertos del Estado pondrá a disposición de cada Organización Sindical firmante la cantidad global que le corresponda, dicha aportación será incompatible con cualquier otra que pueda percibirse de otra Autoridad Portuaria o Puertos del Estado para el mismo fin.

A efectos de control, los miembros de la Comisión Paritaria comunicarán sus planes mensuales a Puertos del Estado.

Competencias de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el Procedimiento que se regula en este artículo.
- Conflictos de interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa.
- Conocimiento de los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos.
- Revisiones salariales y sus tablas retributivas.
- Actualizar los procedimientos del modelo de competencias conjuntamente con sus Anexos definitorios, de conformidad a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda de este Convenio.
- Proponer la modificación o inclusión de nuevos artículos del Convenio Colectivo, para su posterior remisión a la Mesa Negociadora, quien deberá aprobar, en su caso, las mismas, salvo que éstas se deriven de la aplicación de normativa legal, en cuyo caso será directamente incluida.
- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

Procedimiento: La Secretaría de la Comisión Paritaria, estará obligada a remitir a cada una de las Organizaciones que componen dicha Comisión Paritaria, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión Paritaria por el conducto más rápido posible.



Carácter de las reuniones y convocatorias: La Comisión deberá reunirse, para tratar de asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias o la mayoría de la representación sindical.

Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de Ordinarias o Extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria en las que se incluyan puntos del Orden del Día relativos a Conflicto Colectivo o Huelga, tendrán el carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya carácter ordinario.

En las convocatorias Ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días y, en las Extraordinarias, en el término de 3 días desde la recepción de la convocatoria.

Los integrantes de ambas partes están legitimados para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días de antelación a la fecha de la reunión, mediante cualquier medio que permita tener constancia de su recepción, haciendo constar el Orden del Día y el carácter de la reunión, y remitiendo, a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión, ésta podrá constituir Comisiones de Trabajo cuyos acuerdos sólo tendrán validez una vez aprobados por la Comisión Paritaria. Asimismo, la Secretaría de la Comisión Paritaria podrá convocar una comisión de trabajo para tratar otros asuntos que considere urgentes.



De las Actas de las Sesiones: De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos, desacuerdos y/o conclusiones que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas excepcionalmente y por acuerdo de cada una de las partes en las Actas, siempre que la Organización correspondiente aporte escrito en el que consten expresamente las manifestaciones que desee incorporar al Acta.

Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión designada por sus miembros y que corresponderá a la representación de Puertos del Estado y de Autoridades Portuarias.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la Comisión, mediante la firma de un representante de cada organización sindical y la firma de un representante de los organismos públicos. Dicha aprobación se efectuará con carácter ordinario en la misma sesión, y con carácter extraordinario en la reunión siguiente que celebre la Comisión. Si una de las representaciones solicitase un período adicional para la valoración de la misma al objeto de firmarla o no la misma, éste no podrá ser superior a un mes de plazo improrrogable.

Una vez aprobadas, las Actas tendrán carácter vinculante.

Del *quorum* y régimen de adopción de acuerdos: Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de Acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajador/aes.

Por acuerdo de las partes las diferencias existentes en el seno de la Comisión podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación o arbitraje. De mantenerse el desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, el Organismo Público afectado y la representación social, adoptarán las medidas que consideren oportunas.

Actuación en materia de conflicto colectivo y huelga: Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que:

- Los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y derivados de éste, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión Paritaria.



- Los preavisos de convocatoria de huelga deberán ser obligatoriamente comunicados a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC, así como durante el periodo del preaviso de huelga.

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

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

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, adoptadas por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorias.

De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente Huelga o Conflicto Colectivo, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la Comisión Paritaria, siendo ésta la que dicte la Resolución vinculante que corresponda.

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

Las partes manifiestan su adhesión al Convenio sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), salvo que la cuestión sometida al mismo tenga repercusión sobre la normativa presupuestaria aplicable.

II. Comisión Estatal de Competencias. Sus competencias y cometido se determinará en el procedimiento que se regule una vez aprobado este Convenio Colectivo.

- Presidente: Director de RR.HH. de Puertos del Estado.
- Secretario: Designado por el Presidente. Sin voto.
- En representación de los Organismos Públicos Portuarios: 5 miembros incluido el Presidente (Nombrados por Puertos del Estado).
- En representación de los trabajadores/as (Centrales Sindicales firmantes): 5 miembros.



III. Comisión Local de Competencias. Será una Comisión Paritaria conformada por los miembros de los Sindicatos firmantes (3 representantes) del III Convenio Colectivo y otros tres en representación de la Autoridad Portuaria.

Esta comisión tendrá a todos los efectos la consideración de comisión delegada de la Comisión Estatal de gestión por competencias y tiene, como único objetivo, la aplicación del Sistema de Gestión por Competencias determinado en el Convenio Colectivo de carácter estatal, no tendrá la consideración de comisión negociadora.

Los componentes de la representación de los organismos públicos, serán designados por el Presidente de la Entidad o por persona en quien delegue, encontrándose entre los mismos el responsable de RR. HH.

La representación sindical será designada entre los representantes de los sindicatos firmantes del III convenio Colectivo del Comité de Empresa o Delegados Sindicales con representación en el Comité y, en cualquier caso, los sindicatos firmantes del Convenio y dentro de su ámbito territorial de representación, podrán designar un representante (dentro del número que le corresponda) a cualquier trabajador de la plantilla que no perteneciendo al Comité de Empresa o sea Delegado Sindical, ostente cierta representación en su sindicato, con crédito horario a cargo de la empresa para las reuniones de esta Comisión Local de Competencia.

CAPÍTULO II

Organización y dirección del trabajo

Artículo 7. Organización.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá, en sus respectivos ámbitos, a los Órganos de Gobierno y Gestión de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias, que la ejercerán por sí mismos o a través de las delegaciones oportunas.

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias recabarán de los representantes legales y sindicales de los trabajadores/as los informes y asesoramientos que estimen oportunos.



Artículo 8. Dirección y control del trabajo.

El trabajador/a vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de las respectivas Autoridades Portuarias o de Puertos del Estado. Estas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as con diversidad funcional, en su caso.

Los responsables de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias se reunirán con una periodicidad mensual con los representantes legales de los trabajadores/as, a efectos de informar del desarrollo del trabajo y recibir sugerencias sobre el mismo.

Artículo 9. Movilidad funcional y polivalencia.

Se establece la movilidad funcional entre Grupos y Bandas y se pacta expresamente la polivalencia entre los diferentes Grupos con los límites de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional y polivalencia que se pacta tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos:

Dar cobertura a los requerimientos del servicio siempre que lo exijan las necesidades organizativas de los organismos públicos portuarios, contribuir a favorecer el trabajo en equipo, posibilitar la ocupación de periodos de inactividad de los trabajadores/as dentro de su jornada laboral, así como suplir las ausencias de carácter temporal de los trabajador/aes por motivos tales como vacaciones, bajas y sustitución de corta duración, etc., todo ello en el seno de los distintos grupos profesionales, sin más limitaciones que las impuestas por la capacitación/formación y titulación académica o profesional de los trabajadores/as. También ha de comprender la incorporación de aquellas funciones y tareas que sean consecuencia de los cambios evolutivos de los medios o procedimientos que se implanten.

Debe posibilitar la realización de tareas correspondientes a distinto grupo profesional, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.



Cuando, con fundamento en los anteriores criterios, los trabajadores/as vengan obligados a realizar plenamente las funciones propias de una ocupación clasificada en una Banda superior, con carácter de permanencia, aunque también con elemento de interinidad, percibirán por este concreto trabajo el salario correspondiente al nivel de la Banda superior que se corresponda con las necesidades organizativas cubiertas mediante su movilidad funcional, siempre que dicho salario sea superior al que el trabajador/a venía percibiendo. La consideración de permanencia se determinará en los procedimientos del modelo de gestión por competencias.

En el supuesto de que se realicen plenamente las funciones de una ocupación clasificada en una Banda superior durante un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, se podrá reclamar que se proceda a activar el mecanismo de cobertura correspondiente, salvo que se trate de la sustitución de trabajador/aes en situación de suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto.

La realización plena de funciones correspondientes a una ocupación de la misma Banda con carácter de permanencia en los términos antes descritos, siempre que el trabajador/a tenga acreditado el perfil personal y se trate de funciones que correspondan al menos a dos niveles por encima del que tenga asignado, dará lugar a la percepción de las retribuciones propias del nivel de destino y a la activación del procedimiento de cobertura correspondiente en los mismos casos arriba indicados. El procedimiento a iniciar deberá contar con la dotación presupuestaria necesaria de acuerdo a las necesidades organizativas de cada organismo público portuario.

Artículo 10. Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género.

– La/el trabajadora/or víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional y de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.



- En tales supuestos la Administración estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.
- El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo anteriormente desempeñado por la/el trabajadora/or.

Artículo 11. Certificaciones.

Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, dentro de sus respectivas competencias, están obligadas a entregar al trabajador/a, a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral.

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser visadas por el Presidente correspondiente o persona en quien delegue.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y contratación

Artículo 12. Clasificación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, adoptan el modelo de gestión por competencias como instrumento de gestión de recursos humanos.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en Grupos, Bandas y Niveles y se establece con el fin de ordenar las ocupaciones atendiendo a las competencias requeridas para cada puesto, formación y capacitaciones tanto técnicas como conductuales para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción.

El Grupo Profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las Banda agrupan, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que, por su naturaleza, se asocian a determinadas profesiones oficios o ramas de actividad profesional.



El Nivel se define como el conjunto de competencias que delimitan el grado de complejidad de cada una de las ocupaciones.

En materia de clasificación profesional, los Grupos Profesionales definidos en el art. 3 se dividen en bandas y niveles con arreglo a lo siguiente:

- Grupo II: Responsables y Técnicos:
 - Banda I. Niveles del 1 a 8 (Responsables).
 - Banda II. Niveles del 1 a 8 (Técnicos).
- Grupo III: Profesionales:
 - Banda I. Niveles del 1 a 7 (Jefes de Equipo y Patrón Trafico Interior).
 - Banda II. Niveles del 1 a 7 (Ocupaciones Profesionales).

Artículo 13. Ingresos, periodo de prueba y promoción.

I. Ingresos y periodo de prueba. El sistema de selección se ajustará a la normativa general presupuestaria y sobre empleo vigente en cada momento y se realizará de acuerdo al derecho laboral y conforme a los siguientes criterios:

- a) Debe basarse en los principios de igualdad, mérito y capacidad y hacerse mediante convocatoria pública.
- b) Ha de ajustarse a la normativa laboral y presupuestaria y realizarse de acuerdo con las necesidades de personal definidas por el Organismo Público respectivo.
- c) Los requisitos de ingreso serán, en todo caso:
 - Titulación y aptitud suficiente para la ocupación, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional.
 - Haber cumplido la edad que fijen las leyes.
 - Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño de la ocupación de que se trate, superando, en su caso, las correspondientes pruebas.
- d) Con carácter general, la selección se efectuará por concurso-oposición, oposición o por concurso de méritos.



- e) El Organismo Público designará el Tribunal y establecerá las bases de la convocatoria, de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión Local de Competencias. Los órganos de Selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, posibilitando en la medida de lo posible la paridad en su composición. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título personal, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Asimismo, se recabará información al Comité de Empresa sobre aquellos trabajadores/as de la Autoridad Portuaria o Puertos del Estado con formación igual o superior a la plaza convocada para que sean seleccionados por la Dirección como miembros del Tribunal.
- f) Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de Organismos competentes o Empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal.
- g) Regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestario.
- h) Presencia equilibrada: Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %. En caso de no contar con dicha presencia, se emitirá informe razonado que objete los impedimentos para alcanzar el equilibrio establecido en el párrafo anterior.
- i) El abono de indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de Oposiciones y Concursos, para convocatoria fijas o temporales ha de efectuarse según lo regulado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y Disposiciones Complementarias sobre Indemnizaciones por Razón de Servicio en el Sector Público.



j) El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para el Grupo Profesional II y de un mes para los demás trabajadores/as, dichos períodos se incluirán por escrito en los respectivos contratos. Transcurrido este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador/a este periodo a todos los efectos. Durante este periodo, tanto el Organismo Público como el trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña. Del fin de las relaciones reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores/as.

La situación de Incapacidad Temporal, que afecte al trabajador/a en período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

k) En convocatorias de carácter restringido entre Administraciones Públicas estatales o intraportuarias se atenderá a las resoluciones, instrucciones o bases de convocatorias autorizadas por el órgano de la administración competentes respecto de las primeras y, a través de concurso de méritos las segundas.

II. Promoción. Para los empleados de Autoridades Portuarias y Puertos del Estado no se les exigirá titulación para promoción interna, salvo que la misma sea necesaria y específica para desempeñar el puesto según la legislación vigente y conforme al modelo de gestión por competencias.

Artículo 14. Contratación temporal.

La contratación temporal de personal se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación y por este Convenio Colectivo Sectorial mediante las modalidades de eventual por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado e interinidad.

Se autoriza a que en los Acuerdos de Empresa se determinen las actividades en que puedan contratarse trabajadores/as temporales. Fijado el concepto de eventualidad, las partes legitimadas en ese ámbito descrito elegirán, de entre las siguientes duraciones, la que más se ajuste a sus necesidades:



1. Contratos temporales de hasta seis meses, en un período de referencia de doce meses.
2. Contratos temporales de hasta doce meses en un período de referencia de dieciocho meses.
3. Los contratos por obra o servicios determinado se cumplimentarán conforme art. 15. A) ET, incluida la prórroga establecida en dicho artículo.
4. Contratos de interinidad con reserva de puesto de trabajo.
 - a) Bolsa de trabajo. Los Organismos Públicos podrán constituir una bolsa de trabajo, a fin de satisfacer necesidades puntuales de plantilla que se produzcan periódicamente. La duración de esta Bolsa no excederá de 24 meses. Excepcionalmente y hasta la constitución de una nueva bolsa, se podrá prorrogar por un período máximo de 6 meses.

Artículo 15. Contratos para la formación.

Podrán celebrarse contratos para la formación con el límite del 1% o fracción de la plantilla. La retribución de estos trabajadores/as será del 80% de la correspondiente a su ocupación durante el primer año y del 85 % durante el segundo año, respetando, en todo caso, la jornada establecida para estos contratos en el E.T.

Artículo 16. Estudiantes en prácticas.

Los organismos públicos informarán a los representantes de los trabajadores/as de los convenios de colaboración con Centros de Formación, Institutos de Investigación, etc. para la realización de actividades por estudiantes en prácticas en los Organismos Públicos. Los estudiantes en prácticas no podrán realizar los trabajos que con carácter habitual venga realizando el personal del organismo público.

Artículo 17. Censo de personal.

Semestralmente se facilitará al Comité de Empresa y a las organizaciones sindicales el censo actualizado de personal con los datos siguientes, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal: nombre y apellidos, clasificación profesional, naturaleza del contrato y servicio al que está adscrito cada trabajador/a.



CAPÍTULO IV

Jornada y horario de trabajo

Artículo 18. Jornada.

La jornada de trabajo general será como máximo de treinta y siete horas y media semanales. El cómputo del horario se realizará para cada ejercicio y resultará sobre una jornada diaria de siete horas y media por el número de días hábiles de trabajo de cada uno de los años.

Cuando se trabaje en régimen de jornada partida ha de respetarse, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo no superior a dos horas; en la jornada continuada, el descanso será como mínimo de veinte minutos computables como trabajo efectivo.

Cada Organismo Público elaborará antes de finalizar el año, el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as. Una vez aprobado se hará público y de no llegarse a acuerdo, seguirá vigente el anteriormente firmado, respetando en cualquier caso lo establecido anteriormente en este artículo.

En el ámbito de cada Organismo Público, a través del Acuerdo de Empresa, se establecerá exclusivamente la distribución de la jornada y su cómputo, a partir de los actualmente existentes.

En cada Autoridad Portuaria y Puertos del Estado, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua. Asimismo, en los acuerdos de distribución de jornada, se determinará el límite de uso y el régimen de recuperación. Esta disponibilidad será incompatible con la regulación de reducción de jornada del artículo 26 g) de este Convenio. Igualmente, será incompatible esta regulación respecto de lo contemplado en el artículo 25 e).



Artículo 19. Trabajo a turnos.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas o de meses.

Ningún trabajador/a estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria a dicho turno o que hubiese sido contratado para trabajar en período nocturno, que es el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 20. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incrementándose la retribución en un 30% del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o que este trabajo esté retribuido en un plus creado para tal fin.

Los trabajadores/as que realicen trabajos nocturnos a los que se reconozcan, a través de los mecanismos de vigilancia de la salud, problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en el Organismo Público y para el que sean profesionalmente aptos.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, no trabajaran entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

La percepción del Plus de Turnicidad en las modalidades A y B regulado en el artículo 58 de este Convenio es incompatible con la nocturnidad.

Artículo 21. Descanso dominical y en días festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas se trabaje en domingo o día festivo, se percibirá con cargo al Plus que se determine en el correspondiente Acuerdo de Empresa la cuantía de 40,50 €.

La realización de estos trabajos dará lugar a un descanso compensatorio de una jornada, dentro de un período de tiempo razonable que como norma general será el siguiente al festivo.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias, a excepción de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor. Tendrán esta consideración las horas que se realicen:

- Por la necesidad de prevenir y/o reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.
- Por la manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir especial motivo de riesgo para la seguridad del área portuaria.
- Por causas excepcionales motivadas por la seguridad de bienes y personas.

Estas horas extraordinarias se abonarán incrementando el valor del salario hora en un 100 %.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 23. Vacaciones.

El periodo vacacional queda establecido, con carácter general entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

Todos los trabajadores/as disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas, que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten de 22 días hábiles.

Las vacaciones anuales retribuidas se podrán fraccionar según lo establecido en los Acuerdos de Empresa sin que en ninguno de estos casos se sobrepasen los 22 días hábiles.

Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del mes natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

El personal podrá, excepcionalmente, y respetando las necesidades del servicio, solicitar el disfrute de sus vacaciones fuera del período vacacional, respetando, en todo caso, lo establecido en el Acuerdo de Empresa en cuanto su fraccionamiento y duración máxima.



Cuando excepcionalmente y si por necesidades del servicio se tuvieran que disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional antes señalado, se tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso adicional de una semana natural.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, teniendo derecho el personal de nuevo ingreso a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en dicho periodo. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del organismo público o durante el disfrute de las mismas el trabajador/a causa baja por una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario del organismo público coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o la paternidad, adopción o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las de años siguientes y/o sucesivos.

Al personal que durante el año no haya disfrutado las vacaciones por suspensión o extinción de su contrato de trabajo, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Excepcionalmente, cuando un trabajador/a no haya podido disfrutar de la totalidad de las vacaciones por razones de servicio, podrá disfrutarlas durante la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

Las vacaciones se abonarán conforme al promedio de la totalidad de los emolumentos fijos o programados en el régimen de organización obtenidos por el trabajador/a durante los tres meses anteriores al disfrute, sin perjuicio de lo que resulte de la definición de los pluses pactados en los Acuerdos de Empresa.



Cada Organismo Público Portuario, a través del referido Acuerdo de Empresa, establecerá los plazos y el procedimiento para elaborar y publicar el calendario vacacional, estableciendo como criterios de preferencia para su disfrute los relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral, y en especial la antigüedad en la empresa, oída la representación de los trabajadores/as. El trabajador/a conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 24. Licencias sin retribución.

El Personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Durante el citado periodo, el trabajador/a se encontrará en situación de alta en el organismo público, manteniéndose la obligación de cotizar por parte de ésta.

Artículo 25. Permisos retribuidos no recuperables.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes, conforme a lo establecido en el EBEP, con las excepciones legales y jurisprudencia del Tribunal Supremo que modifique la citada norma, así como aquellos otros correspondientes.

- a) Matrimonio o formación de pareja de hecho: 17 días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Para 1.º grado de consanguinidad o afinidad tres días hábiles o cinco si acaece en distinta provincia o isla. Para 2.º grado de consanguinidad o afinidad dos días hábiles o cuatro si acaece en distinta provincia o isla. Se podrán disfrutar en un período máximo de referencia de una semana desde el hecho causante. Excepcionalmente, se concederá este permiso en los supuestos de convivencia, debidamente acreditada, con familiares cuyo parentesco exceda del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho persistiera, el plazo de disfrute del permiso se podrá prolongar a petición del trabajador durante la duración del mismo. Este hecho generará como máximo quince días al año.



c) Traslado de domicilio: dos días naturales cuando sea dentro de la misma provincia o isla y cuatro días naturales cuando sea en distinta provincia o isla.

d) Exámenes finales y demás pruebas definitivas: Durante los días de su celebración para asistir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o reconocidos, en materias correspondientes a cursos académicos oficiales (ESO, F.P. Bachiller y Titulación Superior) y, por el tiempo indispensable para convocatorias de promoción interna o convocatoria externa del propio organismo portuario del trabajador/a, no excediendo en conjunto de quince días de ausencias al año. En todo caso será preceptivo la presentación del documento acreditativo correspondiente de haber asistido al examen. Si la prueba es inmediata al turno de noche, éstas se concederán la noche anterior al examen.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. No podrán superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Este derecho será incompatible con el regulado en el artículo 18 de este convenio sobre disponibilidad.

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Los días de disfrute regulados en este apartado no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

g) Los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre: Se procurará que el máximo de personal disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos. Cuando el día 16 de julio coincida en domingo o festivo, el personal disfrutará de un día de libre disposición a añadir a los del apartado f).



h) Víctimas del terrorismo: Cuando el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y los hijos de heridos y fallecidos, siempre que tenga la condición de víctimas del terrorismo, el trabajador/a tendrán una reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o reordenación del tiempo de trabajo, horario flexible u otra ordenación del tiempo de trabajo.

Para hacer efectivos el derecho a la protección y a la asistencia social integral, el trabajador/a que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

i) Formación militar, básica y específica: Se dispondrá de permisos para la realización de formación militar, básica y específica y de formación continuada a unidades, centros y organismos del Ministerio para los Reservistas Voluntarios, según lo estipulado en el artículo 134.2.a) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Los permisos de los apartados a), b), c), e) y i) se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador/a que alegue causa que resultase falsa, a cuyo efecto habrán de acreditar la causa con la mayor inmediatez respecto al hecho causante.



El trabajador/a que forme parte de una unión estable de pareja, tendrá derecho a las licencias retribuidas que le correspondan de las recogidas en los apartados anteriores y por los tiempos que allí se indican. Para poder ejercitar este derecho deberá acreditar la formalización de la convivencia mediante acreditación de la inscripción en el Registro de Uniones de Parejas de Hecho o mediante escritura pública.

Artículo 26. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Organismo Público.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.



Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Organismo Público.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá la duración establecida en la legislación vigente en cada momento, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por el organismo público en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.



d) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

e) Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: El trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, y en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

g) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o cuidado directo de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de sus retribuciones que correspondan. Este derecho será incompatible con el regulado en el artículo 18 de este convenio sobre recuperación de jornada del 5%.



h) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

i) Por ser preciso atender el cuidado por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Concluirá la vigencia de este permiso en caso de alta o fallecimiento del familiar. Por ello, en el caso de que la hospitalización o enfermedad muy grave fuese inferior a los días de jornada reducida, la misma se limitará a los días en que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado o a los días en que el facultativo médico haya acreditado como de enfermedad muy grave. En todo caso, debe entenderse por enfermedad muy grave aquella que carece de elementos terapéuticos para hacerla reversible o paliarla de forma satisfactoria. Para la obtención de este permiso se requiere realizar la debida solicitud acompañada de un documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado y certificado expedido por el servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar. En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso, una vez por cada proceso patológico. La denegación de esta medida deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes. No será posible sustituir la reducción del cincuenta por ciento de la jornada prevista por una dispensa total de asistencia al trabajo que agrupe la totalidad del tiempo objeto de reducción. Este permiso puede solicitarse a continuación del previsto en el apartado b) del art. 25 anterior, (en concreto, permiso por accidente o enfermedad grave de familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad), en el caso de agravamiento del familiar.

j) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.



En los casos previstos en los apartados a), b), y c) –parto, adopción, paternidad– el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/las trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Sin perjuicio de lo anterior y, en relación a los apartados a), b) y d) de este artículo, será de aplicación en aquello que suponga una mejora de los derechos reconocidos lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sin que pueda suponer, en ningún caso, la posibilidad de duplicidad de derechos ante los mismos hechos causantes.

El trabajador/a que forme parte de una unión estable de pareja, tendrá derecho a las licencias retribuidas que le correspondan de las recogidas en los apartados anteriores y por los tiempos que allí se indican. Para poder ejercitar este derecho deberá acreditar la formalización de la convivencia mediante acreditación de la inscripción en el Registro de Uniones de Parejas de Hecho o mediante escritura pública.

Artículo 27. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

1.1 Excedencia voluntaria general. Los trabajadores/as fijos, que cuenten como mínimo con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a 4 meses ni superior a diez años.



La solicitud deberá efectuarse mediante escrito dirigido al Presidente del Organismo Público respectivo, treinta días antes de la fecha en que se desea iniciar el periodo de excedencia, fijándose fecha de comienzo de la misma y la duración mínima prevista. De esta resolución se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores/as.

El tiempo de excedencia no será computable a efectos de antigüedad y promoción.

El trabajador/a excedente voluntario deberá solicitar el reingreso o un nuevo período de excedencia (que no podrá ser inferior a un año ni sobrepasar, en el cómputo total el plazo máximo), mediante escrito dirigido al Presidente correspondiente, al menos treinta días antes de la terminación del plazo de excedencia reconocido, perdiendo, en caso contrario, el derecho de reingreso.

Solicitado el reingreso, el trabajador/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma o similar ocupación.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un periodo de cuatro años efectivos al servicio del Organismo Público correspondiente contados a partir de la fecha de reingreso.

1.2 Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo organismo público generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el organismo público portuario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del organismo público.

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

2. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa se concederá en caso de designación o elección del trabajador/a para un cargo público, o un cargo sindical electo que imposibilite la asistencia al trabajo.

La situación de excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

El trabajador/a permanecerá en excedencia forzosa mientras se encuentre en ejercicio del cargo público o sindical, debiendo solicitar dentro de los 60 días siguientes al cese en el mismo, la reincorporación a su puesto de trabajo. Esta deberá producirse el día primero del mes siguiente a la petición de reincorporación.



3. Excedencia especial. Estará en situación de excedencia especial con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría y durante un plazo máximo de tres años, el trabajador/a fijo que, a petición propia y autorizado por el correspondiente Organismo Público, pase a prestar los servicios que venía prestando en la Autoridad Portuaria o Puertos del Estado, de forma permanente en otro Organismo Público Portuario de Titularidad Estatal o en una unidad productiva autónoma cuya actividad haya sido objeto de cesión, venta o traspaso por el Organismo Público.

Si se dieran las circunstancias previstas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajador/aes, el nuevo titular quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales respecto a los trabajadores/as adscritos a dichas unidades que opten por su incorporación a la nueva empresa con funciones de la misma naturaleza.

Las situaciones de excedencia consideradas darán derecho al cómputo de antigüedad durante su vigencia, pero, en ningún caso a la percepción con cargo a los Organismos Públicos de sueldo, retribuciones, ni ninguna otra clase de prestación o concepto evaluable económicamente.

Los trabajadores/as en situación de excedencia especial y durante el plazo contemplado en el párrafo primero, podrán reingresar en los Organismos Públicos respectivos si se extinguiera su relación laboral por cualquier causa salvo por jubilación o invalidez o por despido disciplinario considerado «procedente».

En el plazo de un mes a partir del cese, el interesado deberá solicitar por escrito al Organismo Público su reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, que renuncia a su derecho. Solicitado el reingreso éste se producirá de manera inmediata, o bien, solicitar la excedencia voluntaria. La suma de estas dos excedencias sucesivas no podrá exceder de diez años.

Los períodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, estarán asimilados a la situación de excedencia especial, según lo determinado en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.



4. Normativa común sobre Excedencias. El retorno del trabajador/a desde una excedencia (voluntaria, especial o forzosa) a su organismo de origen no dará derecho a la solicitud de cualquier tipo de excedencia del organismo en el que cesa. Asimismo, en caso de pasar a depender de un nuevo organismo portuario teniendo vigencia de una excedencia, el trabajador/a optará entre la aplicación de una nueva excedencia respecto del último puesto o mantener la de origen, en ningún caso, podrá mantener en vigor más de una excedencia con cualquier organismo público portuario.

CAPÍTULO VI

Jubilación

Artículo 28. Jubilación legal ordinaria.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada en la Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, y atendiendo a los principios inspiradores de la política de empleo en el sector público estatal, con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad legal fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la misma y vigentes en cada momento.

Esta medida estará vinculada a la mejora de la calidad y estabilidad del empleo de los trabajadores/as de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y se concretará en el rejuvenecimiento de las plantillas como consecuencia de las contrataciones fijas o temporales hacia el empleo fijo.

En este proceso y, al margen de la concreción de ciertas medidas que faciliten el principal objetivo que es la obtención de un empleo estable en nuestro puertos y que más adelante se exponen en este artículo, nos debe permitir una transición de los medios producción puestos a disposición de estos nuevos trabajadores en la mejora de las nuevas medidas técnicas, tecnológicas y formativas, que hagan incrementar la productividad y un desarrollo adicional respecto de la planificación de los organismos públicos portuarios.



Para llevar a término el pacto expreso de la jubilación obligatoria ordinaria cuando el trabajador cumpla la edad legal fijada en la normativa de la Seguridad Social, se deberán implementar las siguientes políticas de empleo y requisitos dentro del ámbito público al que está sometido el Sistema Portuario de Titularidad Estatal:

- Tramitación de la reposición de la baja para la cobertura de otro empleo fijo.
- Tramitación de la reposición de la baja para la cobertura de otro empleo fijo, mediante la consolidación de empleos temporales.
- Como requisito, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. En contrario, podrá permanecer en activo hasta completar el período de carencia, produciéndose, en este caso, la jubilación obligatoria al completarse dicho período.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando que Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias forman parte del sector público, las nuevas contrataciones en cualquiera de sus modalidades para sustituir al trabajador/a que se jubile forzosamente, deberá respetar la legislación laboral y presupuestaria vigente en cada momento.

Artículo 29. Jubilación parcial.

Bajo el principio y sobre la premisa de que los Organismos Públicos asumen y potencian las fórmulas de jubilación gradual y flexible como mecanismos idóneos para evitar la ruptura brusca entre la vida activa del trabajador/a y el paso a la jubilación, atendiendo en cada caso, a la situación personal del trabajador/a y a las necesidades organizativas del organismo público. Se acuerdan como fórmulas para alcanzar este objetivo, el mantenimiento de la jubilación parcial con contratos de relevo para los trabajadores/as que cuenten con la edad reglamentaria establecida en cada momento, se disponga de las preceptivas autorizaciones administrativas, reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social.



En la jubilación parcial, la reducción de la jornada de trabajo será del 75% y el trabajador/a relevista será contratado a jornada completa mediante contrato de duración indefinida, de acuerdo con la oferta de empleo público.

En todo caso, la jubilación parcial estará condicionada a las necesidades organizativas y presupuestarias del organismo público y responderán a la concurrencia de voluntades entre el organismo público y el trabajador/a.

Artículo 30. Bajas incentivadas.

Por razones justificadas, basadas en la planificación de plantilla y salvo necesidades operativas debidamente circunstanciadas, a petición del trabajador/a con al menos un año de antelación, se acuerda como alternativa la baja incentivada a partir de los 61 años o de 56 años si éste tiene reconocida una invalidez total para el trabajo habitual, con una indemnización que, sin superar el máximo de mensualidades que el trabajador/a hubiera tenido derecho en caso de despido improcedente, se ajuste al siguiente criterio: 85 % de las retribuciones, sin actualización, que el organismo público hubiera de abonar al trabajador/a en el supuesto de permanecer en activo hasta la edad de jubilación establecida legalmente en cada momento y como máximo 4 años.

Estas bajas incentivadas deberán contar con las autorizaciones correspondientes y la existencia de consignación presupuestaria suficiente para llevar a cabo las mismas. En ningún caso, en un período de un año, se podrán atender más de un 10 % de peticiones respecto del total de la plantilla si ésta es mayor de 100 trabajadores/as o más de 10 peticiones si la plantilla es menor de 100 trabajadores/as.

En todo caso, las bajas incentivadas estarán condicionadas a las necesidades organizativas y presupuestarias del organismo público y responderán a la concurrencia de voluntades entre el organismo público y el trabajador/a.



CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 31. Principios generales.

La actuación de los Organismos Públicos, de los trabajadores/as y de sus representantes estará informada por los siguientes principios:

- a) La integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones de los Organismos Públicos, tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo como en las condiciones en que éste se desarrolle en todos sus niveles jerárquicos, y conforme al principio de Seguridad Integrada.
- b) La implantación de una auténtica cultura preventiva, a través de la formación, la información y la participación de los trabajadores/as por las vías que se establezcan en cada caso.
- c) La adopción de la acción preventiva, su promoción y la coordinación de actividades en el ámbito portuario, de acuerdo con la Ley de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero y demás normativa dictada en desarrollo de la LPRL.

Artículo 32. Representación.

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

Artículo 33. Delegados/delegadas de prevención.

a) Número y elección: Los Delegados/delegadas de Prevención son los representantes específicos de los trabajadores/a en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por los miembros de los Comités de Empresa o, en su caso, los Delegados/Delegadas de Personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Organismos Públicos de 50 a 100 trabajadores/as: 3 Delegados/as de Prevención.
- Organismos Públicos de 101 a 200 trabajadores/as: 4 Delegados/as de Prevención.
- Organismos Públicos de más de 200 trabajadores/as: 5 Delegados/as de Prevención.



En los Organismos Públicos inferiores a 50 trabajadores/as los Delegados/Delegadas de Prevención serán los Delegados/Delegadas de Personal.

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias proporcionarán a los Delegados/Delegadas de Prevención la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, así como los medios necesarios para llevar a cabo las mismas.

b) Garantías: Los Delegados/delegadas de Prevención tendrán, en el ejercicio de sus funciones, las garantías reguladas en los apartados a, b y c del artículo 68 del Estatuto de los Trabajador/aes para los representantes de los trabajadores/as y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado Estatuto.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores/as, el correspondiente a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por el organismo público para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales.

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

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

c) Competencias y facultades de los Delegados/Delegadas de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados/Delegadas de Prevención:

a) Colaborar con la dirección del organismo público en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, conforme al artículo 33 de la LPRL, la adopción de las decisiones relativas a:

I. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

II. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores/as encargados/as de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

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

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

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

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

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

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados/Delegadas de Prevención, éstos estarán facultados para:

I. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

II. Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.



III. Ser informados por el Organismo Público sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

IV. Recibir del Organismo Público las informaciones obtenidas por éste procedentes 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/as.

V. Recabar del Organismo Público 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/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Organismo Público, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

VI. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL. Cuando la información está sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. En ningún caso, se incluirá en las conclusiones referencia sobre la información médica de carácter personal del trabajador/a o trabajador/a.



VII. Formular al Organismo Público las propuestas y denuncias en materia de prevención de riesgos laborales que consideren necesarias en el ámbito de sus competencias, comprometiéndose dicho Organismo a contestar en un plazo no superior de 15 días, debiendo motivar su respuesta en caso de negativa a la pretensión solicitada.

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

Artículo 34. Comité de seguridad y salud laboral.

a) Constitución y naturaleza. En cada Autoridad Portuaria y en Puertos del Estado se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano de participación de naturaleza paritaria y colegiada destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de dichos Organismos Públicos en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que el número de trabajadores/as y trabajadoras/as sea de cincuenta o más.

b) Composición. El Comité estará formado de manera paritaria por los Delegados/Delegadas de Prevención, de una parte, y por los representantes designados por la Autoridad Portuaria o Puertos del Estado, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados/Delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

c) Funcionamiento. Cada Comité deberá dotarse de un Reglamento de funcionamiento interno, designando, al menos por períodos anuales, qué miembros realizarán las funciones de Presidente y Secretario.

d) Reuniones:

1. Periodicidad de las reuniones: El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.



2. Convocatoria ordinaria: Se hará por el Presidente a través de la Secretaría del Comité de Seguridad y Salud correspondiente con, al menos 72 horas de antelación y se incluirá el Orden del Día en el que figurarán los asuntos que procedan de la reunión anterior o que hayan sido enviados por los miembros al Secretario/a antes de la convocatoria.

Cualquiera de las representaciones podrá solicitar, justificadamente, la convocatoria de reuniones con carácter de urgencia, que se celebrarán en el plazo máximo de 24 horas.

e) Facultades:

I. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

II. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

III. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

IV. Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

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

VI. Cuidar de que todos los trabajadores/as reciban una formación suficiente y adecuada en materias de prevención de riesgos laborales.

VII. Proponer al Organismo Público correspondiente, la necesidad de establecer ayudas médicas y psicológicas para aquellos trabajadores/as drogodependientes o alcohólicos.

f) Competencias:

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



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

III. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

IV. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

Artículo 35. Servicio de prevención.

Puertos del Estado y cada Autoridad Portuaria contarán con un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales, con las funciones fijadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo.

Las actividades que no puedan llevarse a cabo por la propia Autoridad Portuaria y Puertos del Estado serán concertadas con un Servicio de Prevención Ajeno, según lo dispuesto en los artículos 10 y 12.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

Artículo 36. Equipos de protección individual y vestuario.

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias facilitarán los equipos de protección individual (EPI) así como el vestuario adecuados a la naturaleza del riesgo de cada ocupación a todos los trabajadores/as que por las características del trabajo a desarrollar así lo requieran. Se realizará un registro de entrega de los equipos de protección individual.

Los trabajadores/as están obligados a hacer buen uso de los Equipos de Protección Individual y vestuario que les sean entregados, siguiendo las instrucciones facilitadas por el Organismo Público.

Los Equipos de Protección Individual facilitados serán renovados cuando su deterioro o caducidad lo haga necesario, previa devolución de los mismos.



El uso de vestuarios y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio, no iniciando el/la trabajador/a la tarea encomendada en tanto no le haya sido suministrado el EPI y/o Ropa de Protección correspondiente y haya recibido la información y formación necesaria para usarla.

En el plazo no superior a seis meses desde la firma del presente Convenio, el Comité de Seguridad y Salud validará los manuales de autoprotección teniendo en cuenta la naturaleza y el riesgo de cada ocupación.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias promoverán las actuaciones preventivas necesarias para la conservación de la salud, garantizando con una periodicidad mínima anual la vigilancia del estado de salud de sus trabajadores/as, en función de lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, estos Organismos Públicos, promoverán todos aquellos planes preventivos que tiendan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as.

La vigilancia de la salud será extensiva a todo el personal de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias, cualquiera que sea la naturaleza y duración de su contrato y estará diseñada conforme a los riesgos inherentes al puesto de trabajo y su desempeño.

Se realizará un nuevo reconocimiento médico obligatorio al trabajador/a afectado/a, cuando por circunstancias sobrevenidas fuera de la periodicidad prevista en los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud, pudiera producirse una disminución de la capacidad física o psíquica para el ejercicio de las funciones requeridas o comportamientos anómalos y peligrosos por el consumo de alcohol y/o drogas, respecto de aquellas ocupaciones que contemplen en sus protocolos específicos estas medidas.



El reconocimiento será procurado en condiciones que no obstaculicen las posibilidades de recuperación y reinserción del trabajador/a afectado, sin perjuicio de lo establecido en el art. 29 de la LPRL. De este proceso se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, en cuanto representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales, una vez obtenido el consentimiento del trabajador/a.

Los/las trabajadores/as tienen derecho a los exámenes de salud pertinentes y la obligación de someterse a los reconocimientos médicos que sean considerados obligatorios, de acuerdo con la legislación vigente.

Los exámenes de salud tendrán carácter voluntario debiendo el/la trabajador/a prestar su consentimiento antes de someterse al mismo, excepto en las situaciones siguientes en que resulta obligatorio:

- Cuando sea imprescindible evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- Cuando sea necesario verificar que el estado de salud del trabajador/a pueda constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En el caso de exámenes de salud de carácter voluntario, los/as trabajadores/as que no deseen someterse a los mismos deberán renunciar por escrito a dichos reconocimientos.

Los/as trabajadores/as recibirán un informe con los resultados íntegros de cuantas pruebas médicas relacionadas con la vigilancia de la salud le hayan sido practicadas. El acceso a esta información médica, de carácter confidencial, sólo podrá ser conocida por el/la trabajador/a y el personal médico y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

No obstante, lo anterior, las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado únicamente recibirán información referente a la aptitud del/la trabajador/a para el puesto de trabajo sin especificar las causas.



Asimismo, contemplará la necesidad de introducir o mejorar las medidas preventivas.

Cada Autoridad Portuaria y Puertos del Estado proveerá de botiquines, debidamente dotados, todos los centros de trabajo, estableciendo un procedimiento que asegure la dotación permanente del contenido necesario para la atención de los primeros auxilios.

Asimismo, al objeto de dar un mejor servicio a la comunidad portuaria, las Autoridades Portuarias realizarán las gestiones oportunas a fin de concertar el servicio de ambulancia medicalizada, siempre que las condiciones e instalaciones del centro de trabajo lo requieran.

Tipos de exámenes de salud:

- Examen de salud inicial: Con el propósito de proteger al colectivo de trabajadores/as y evitar asignar trabajos a personas que no pueden desempeñarlos físicamente, así como evitar empeorar un problema de salud existente, es importante identificar las alteraciones de salud previas a la incorporación al trabajo.

Constarán de una parte general inespecífica y de las partes específicas correspondientes a cada puesto de trabajo.

- Evaluación periódica: Se realizarán exámenes de salud periódicos, con sus correspondientes partes general y específicas, con una periodicidad mínima anual.

- Evaluación de salud previa a la asignación de nuevas tareas: Si el puesto de trabajo varía en su contenido o bien se produce un cambio de puesto de trabajo, será preciso analizar las condiciones físicas del trabajador/a y comprobar que lo puede desarrollar sin riesgos añadidos. Cuando el cambio de puesto suponga una variación sustancial en su contenido o tenga carácter de permanencia, en función de la evaluación de riesgos del referido puesto, se realizará el reconocimiento médico pertinente al trabajador/a.



– Evaluación de la salud tras ausencia prolongada por motivos de salud: Se podrá realizar un examen de salud a aquellos trabajadores/as que se incorporen al trabajo tras un proceso de enfermedad, a fin de intentar conocer si el motivo de la ausencia, guarda relación con las condiciones de trabajo y si el afectado se encuentra en condiciones de reanudar su actividad, sin riesgo para su salud, la de los demás o del procedimiento de trabajo, respetando la intimidad del trabajador/a. Este examen de salud se podrá practicar cuando la ausencia haya sido superior a tres meses o el origen del mismo así lo aconseje.

Artículo 38. Formación e información en materia de prevención de riesgos.

Todos los trabajadores/as, en función de los riesgos detectados en su puesto de trabajo a través de la Evaluación de Riesgos, tienen el derecho y la obligación de recibir la información y la formación teórica y práctica suficiente relacionada con dichos riesgos, así como las medidas de prevención frente a los mismos.

A partir de las necesidades detectadas, cada Autoridad Portuaria y Puertos del Estado, elaborará la Planificación Anual de las actividades a desarrollar en este sentido. Dicho programa deberá ser debatido en el seno del Comité de Seguridad y Salud, que realizará un seguimiento de su cumplimiento.

Asimismo, los Organismos Públicos deberán proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Organismo Público por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

Artículo 39. Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención y planes de autoprotección.

Las obligaciones de los/las trabajadores/as de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias son, en esta materia, las definidas en el artículo 29 de la LPRL.

Asimismo, será obligatorio para todo trabajador/a de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias, colaborar, previa información, en los Planes de Autoprotección y formar parte de los Equipos de los mismos para los que se le designe.

Para formar parte de los Equipos de los Planes de Autoprotección es necesario, previamente, haber recibido la formación específica teórico práctica de las funciones a desarrollar, estando obligado el/la trabajador/a a seguir estas enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas, con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 40. Cambio de funciones por motivos de salud.

En los casos en que como consecuencia de los reconocimientos médicos o de las situaciones de incapacidad temporal prolongada se ponga de manifiesto que el trabajador/a no está en condiciones de desarrollar el núcleo esencial de las funciones de su ocupación, siendo su situación física compatible con el desempeño de otro puesto de trabajo que exista en el organismo público, ésta ofrecerá al trabajador/a, informando a los representantes de los trabajador/aes, bien la adaptación del puesto a sus condiciones debidamente acreditadas, bien el traslado a otro puesto de trabajo que el organismo público determine, percibiendo, en ambos casos, las percepciones correspondientes a las condiciones de trabajo en las que efectivamente preste sus servicios.

Artículo 41. Riesgos psicosociales.

El Comité de Seguridad y Salud promoverá iniciativas dirigidas al estudio de riesgos psicosociales, de modo que sirva para identificar y valorar dichas situaciones de riesgo y facilite la adopción de las medidas correctoras precisas.



Artículo 42. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, Puertos del Estado y cada Autoridad Portuaria adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que el organismo público tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias deberán determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.



3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que el organismo público tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajador/a o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado anterior.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Representación colectiva

Artículo 43. Cauces de la representación colectiva.

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal y de la representación sindical. En todo lo concerniente a esta materia, se estará a las autorizaciones correspondientes de los órganos de la administración competentes en cada momento.



Los Sindicatos que tengan la condición de más representativos y sean firmantes del presente Convenio podrán constituir una Bolsa de Horas con la totalidad o parte de los derechos y garantías del conjunto de sus miembros con derecho a crédito horario, dentro del ámbito de negociación de este Convenio Colectivo, con la regulación que se establezca al respecto mediante acuerdo con la representación empresarial.

Artículo 44. Comités de empresa y delegados de personal.

a) Composición de la representación unitaria o legal: La representación unitaria o legal de los trabajadores/as corresponde a los Delegados de Personal en los Organismos Públicos de menos de 50 trabajadores/as y al Comité de Empresa en aquellos de 50 o más trabajador/aes.

El Comité de Empresa es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses.

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

b) Dotación: Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, cada Organismo Público facilitará un local en el Centro de Trabajo equipado con los medios adecuados. Las Autoridades Portuarias insulares asumirán el coste de los traslados de los representantes que deban trasladarse entre los centros de trabajo.

c) Competencias: Además de las que de forma concreta les asigna el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- Designar a los miembros de ese mismo Comité o Delegados Sindicales que formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.



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

d) Derechos y garantías: Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, podrán expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, con comunicación a los Organismos Públicos respectivos, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social.

Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes o representados durante la jornada laboral, en los términos establecidos en el artículo 64.1.11 del Estatuto de los Trabajadores, previa autorización del Organismo Público correspondiente y sin que su ejercicio pueda interrumpir la práctica laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de 24 horas.

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Prioridad de permanencia en el Organismo Público o centro de trabajo correspondiente respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas, económicas, organizativas o productivas.

No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Derecho al percibo de los emolumentos derivados del trabajo que tuvieran asignados y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.



Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en base al siguiente baremo:

- Organismos Públicos de hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.
- Organismos Públicos de 101 a 250 trabajadores/as: 25 horas.
- Organismos Públicos de 251 a 500 trabajadores/as: 35 horas.
- Organismos Públicos con más de 501 trabajadores/as: 40 horas.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación, con la máxima antelación posible, al Organismo Público de que se trate y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.

e) Horas fuera de cómputo: No se computará en el antedicho crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones con los responsables del Organismo Público respectivo o gestiones llevadas a cabo por iniciativa en uno y otro caso de los mismos, y de modo específico en las actuaciones que se refieren al Comité de Seguridad y Salud Laboral y aquellas otras Comisiones creadas por iniciativa de las Autoridades Portuarias o Puertos del Estado, siempre que asistan los estrictos miembros de las Comisiones.

f) Asambleas: El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permitieran, y tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Presidencia o persona en quien hubiese delegado.

Podrán celebrarse hasta tres asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de ocho horas sumando la duración de todas ellas, previa notificación al correspondiente Organismo Público y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Bolsas de horas: En el ámbito de cada Organismo Público, las Organizaciones Sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.

Esta bolsa podrá ser utilizada por los delegados sindicales y componentes del Comité de Empresa.

Artículo 45. Acción sindical.

En aplicación de la LOLS (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de cada Organismo Público o centro de trabajo, con carácter general:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Organización Sindical.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al Organismo Público respectivo, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal.
- c) Recibir la información que le remita su Organización Sindical.

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias consideran a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores válidos para facilitar las relaciones con los trabajadores/as.

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

- a) La utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan con los medios necesarios: mobiliario, material de oficina, teléfono y correo electrónico, siempre que el centro de trabajo cuente al menos con 250 trabajadores/as. Los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local con esta dotación, independientemente del tamaño de la plantilla, si acreditan una afiliación de al menos un 15 %.
- b) Tablones de anuncios para la información específica del Sindicato.
- c) Asambleas: Podrán celebrarse dos asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de cuatro horas, previa notificación al correspondiente Organismo Público y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrar asambleas fuera de la jornada de trabajo, previa autorización del Organismo Público respectivo.



Artículo 46. Representación sindical.

La representación sindical de acuerdo con este Convenio Colectivo se canaliza a través de las Secciones Sindicales, de acuerdo con sus propias normas internas de funcionamiento.

Las Secciones Sindicales podrán nombrar delegados sindicales, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

a) Por ser Sindicato más representativo: Todas las Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de "más representativas» tendrán derecho en los Organismos Públicos correspondientes a 1 Delegado Sindical, en aplicación del artículo 10.2 de la LOLS. Las restantes Organizaciones Sindicales tendrán los derechos establecidos en el citado precepto de la LOLS.

b) Por afiliación: En todos aquellos Organismos Públicos de más de cien trabajadores/as, las organizaciones sindicales tendrán derecho a un delegado sindical en base a la afiliación siempre que ésta sea superior al 15% del total de la plantilla correspondiente. Dicha afiliación deberá ser acreditada fehacientemente a través de acta notarial innominada (a petición y abonada, en su caso, por el organismo portuario) con el porcentaje correspondiente. La acreditación podrá ser solicitada por cada organismo portuario como máximo una vez al año.

1. En todos aquellos Organismos Públicos que tengan como mínimo 200 trabajadores/as, las Organizaciones Sindicales tendrán derecho a tener Delegados Sindicales en base a la afiliación en cada Organismo Público de acuerdo con la siguiente escala:

- 15 % de afiliación: 1 Delegado Sindical.
- 30 % de afiliación: 2 Delegados Sindicales.

2. En los Organismos Públicos de menos de 200 trabajadores/as será necesaria una afiliación mínima del 15 % para tener derecho a 1 Delegado Sindical, sin que en ningún caso pueda reconocerse el derecho a un segundo Delegado Sindical por afiliación.

El porcentaje de afiliación a la Organización Sindical deberá ser acreditado ante el Organismo Público respectivo de modo fehaciente.



Puertos del Estado autorizará anualmente hasta dos desplazamientos a Madrid o a un puerto de la Península, que no podrán consumir más de cinco días en cómputo total anual, viajes incluidos, con cargo a cada una de las Autoridades Portuarias, de un miembro de cada Organización Sindical firmante del presente Convenio Colectivo, al objeto de tratar sobre la revisión salarial o composición de la Mesa Negociadora en su caso.

A las reuniones mencionadas en el párrafo precedente podrá asistir también, en idénticas condiciones, un miembro de cada Organización Sindical por cada centro de trabajo en el que existan tres Delegados de Personal, así como un miembro adicional por cada una de las Autoridades Portuarias que, sin estar comprendidas en el supuesto anterior, cuenten con centros de trabajo con Delegado de Personal nombrado, independientemente del número de centros de trabajo en que concurra esta circunstancia.

Garantías y derechos de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán las garantías y derechos que les reconoce la LOLS, así como las que este Convenio Colectivo atribuye a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, y, con carácter singular, los siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Organismo Público correspondiente.
- b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y el Organismo Público en el ámbito correspondiente.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.
- d) Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del Sindicato solicitándolo con 24 horas de antelación, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos sindicales.
- e) Vigilar y controlar las condiciones de salud laboral asistiendo al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- f) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal con voz pero sin voto.



- g) Ser oídos por el Organismo Público previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su Organización Sindical en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.
- h) Emitir informes relativos a la organización del trabajo.
- i) Negociar en nombre de la representación sindical, según legal o convencionalmente proceda.
- j) El crédito de horas será el reconocido en este Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, no computándose el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa del Organismo Público correspondiente.

Recaudación de cuotas sindicales.

El descuento de la cuota sindical se hará efectivo en todas las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, mediante la detracción de su importe en la nómina mensual de cada afiliado.

Para ello, será necesario que el trabajador/a interesado remita al Organismo Público al que pertenezca un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Organización Sindical a que pertenece y el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cuota.

Las variaciones de cuotas deberán ser comunicadas por la Organización Sindical al Organismo Público.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 47. Competencias sancionadoras.

El régimen disciplinario del personal sujeto a este Convenio Colectivo será el establecido en el Título VII del TREBEP y en aquello que no esté contemplado en el mismo, lo regulado en el presente capítulo y con carácter subsidiario el ET y la legislación laboral común.

Los principios y reglas establecidos en los artículos 52 al 54 del TREBEP informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.



La facultad sancionadora radica en el Presidente del Organismo Público en el que el trabajador/a preste sus servicios o en el Director por delegación de aquél.

La competencia para la iniciación de expedientes disciplinarios, estará atribuida a los Presidentes respectivos o Directores por delegación.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente, los trabajadores/as podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el TREBEP y en este Capítulo y con arreglo a las normas del procedimiento en él determinadas.

Artículo 48. Faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación y el descrédito para la imagen pública de la Administración.

El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.



a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a 15 minutos

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquél carezca de trascendencia grave.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, entre las que se incluyen los reconocimientos médicos obligatorios, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, o llegue a materializarse el riesgo a que da lugar dicho incumplimiento o abandono, la falta será muy grave.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7 La simulación de enfermedad o accidente.

b.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as por faltas consumadas graves cuando de dichos actos se derive daño grave para la administración o los ciudadanos.



b.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.

b.10 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siempre que ello no dé lugar a una situación de incompatibilidad.

b.11 La utilización reiterada de los sistemas de información propiedad del Organismo para fines distintos de los profesionales para los que fueron implantados, siempre que incida en el normal desarrollo del trabajo, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad del Organismo.

b.12 El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

b.13 El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.

b.14 El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.15 Aquellas tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma.

b.16 La reincidencia en la comisión sancionada como faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1 El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

c.2 Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c.3 El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

c.4 La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

c.5 El falseamiento voluntario de datos, la publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

c.6 La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

c.7 El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

c.8 La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

c.9 La desobediencia abierta, individual o colectiva, a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

c.10 La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

c.11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12 La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c.13 El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.



- c.14 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- c.15 La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- c.16 Aquellas tipificadas como tales en la ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma.
- c.17 El acoso laboral.
- c.18 La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.19 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.20 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.21 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.23 La solicitud, exigencia o aceptación, por razón del servicio, de dádivas, obsequios, regalos o dinero de usuarios o personas ajenas a Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- c.24 Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a del organismo público.
- c.25 La sustracción de mercancías u objetos de los usuarios depositados en el puerto o en régimen de tráfico.
- c.26 La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo siempre que fuese habitual.



c.27 La utilización reiterada de los sistemas de información propiedad del Organismo para fines distintos de los profesionales para los que fueron implantados, siempre que incida en el normal desarrollo del trabajo, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad del Organismo, cuando ambas actuaciones sean susceptibles de causar perjuicios graves al organismo público.

c.28 El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, siempre cause perjuicios graves al organismo público.

c.29 La reincidencia en faltas sancionadas como graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 49. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a dos años.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Despido disciplinario.

Para aquellos supuestos contemplados en el apartado c.24 del punto anterior que respondan a conducta de naturaleza sexual y se hayan ejercido prevaliéndose de la superior condición jerárquica, se aplicará la sanción de despido disciplinario.

Asimismo, en los supuestos previstos en el apartado c.26 las sanciones que puedan corresponder al trabajador/a, a su elección, podrán ser sustituidas por el sometimiento al correspondiente tratamiento de desintoxicación.



Artículo 50. Procedimiento disciplinario.

En el procedimiento sancionador quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión del pliego de cargos al trabajador/a para que, en un plazo de diez días hábiles, emita escrito de descargo. Simultáneamente se dará comunicación al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal, y a la Sección Sindical si procede, a los efectos de que emitan el correspondiente informe en el plazo de diez días hábiles. La imposición de faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

Transcurrido el plazo mencionado anteriormente, se haya o no producido escrito de descargo, el Organismo Público afectado resolverá lo procedente en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

Las faltas leves serán notificadas simultáneamente al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Este plazo no será de aplicación mientras exista una litispendencia penal por los mismos hechos, quedando en suspenso el expediente disciplinario si así se hubiese acordado.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a los organismos públicos.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.



Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. Recibida dicha comunicación, se procederá a la apertura por las Autoridades Portuarias o por Puertos del Estado de la información adecuada de la que quede constancia, instruyéndose, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

En las faltas graves y muy graves en los supuestos en que exista litispendencia penal, la empresa podrá acordar el cambio de funciones del trabajador/a como medida cautelar. Asimismo, cuando la falta sea muy grave, el organismo público podrá acordar la suspensión de empleo durante la tramitación del expediente, cuando razones justificadas así lo aconsejen y, en todo caso, no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. En estos supuestos, el Organismo Público solicitará informe previo a los representantes de los trabajadores/as.

Cuando el trabajador/a sea representante legal de los trabajadores/as o delegado/a sindical, se establecerá, 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 y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador/a perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador/a sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara al organismo público.

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

Respecto de la fase de instrucción, se atenderá a los principios de potestad sancionadora de las administraciones públicas contemplados en el Capítulo III del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En cuanto a los plazos, sin perjuicio de atender los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable se atenderá a la prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo.



La duración del procedimiento no excederá de seis meses. Excepcionalmente, el órgano competente para resolver la propuesta, en su caso, del órgano instructor o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación, no pudiendo ser éste superior al establecido para la tramitación del mismo (seis meses). Vencido el plazo inicial o, en su caso, la prórroga prevista sin que se haya dictado y notificado la resolución que ponga fin al procedimiento, se producirá su caducidad. No se producirá la misma si el expediente hubiese quedado paralizado por causa imputable al interesado.

CAPÍTULO X

Acción social

Artículo 51. Seguro de responsabilidad civil, seguro de accidentes y salud.

En materia de seguridad jurídica y sobre la salud, tendentes, entre otros aspectos, a mejorar y reducir el absentismo laboral, se mantendrán los compromisos ya puestos en marcha durante el II Convenio Colectivo, respetando los límites económicos y presupuestarios debidamente autorizados y, respecto del seguro médico, con el límite individual por trabajador equivalente a la exención tributaria vigente en cada ejercicio.

A) Seguro de Responsabilidad Civil: Se establece un seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica con cargo a los Organismos Públicos cuyos beneficiarios son todos los trabajadores/as de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. En la póliza se determinará el ámbito temporal de cobertura y los criterios para su renovación.

B) Seguro de Accidentes: Se establece un seguro de accidentes cuyos beneficiarios son todos los trabajadores/as de los Organismos Públicos. La cobertura de este seguro, que abarcará las 24 horas del día y las contingencias de infarto de miocardio declarada como accidente, será idéntica para todos los trabajadores/as, independientemente de su encuadramiento en la clasificación profesional y modalidad de contratación.

Los Organismos Públicos publicarán en la intranet corporativa información sobre las contingencias cubiertas y de las cuantías económicas establecidas para cada tipo de siniestro.



C) Seguro de Salud: Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado dispondrán de un seguro sanitario para sus trabajadores y trabajadoras con cobertura de prestaciones sanitarias, especialidades y otros servicios y tratamientos relacionados.

Las especialidades, prestaciones sanitarias y otros servicios cubiertos por la póliza serán los que se determinen en el ámbito de cada Organismo Público portuario, con los límites que se establezcan en las normativas vigentes que le sean de aplicación al margen de lo descrito en el párrafo inicial de este artículo.

D) Información a la Representación Social: Los Organismos Públicos informarán a los representantes de los trabajadores/as, de las condiciones establecidas en los seguros a que hace referencia el presente artículo.

Artículo 52. Incapacidad temporal.

El trabajador/a que esté en situación de incapacidad temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento sobre la prestación de Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100% de las percepciones que hubiera percibido en función de su categoría profesional y sistema de trabajo en el supuesto de no haber causado baja, salvo que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, se produzca resolución expresa del INSS en la que se declare prorrogada la situación de IT, en cuyo caso, el plazo máximo de duración será de 18 meses.

Con el fin de reducir el posible absentismo, en aquellos Organismos Públicos cuyo índice de absentismo en el año anterior haya sido del 5 % o más, en la segunda IT y sucesivas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, que se pudieran producir durante el año, salvo que medie hospitalización, el trabajador/a percibirá este complemento a partir del vigésimo primer día. A los efectos de establecer el absentismo global se estará a lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a será privado de este complemento, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar, si se comprobase que la Incapacidad Temporal es fingida o maliciosamente provocada.

En el control del absentismo colaborarán los representantes de los trabajadores/as.



Artículo 53. Fondo para fines sociales.

El Fondo para Fines Sociales estará dotado con el 1 % de la nómina correspondiente.

Dicho fondo será ingresado mensualmente en una Entidad Bancaria a Nombre de la Autoridad Portuaria o Puertos del Estado bajo el epígrafe de «Fondo para Fines Sociales», cuando se efectúe el pago de la nómina.

Se enuncian como fines de dicho fondo los siguientes:

- La promoción de los trabajadores/as.
- Las ayudas de estudios para los hijos de los mismos.
- Las actividades culturales y deportivas.
- Las situaciones excepcionales en lo asistencial.
- Aportaciones de los trabajadores/as a Planes de Pensiones.
- Aquellos otros que se recojan en los Reglamentos de cada Organismo Público.

La gestión de este Fondo habrá de garantizar la participación de los trabajadores/as y, en todo caso, será de la responsabilidad de los representantes de los trabajadores/as su gestión y administración, pudiendo delegar la administración en otros trabajadores/as del Organismo Público.

En todo caso, la representación de los trabajadores/as, deberá informar semestralmente a las Entidades Portuarias correspondientes del destino y aplicación de los fondos.

Artículo 54. Anticipos reintegrables y préstamos para viviendas.

Los Organismos Públicos, siempre que exista suficiencia presupuestaria acordada en los Planes de Empresa, regularán en los correspondientes Acuerdos de Empresa, la concesión de anticipos reintegrables y préstamos para viviendas, con los criterios y requisitos que se establezcan en los mismos.

Artículo 55. Acción social para jubilados.

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias, facilitarán la participación del personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general, proporcionando los medios necesarios en función de las iniciativas que puedan plantearse.



Artículo 56. Plan de pensiones.

Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado constituirán sus planes de pensiones en las condiciones que se establezcan en los mismos, de acuerdo con la masa salarial autorizada para este concepto.

Las partes acuerdan dar un carácter preferente a la dotación del plan de pensiones, por lo que procurarán durante la vigencia del presente convenio alcanzar una dotación presupuestaria equivalente al 2,5 % de la masa salarial.

Artículo 57. Comedores.

Los Organismos Públicos que el 1 de enero de 1995, dispusieran de comedores y de autorización económica para tal fin en Masa Salarial (Baleares, Valencia, Barcelona, Bilbao, A Coruña, Ferrol, Tarragona y Vigo), mantendrán como mínimo las mismas cuantías, podrán revisarse de acuerdo a los incrementos establecidos en la LPGE.

Para estos mismos fines, los Organismos Públicos y los representantes de los trabajadores/as podrán negociar a través de los Acuerdos de Empresa, la existencia de otras modalidades que tengan el mismo objeto.

Artículo 58. Integración compromisos sociales.

Los Organismos Públicos atendiendo a los compromisos sociales del II Convenio Colectivo, continuarán ofreciendo a los trabajadores/as, con carácter anual, la aplicación consuetudinaria de los mismos, con las limitaciones presupuestarias existentes en cada momento y, con las autorizaciones que le correspondan.



Artículo 59. Cambio de funciones por incapacidad permanente total.

Los Organismos Públicos ofrecerán a los trabajadores/as que sean declarados en situación de incapacidad permanente total para su trabajo habitual y les sea reconocida una prestación inferior al 75 % de su base reguladora, un puesto de trabajo acorde con las nuevas condiciones del trabajador/a, siempre que exista dicho puesto en el organismo público, si cuestiones organizativas lo permitieran, así como las aptitudes del trabajador no se vean mermadas para el desempeño de la nueva ocupación, el contrato será a jornada completa pero, de no ser así, se formalizará un contrato con unas retribuciones que, a través de las condiciones de trabajo, jornada, etc., le permitan alcanzar el 100 % de la base de cotización que tuviera acreditada antes de la declaración de incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, de no poder alcanzarse este 100 % de cotización a través del salario, se podrá suscribir un Convenio Especial de cotización con la Seguridad Social con cargo al organismo público y por la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100 % de la cotización que tenía el trabajador/a el mes anterior al reconocimiento de la incapacidad.

CAPÍTULO XI

Estructura salarial

Artículo 60. Remuneración básica anual.

El salario base estará integrado por el Salario Banda y por el Salario Nivel por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y será el que figura en el anexo I, abonándose en 14 pagas, de igual cuantía, de las cuales 2 tienen el carácter de extraordinarias, que serán efectivas el 1 de junio y el 1 de diciembre.

Artículo 61. Antigüedad.

El personal sujeto a este Convenio Colectivo tendrá derecho, por cada trienio, a percibir la cantidad que figura en el Anexo II, abonándose en 14 pagas, de igual cuantía, de las cuales 2 serán efectivas el 1 de junio y el 1 de diciembre conjuntamente con las extraordinarias del artículo anterior, de acuerdo con el Grupo, Banda y Nivel correspondiente y según se trate de los cinco primeros o de los restantes, con un límite máximo total de nueve trienios.



Los trienios se devengarán en el día primero del mes que se cumplan.

Para el cálculo del importe de los trienios se computará el tiempo de servicios prestados en cualquiera de los Organismos Públicos afectados por este Convenio, así como los servicios prestados en aquellas empresas que sean participadas mayoritariamente por estos y, en general, los servicios previos prestados en la Administración Pública, salvo que la extinción de la relación con la Administración haya sido motivada por despido disciplinario declarado procedente o jubilación en sus diversas modalidades.

Artículo 62. Complemento de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento sobre esta materia, los trabajadores/as que presten servicios en Ceuta, Melilla, Islas Baleares e Islas Canarias devengarán mensualmente, incluso en el período de vacaciones, una indemnización en concepto de Residencia.

Artículo 63. Complementos de puesto y productividad: Definiciones.

I. Complementos de puestos o pluses de actividad.

Se entiende por complementos de puestos de trabajo o de actividad aquellos que percibe el trabajador/a por razón de las características de la ocupación o de la forma de realizar su actividad profesional, en atención al trabajo realizado o previsto y en función de la actividad que realiza el trabajador/a. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en la ocupación, por lo que no tendrán carácter consolidable a título personal.

Se consideran pluses de actividad, entre otros, el plus de turnicidad, embarque, irregularidad horaria, jornada partida, Responsabilidad Gr.II-BI, etc. Cualquier plus que así sea calificado o que se genere en los Acuerdos de Empresa, deberá señalarse específicamente si corresponde o no a esta categoría.



II. *Pluses de cualificación profesional, calidad o cantidad de trabajo: Productividad.*

Estos complementos de productividad retribuirán el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñe la ocupación. Se retribuye en función de la categoría o nivel profesional que ostenta el trabajador/a, ya sea variable o fijo, y siempre que redunden en mejorar el resultado del trabajo.

La valoración de la productividad se realizará en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño de la ocupación y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo.

El derecho al devengo no será consolidable a título personal y se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiese determinado su reconocimiento de tales circunstancias que hubiese determinado su reconocimiento inicial, decayendo en tal derecho el perceptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias.

Cualquier plus que así sea calificado o se genere en los Acuerdos de Empresa, deberá señalarse específicamente si corresponde o no a esta categoría.

Se consideran pluses de cualificación profesional, calidad o cantidad de trabajo (productividad), entre otros, plus regulados en los Acuerdos de Empresa de éstas características, así como pluses o complementos de puesto o productividad (Plus de especial rendimiento en el trabajo, Responsabilidad Gr.II-BII, Calidad, Disponibilidad, etc.), y todos aquellos vinculados a una cualificación personal o a la categoría o nivel profesional que tiene el trabajador/a. En todo caso, se regulará un plus sobre evaluación del desempeño.



Artículo 64. Plus de turnicidad.

Este plus tendrá la consideración de complemento de puesto o plus de actividad.

A) Modalidad: Tres turnos.

Siete días a la semana: Cuando los trabajadores/as, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar en turnos rotatorios durante las veinticuatro horas del día, incluidos domingos y festivos según el cuadrante que se establezca, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo III, modalidad A, incrementada en 35,85 € (valor 2017) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. En 2019 el valor del domingo o festivo será idéntico a la cuantía establecida en el artículo 20 por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. A partir de 2020, el incremento anual será el que establezca la correspondiente LPGE con carácter general.

B) Modalidad: Dos turnos con nocturnos y festivos.

Siete días a la semana: Cuando los trabajadores/as estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y noche o tarde y noche todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos según el cuadrante que se establezca, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo III, modalidad B, incrementada en 35,85 € (valor 2017) por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. En 2019 el valor del domingo o festivo será idéntico a la cuantía establecida en el artículo 20 por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. A partir de 2020, el incremento anual será el que establezca la correspondiente LPGE con carácter general.

C) Modalidad dos turnos sólo días laborables en jornada diurna.

Cuando los trabajadores/as estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y tarde todos los días laborables según el cuadrante que se establezca, percibirán un plus en la cuantía establecida en el anexo III, modalidad C.

La percepción del plus de turnicidad en cualquiera de sus modalidades será incompatible con:

Plus de jornada partida.

Plus de irregularidad horaria.

Plus de especial responsabilidad y dedicación.

Nocturnidad cuando se perciba la modalidad A y B.



Artículo 65. Irregularidad horaria.

Este plus tendrá la consideración de complemento de puesto o plus de actividad.

Tendrán derecho a la percepción de este plus en la cuantía que figura en el anexo IV, todos aquellos trabajadores/as adscritos a las siguientes ocupaciones, que efectivamente estén sujetos a irregularidad horaria:

- Técnicos de Sistemas de Ayuda a la Navegación.
- Servicio de Soporte.
- Personal de flota.

Y aquellos otros trabajadores/as que, por circunstancias inherentes a sus respectivos puestos de trabajo requieran, a juicio de la Presidencia, someterse a total disponibilidad sin sujeción al horario regular.

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:

- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.

Solamente se exceptúa de la aplicación de este régimen de incompatibilidad a los Técnicos de Sistemas de Ayuda a la Navegación a los que la Presidencia les asigne el plus de especial responsabilidad y dedicación.

Artículo 66. Plus de jornada partida.

Este plus tendrá la consideración de complemento de puesto o plus de actividad.

Percibirán el plus de jornada partida las cantidades que figuran en el anexo V, aquellos trabajadores/as adscritos esencialmente a tareas técnico-administrativas que habitual y efectivamente realicen dicho horario.

La percepción del plus de jornada partida absorberá toda ayuda de comida que, hasta la fecha se haya venido percibiendo, excepto en aquellos casos que exista autorización expresa en masa salarial por comedor de empresa.



El plus de jornada partida es incompatible con:

- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de turnicidad.

Artículo 67. Plus de especial responsabilidad y dedicación.

Este plus tendrá la consideración de complemento de puesto o plus de actividad para el Grupo II, Banda I y tendrá la consideración de plus de cualificación profesional, calidad o cantidad de trabajo para el Grupo II, Banda II.

El objetivo de dicho plus será compensar en la cuantía fijada en el Anexo VI, a aquellos trabajadores/as cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, lleven implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias y su correspondiente jornada laboral por la Presidencia del Organismo Público.

Este plus se podrá asignar a:

A la ocupación de Asistente de Dirección y a los Técnicos de Sistemas de Ayuda a la Navegación.

A los trabajadores/as del Grupo II, Banda II, que determine el Presidente de cada Organismo público, teniendo en cuenta la definición de este plus. En todo caso, la asignación habrá de ser motivada.

En todo caso, se asignará a todos los trabajadores/as del Grupo II, Banda I.

Este plus será incompatible con los siguientes:

- Plus de jornada partida.
- Plus de turnicidad.
- Plus de irregularidad horaria.

Artículo 68. Complemento ad personam.

Este complemento será percibido por aquellos trabajadores/as que así lo tuvieran dotado en la masa salarial autorizada y debidamente asignado individualmente, de conformidad con el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Artículo 69. Dietas y desplazamientos.

En materia de desplazamientos y traslados se estará conforme al Real Decreto 462/2002.

1. Desplazamientos: Los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deban ser desempeñados fuera del término/s municipal/es donde radique su Centro de Trabajo oficial, darán lugar a indemnización.

La calificación de Centro de Trabajo, a los efectos anteriores, incluirá la zona o zonas de servicio que, de acuerdo con el TRLPEMM, estén dentro de la competencia de la Autoridad Portuaria correspondiente.

La autorización de los desplazamientos, con derecho a indemnización, será competencia del Presidente del Organismo Público respectivo o personas en quienes delegue.

Todo desplazamiento con derecho a dietas no durará más de 37 días continuados en territorio nacional y de 3 meses en el extranjero.

2. Dietas e indemnización por razón del servicio: La cuantía de las indemnizaciones por razón de servicio se ajustará a las previsiones del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y disposiciones complementarias.

La aplicación de las indemnizaciones y el régimen de justificación se ajustarán, en todo lo no regulado en este artículo, a lo establecido en el Real Decreto antes citado.

El importe, para los Grupos es el siguiente:

Grupo+Banda	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
GII – BI	65,97 €	37,40 €	103,37 €
GII – BII y GIII	48,92 €	28,21 €	77,13 €

Los desplazamientos motivados por asistencia a cursos de formación, capacitación, especialización y, en general, los de perfeccionamiento convocados por los Organismos Públicos, contarán con la autorización expresa del Organismo Público correspondiente y se devengarán al 100 % de los importes establecidos en este artículo, siempre que se realicen en distinta Provincia, y con iguales requisitos a los exigidos para cualquier otro desplazamiento con derecho a dieta.

3. Indemnización por uso de vehículos particulares: El trabajador/a por uso de vehículos particulares, cuando sea autorizado expresamente para ello, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido en automóvil o motocicleta la cantidad que se fije en cumplimiento del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

4. Nulidad: Toda concesión de dietas e indemnizaciones que no se ajuste en su cuantía o en los requisitos para su concesión a lo anteriormente preceptuado, será nula.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

El Plan de Igualdad de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias tendrá la consideración de normativa propia, a todos los efectos del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del presente Convenio, el mismo entrará en vigor con carácter general el 1 de enero de 2019.

Disposición transitoria segunda.

En el plazo de 6 meses se propondrá un nuevo Procedimiento del modelo de Gestión por Competencias, incluyendo la actualización e inclusión de los anexos correspondientes que contendrán los siguientes elementos definitorios del modelo:



VIII. Directorio de Competencias.

IX. Catálogo de Ocupaciones.

X. Perfiles máximos y mínimos de cada Ocupación.

XI. Titulaciones específicas para cada ocupación si se requieren.

XII. Evaluación del desempeño. Procedimientos.

Tanto el procedimiento como los elementos del modelo recogidos en el II Convenio Colectivo se mantendrán vigentes hasta en tanto sean sustituidos por los determinados en esta Disposición.

Para la elaboración del nuevo procedimiento y sus elementos, se constituirá una Comisión de Trabajo de Gestión por Competencia que sustituye a la creada formalmente con fecha 29/11/2017 en todos sus extremos. Para su plena eficacia será necesario su posterior validez mediante acuerdo en mesa negociadora y una vez obtenidos y superados los trámites legales y administrativos correspondientes. Su vigencia será como máximo la de este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera.

Los Acuerdos de Empresa aprobados y existentes a la entrada en vigor de este Convenio continuarán en vigor y, en todo aquello que no contravenga el mismo, hasta que sean sustituidos por los nuevos que se negocien al amparo de este III Convenio Colectivo. Los nuevos Acuerdos deberán suscribirse en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de este Convenio, de no alcanzarse acuerdo en su ámbito, se constituirá una mesa de negociación en el seno de la Comisión Paritaria para que en un plazo de tres meses se elabore dicho Acuerdo. Si se mantuviese el desacuerdo se remitirá el mismo a un proceso de arbitraje conforme al artículo 6.



Disposición transitoria cuarta.

Como consecuencia de la supresión de la Banda III del Grupo III, los trabajadores y trabajadoras adscritas a la misma, pasarán con idéntica Ocupación al Grupo III, Banda II, siempre que no suponga cambio, en términos absoluto, respecto del Salario Base que venían percibiendo en la Banda III de dicho grupo. Aquellos cuyas retribuciones básicas actuales no tengan acomodo en la Banda II del Grupo III por no tener referente económico, al ser estas inferiores, se mantendrán a amortizar dentro de la Banda III hasta que, como consecuencia del desarrollo profesional, perfil y cumplidos los trámites procedimentales y con cargo a las dotacional adicionales anuales para dicho desarrollo, pasen a ocupar una nueva Ocupación del Grupo III, Banda II o tengan un salario con referente en la Banda II sin modificar la Ocupación actual.

Disposiciones finales.

Disposición final primera.

Por el carácter público de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, el contenido del presente Convenio Colectivo está sometido a lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria, requiriéndose para su validez la previa autorización de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas (CSNCEP) u órgano de la administración competente, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada anualmente.

Disposición final segunda.

Prestación de servicios:

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias se comprometen, de acuerdo con la legislación vigente, a mantener la prestación de los Servicios que actualmente se presten en régimen de gestión directa, siempre que los mismos se realicen, sin menoscabo de su calidad, y en términos de rentabilidad y competitividad con otras modalidades de prestación de los mismos, y de acuerdo con criterios de racionalidad en la organización del trabajo y en el funcionamiento de las operaciones portuarias.



A tal fin se propondrán las medidas necesarias que permitan una adecuada prestación de los servicios, mediante el régimen de gestión directa de los mismos, o bien excepcionalmente, mediante la aplicación del sistema de gestión indirecta en aquellas circunstancias en las que las Autoridades Portuarias puedan carecer de la rapidez, la especialización, los medios o el estímulo necesario.

Cuando los Organismos Públicos o los representantes legales de los trabajadores/as consideren que un Servicio no se está prestando en las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, se establecerán, a petición de cualquiera de las partes, las oportunas negociaciones, que tendrán por objeto analizar la viabilidad y competitividad de los servicios prestados en régimen de gestión directa. De no llegarse a un acuerdo entre las partes en un plazo de 15 días a partir del comienzo de las negociaciones, éstas elevarán su informe a la Comisión Paritaria, quien deberá pronunciarse en un plazo de 10 días.

Las referidas negociaciones, se realizarán bajo el objetivo de un aprovechamiento óptimo de las instalaciones y del tiempo de trabajo disponibles, analizando los elementos que inciden en la misma. Entre otros y a título enunciativo: adecuación de las infraestructuras, movilidad funcional, cualificación profesional, complementos salariales, sistemas de trabajo, flexibilidad horaria, seguridad, coste del servicio, flexibilidad en su prestación, medios disponibles.

En el supuesto de que algún servicio pasara a prestarse en régimen de gestión indirecta y se dieran las circunstancias previstas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación las previsiones de subrogación empresarial y de posibilidad de excedencia especial de los trabajadores/as que opten por la misma, en las condiciones que se regulan en el artículo 27.3 de este Convenio Colectivo.



Los trabajadores/as que, por el contrario, opten por permanecer al servicio de la Autoridad Portuaria, pasarán a otro puesto de trabajo de igual o similar ocupación, realizándose, a tal efecto, la correspondiente acomodación mediante los planes de formación que se articulen en cada momento. El mismo proceso de reconversión se producirá respecto de los trabajadores/as adscritos a un servicio que deje de prestarse por la Autoridad Portuaria o Puertos del Estado por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas o que pase a gestión indirecta, fuera de los supuestos recogidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final tercera.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás Leyes generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

Disposición derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan derogados y sustituidos todos los Artículos del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y sus Acuerdos de Empresa, sin perjuicio de lo contemplado en la Disposición Transitoria Tercera de este Convenio, así como cualquier otro pacto suscrito en cada organismo portuario con contenido económico o social.



Resolución de 28 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 13 de junio de 2019, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

[Documento Oficial del B.O.E para descargar o ver](#)

