

Cuando en la justificación del primer pago, correspondiente al 75%, la Entidad beneficiaria hubiera acreditado la realización de gastos por el importe total de la subvención, el segundo pago correspondiente al 25% restante tendrá carácter firme, por lo que no será necesario remitir nuevamente detalles de los gastos realizados.

Quinto. La Entidad beneficiaria tendrá las siguientes obligaciones:

a) Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, acreditando ante esta Delegación del Gobierno, la aplicación de los fondos en la forma y plazos establecidos en la presente Resolución.

b) El sometimiento a las actuaciones de comprobación a efectuar por la Consejería de Gobernación y Justicia, sin perjuicio de las de control que correspondan al Tribunal de Cuentas, a la Cámara de Cuentas de Andalucía y a la Intervención General de la Junta de Andalucía, facilitando cuanta información le sea requerida por estos órganos.

c) Comunicar a esta Delegación del Gobierno la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualquier Administración o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

Sexto. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en todos y cada uno de los supuestos establecidos en el artículo 112 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con las consecuencias, en cuanto a la exigencia o no de interés de demora, que para cada uno de ellos establece el citado precepto legal.

De acuerdo con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida, potestativamente, en reposición ante esta Delegación del Gobierno o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Cádiz, 19 de junio de 2000.- El Delegado, José Antonio Gómez Perriñán.

A N E X O

SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, CON CARGO A LA ORDEN DE 22 DE DICIEMBRE DE 1998, PARA FINANCIAR GASTOS CORRIENTES EN EL EJERCICIO 2000

Entidad: E.L.A. Torrecera.
Importe: 1.267.529 ptas. (7.618,00 euros).
Finalidad: Gastos de electricidad.

Mancomunidad de Municipios Sierra de Cádiz.
Importe: 2.999.999 ptas. (18.030,36 euros).
Finalidad: Gastos de Presidencia y Secretaría.

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 10 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Código 7100472).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (Código de Convenio 7100472), reci-

bido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 29 de febrero de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 25 de febrero de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de marzo de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

INDICE

1. Ambitos personal, territorial y funcional.
2. Ambito temporal. Vigencia.
3. Garantías.
4. Comisión de Interpretación y Vigilancia.
5. Organización del trabajo.
6. Clasificación profesional.
7. Cobertura de puestos de trabajo.
8. Movilidad geográfica.
9. Jornada y calendario.
10. Permisos y licencias retribuidas.
11. Excedencias.
12. Licencia sin retribución.
13. Régimen disciplinario.
14. Prevención de riesgos laborales.
15. Salario e indemnizaciones.
16. Formación.
17. Derechos sindicales.
18. Acción social.
19. Fomento de la contratación.
20. Uniformidad laboral. Vestuario.
21. Asistencia jurídica a los trabajadores.
22. Ventajas tarifarias a los trabajadores.
 - Disposiciones transitorias.
 - Disposiciones adicionales.
 - Anexos.

1. Ambitos personal, territorial y funcional.

1.1. El presente Convenio Colectivo, celebrado al amparo y con sujeción a lo dispuesto en el Título III del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores [E.T.] (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (en adelante EPPA o la Empresa) y todos los/as Trabajadores/as que prestan, o lo hagan en el futuro, sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente, salvo

los trabajadores con contrato de alta dirección (R.D. 1382/1985, de 1 de agosto).

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

La representación empresarial designada por la Gerencia de EPPA, en ejercicio de la facultad conferida por la Comisión Ejecutiva de la Empresa, por medio de su Resolución de 4 de mayo de 1998.

Los componentes del Comité de Empresa de EPPA, conforme a la legitimación que les otorga el E.T. en su art. 87.1.

1.3. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo regulado en la legislación vigente que resulte de aplicación, sin perjuicio de lo que más adelante queda regulado para la Comisión de Interpretación y Vigilancia u otras Comisiones que puedan ser constituidas para materias concretas.

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

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

a) Las personas que, en el ejercicio libre y autónomo de su profesión u oficio, estén ligados a la Empresa mediante contrato de arrendamiento de servicios para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada y horario, útiles y herramientas.

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

2. Ambito temporal. Vigencia.

2.1. El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se extenderá al período comprendido entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 2001, sin perjuicio de los aspectos concretos que se dirán, en los que se exprese un régimen o período temporal de aplicación diferente. El Convenio será prorrogable de manera tácita por años naturales completos a partir de la citada fecha de 31 de diciembre de 2001, salvo que una de las partes que lo han concertado formule la denuncia del mismo dentro del plazo de los tres meses naturales anteriores a la mencionada fecha o la de vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

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

3. Garantías.

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

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

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

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

4. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

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

4.2. La Comisión estará formada por cuatro representantes de la Empresa, designados éstos por la Gerencia de EPPA, y cuatro representantes de los Trabajadores, designados éstos por el Comité de Empresa. De los representantes de los Trabajadores en la Comisión, tres serán de manera necesaria componentes del citado Comité.

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

4.3. Las funciones y competencias de la Comisión serán las siguientes:

- Vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
- Interpretación del Convenio y resolución de conflictos, tanto individuales como colectivos.
- Cualquier otro asunto que le sea asignado en el presente Convenio.
- La mediación ante la convocatoria de huelga.

4.4. Los conflictos que se puedan suscitar requerirán el previo conocimiento de esta Comisión, a quien se reconoce como instancia previa y en cuyo seno habrá de intentarse la solución del conflicto. Caso de que no se llegue en la Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta la solución voluntaria o el arbitraje de la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión y con el asesoramiento que ésta estime conveniente.

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

La Comisión se reunirá, si procede y con carácter ordinario, una vez en cada uno de los trimestres naturales del año.

Se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario si las circunstancias o causas así lo exigieran, debiendo ser convocadas, en todo caso, las reuniones mediante escrito, a petición de una de las partes, con una antelación mínima de 48 horas a la fecha propuesta para su celebración.

En todos los casos, las reuniones serán efectivamente celebradas, cualquiera que fuere el número de asistentes por cada una de las representaciones, debiendo, eso sí, estar ambas partes presentes.

4.6. La Comisión de Interpretación y Vigilancia elaborará los reglamentos y normativas que sean considerados necesarios para el desarrollo y aplicación del presente Convenio, en función de las necesidades que, durante la vigencia del mismo, vayan surgiendo. El desarrollo del Convenio, por parte de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, podrá incluir aquellos aspectos que requieran una concreción de lo convenido, así como lo que se considere necesario regular para cubrir lagunas en el mismo.

4.7. Los acuerdos que sean adoptados por la Comisión deberán estar respaldados por el voto favorable, al menos, de la mayoría simple de los componentes de cada una de

las partes presentes en las reuniones. En caso de que la Comisión no llegue a un acuerdo, ésta podrá acordar someter la cuestión controvertida a un arbitraje vinculante para las partes, o reservarse cada una de las mismas la opción de acudir a la instancia jurisdiccional competente.

Los acuerdos adoptados que la Comisión así decida serán presentados para su registro por la autoridad laboral correspondiente.

4.8. Gastos de los componentes de las diversas Comisiones u órganos de participación. Con carácter general, a las Comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente Convenio Colectivo, serán con cargo a la Empresa, y por el sistema de gastos por desplazamientos previsto, los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones ordinarias y, para el caso de las extraordinarias, aquéllas cuya solicitud y convocatoria sea a instancia de la Empresa.

5. Organización del trabajo.

5.1. Conforme a lo regulado en los arts. 1 y 20 del E.T., la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quien ésta delegue, oyendo, cuando sea preceptivo, a los Representantes Legales de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

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

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

6. Clasificación profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado de la siguiente forma:

6.1. Grupos Profesionales y Categorías.

6.1.1. Grupo Directivo.

Director/a de Área.

6.1.2. Grupo A. Mandos y Personal Titulado.

Jefe/a de Departamento.

Técnico/a A.

Técnico/a B.

6.1.3. Grupo B. Coordinación y Técnicos.

Técnico/a Especialista.

Encargado [categoría a extinguir como tal (1)].

6.1.4. Grupo C. Administración.

Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

6.1.5. Grupo D. Explotación.

Celador/a-Guardamuelles.

Portuario/a.

6.1.6. Grupo E. Personal Subalterno.

Ordenanza.

6.2. Definiciones funcionales de las categorías.

6.2.1. Director/a de Área. Personal preferentemente con titulación universitaria superior, con amplia formación y/o experiencia complementaria que asume la dirección, objetivos y responsabilidades en relación con cualquiera de las áreas funcionales definidas en cada momento en el Organigrama vigente de la Empresa. Serán libremente designados por la Gerencia y sus retribuciones básicas quedarán establecidas contractualmente, siéndoles de aplicación en el resto de aspectos el presente Convenio.

6.2.2. Jefe/a de Departamento. Personal preferentemente con titulación universitaria superior o de grado medio que, dependiendo de la Dirección de Área correspondiente, según el Organigrama vigente de la Empresa, asume los objetivos y responsabilidades de su Departamento.

6.2.3. Técnico/a A. Personal en posesión de titulación universitaria superior expedida por Facultad o Escuela Técnica Superior, o con titulación universitaria de grado medio y con experiencia y formación adicional, valorable y contrastada, que le permita desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo, cuya contratación se produce para desempeñar funciones y tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico.

6.2.4. Técnico/a B. Personal en posesión, como mínimo, de titulación universitaria de grado medio, cuya contratación se produce en virtud de la misma para desempeñar las funciones o tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico.

6.2.5. Técnico/a Especialista. Personal en posesión del correspondiente título de Formación Profesional 2.º Grado, titulación y/o experiencia equivalente, cuya contratación se produce para desempeñar las funciones o tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico o profesional.

6.2.6. Encargado. Categoría a extinguir.

6.2.7. Administrativo/a. Personal preferentemente con titulación de Formación Profesional de 2.º grado, o con experiencia y/o titulación equivalente, contratado para desempeñar funciones de gestión administrativa diversa, que requieran características de autonomía, especialización y responsabilidad.

6.2.8. Auxiliar Administrativo/a. Personal preferentemente con titulación de Formación Profesional de 1.º grado, o con experiencia y/o titulación equivalente, contratado para desempeñar funciones de gestión administrativa diversa.

6.2.9. Celador/a-Guardamuelles. Personal en posesión de la titulación de Bachillerato Unificado Polivalente, o con experiencia y/o titulación equivalente, contratado para desempeñar las funciones que, como agente de la Autoridad, está establecido en la legislación portuaria, así como la función de vigilancia y tramitación para hacer cumplir el reglamento de policía, explotación y de normativa tarifaria de los puertos, inspección y control de las instalaciones portuarias, sin perjuicio de su participación en la resolución de problemas puntuales de explotación.

6.2.10. Portuario/a. Personal en posesión del título de Enseñanza General Básica que desarrollará, preferentemente, tareas de vigilancia, prestación de servicios portuarios, mantenimiento y limpieza.

6.2.11. Ordenanza. Personal en posesión de la titulación de Enseñanza General Básica contratado para desempeñar tareas básicas y diversas de índole administrativa, recepción/teléfono y vigilancia y conservación de las dependencias de la Empresa.

(1) Queda recogida en este apartado para encuadrar exclusivamente a aquellas personas que en la actualidad tienen consolidada y reconocida dicha categoría con base en derechos adquiridos previamente; la definición funcional se corresponde con la expuesta más adelante (art. 6.3.3.2 para el Destino de Encargado).

6.3. Destinos.

6.3.1. Con independencia de la categoría laboral en que se encuentren encuadrados los trabajadores, se definen en el presente Convenio los Destinos que después se relacionan, que se corresponden con la encomienda de determinadas funciones, adicionales y de ejercicio simultáneo con las de la categoría laboral de origen del trabajador designado, y que podrá ser asignada por la Dirección de la Empresa a personal de distintas categorías. La asignación de un trabajador a un Destino comportará el devengo del complemento económico previsto en las Tablas Salariales.

Los Destinos no son consolidables como categoría (con la excepción y explicación hecha para la categoría de Encargado en el art. 6.1.3).

El cese, cualquiera que fuere su causa, en el ejercicio de las funciones de cualquiera de los Destinos supondrá, en todo caso (1), la conservación de la categoría laboral de origen del trabajador así como la permanencia en el centro de trabajo donde viniera desempeñando el Destino (1), cesando el devengo y la percepción del citado complemento económico.

(1) Con la lógica excepción de la situación de traslado voluntario del trabajador.

6.3.2. Clasificación.

Quedan definidos los siguientes Grupos de Destino:

Jefe/a de Grupo de Puertos.
Encargado/a de Puerto.
Secretaria/o.

6.3.3. Definiciones funcionales de los Destinos.

6.3.3.1. Jefe/a de Grupo de Puertos. Personal preferentemente con titulación, como mínimo, universitaria de grado medio, designado para desempeñar las funciones de organización, control y gestión de los puertos a su cargo.

6.3.3.2. Encargado/a de Puerto. Personal de los Grupos Administrativo o de Explotación (o con la categoría laboral consolidada según art. 6.1.3) que, con independencia del desempeño de las tareas propias de su categoría laboral de origen, tiene encomendadas la realización de funciones delegadas de organización, administración y coordinación del personal del puerto.

6.3.3.3. Secretaria/o. Personal del Grupo de Administración que podrá ser designado para la realización de las funciones de organización, gestión, elaboración y/o transmisión de la información procedente o con destino a los Directivos de la Empresa, así como la asistencia administrativa a los mismos.

6.4. Especialidades.

6.4.1. La tipología de los puertos gestionados por EPPA hace que, con una dotación relativamente reducida de personal, deban desempeñarse funciones muy diversas y de distinta naturaleza. No obstante, existen diversas funciones que exceden de lo que normalmente es exigible a personas sin una cualificación específica en determinadas materias. Estas funciones son necesarias en un volumen que no justifica la disponibilidad de jornadas de trabajo completas con carácter estable, por lo que no es razonable destinar personas de manera exclusiva a las mismas. Por ello, se acuerda la definición de una serie de especialidades para el personal de muelle que, manteniendo de forma general una actitud orientada a la multifuncionalidad, esté cualificado y sea asignado a ciertas tareas que requieran conocimiento y/o formación especializada.

6.4.2. Estas especialidades, a desempeñar por trabajadores del Grupo D, serán:

- Manejo de medios de elevación y movimiento de embarcaciones, mercancías y cualquier otro elemento (grúas, tra-

velift), así como su mantenimiento ordinario. No se incluye en esto las tareas auxiliares de apoyo a la operación ni mantenimiento no especializado (ejemplo: Limpieza u operaciones simples con el equipo no operativo).

- Mantenimiento especializado electromecánico. Realización y/o reparación de cableado de cuadros e instalaciones eléctricas y/o mecánicas, soldadura eléctrica, mantenimiento de balizas (salvo el cambio de elementos consumibles como baterías, lámparas, o la simple inspección de los mismos).

- Operaciones marítimas especializadas. Manejo de embarcaciones que requiera título superior al de la autorización federativa, mantenimiento de boyas de balizamiento, funciones de buceo, etc.

6.4.3. La Dirección de EPPA podrá definir nuevas especialidades para los puestos de trabajo de los Grupos C y D, oyendo previamente al Comité de Empresa. La asignación de especialidades, así como su creación y/o modificación, será facultad de la Empresa, con la participación del Comité en los términos previstos para la Plantilla Ideal. La definición de los puestos de trabajo que requieran especialización será recogida en la Plantilla Ideal, que será aprobada por el Consejo de Administración con los trámites previstos en los Estatutos de la entidad. Podrán definirse especialidades por puertos, grupos de puertos, provincia o a nivel de empresa.

6.4.4. Considerando que la definición de especialidades no supone la creación de plazas netas sobre las existentes, para la asignación de las mismas al personal se realizarán convocatorias internas para determinar la aptitud de los trabajadores respecto de las funciones especializadas previstas. Se programarán, en el marco del Plan de Formación de EPPA, los cursos específicos que posibiliten la cualificación al personal portuario para el desempeño de las especialidades que se prevean en cada centro de trabajo.

6.4.5. La asignación de especialidades no tendrá carácter consolidable, pudiendo quedar sin efecto cuando no sea necesaria su cobertura o la continuidad en el desempeño por razones objetivas (ejemplo: La desaparición del servicio o del régimen de gestión directa), o bien cuando su desempeño no sea realizado de manera satisfactoria a juicio de la Dirección, oyendo previamente al Comité de Empresa. En este último caso se cubriría la especialidad con otro trabajador de la Empresa. Los destinos definidos en el presente Convenio pasarán a tener la misma consideración y tratamiento de las especialidades.

7. Cobertura de puestos de trabajo.

7.1. La competencia en la definición de la Plantilla Ideal de la Empresa corresponde estatutariamente al Consejo de Administración de EPPA, a propuesta de la Gerencia. La Empresa someterá a informe previo de la Representación Legal de los Trabajadores (Comité de Empresa) las modificaciones que a la Plantilla Ideal vayan a proponerse al Consejo de Administración, justificando las razones técnicas y organizativas.

7.2. Selección de personal y contratación.

7.2.1. La selección del personal que deba cubrir cada puesto de trabajo se realizará atendiendo a criterios objetivos de idoneidad, garantizándose la concurrencia de candidatos, llevándose a cabo, según se especifique, mediante los sistemas de concurso o concurso-oposición. Las definiciones básicas de estos sistemas, a desarrollar y regular en esta Empresa por las partes concertantes, a los efectos de este Convenio Colectivo son:

Concurso. Sistema de provisión de plaza/s vacante/s mediante el que se tendrán únicamente en cuenta, comprobarán y calificarán los méritos exigidos a los aspirantes en la correspondiente convocatoria y fijar su orden de acceso a la/s misma/s. Entre dichos méritos deberán figurar los adecuados a las características de cada plaza; a título enunciativo

y no exhaustivo: Un determinado grado personal de formación académica reglada y/o experiencia, la valoración del trabajo desarrollado anteriormente, los cursos de formación y/o perfeccionamiento que se posean, ya sean éstos de carácter oficial o no, los rasgos aptitudinales y/o habilidades personales o profesionales que se determinen, las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, etc.

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

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

7.2.2. Para la cobertura de plazas se dará preferencia a aquellos trabajadores de la Empresa de la misma categoría que deseen trasladarse de centro de trabajo.

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

7.2.4. La cobertura de plazas del personal comprendido en el Grupo Directivo y la categoría de Jefe de Departamento será realizada mediante facultad exclusiva de libre designación por el Director Gerente.

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

7.2.6. La cobertura de plazas de los Grupos B al E se llevará a cabo, preferentemente, por el sistema de concurso-oposición.

Se formará una Comisión compuesta por dos representantes de la Empresa y un representante de los Trabajadores, a designar por el Comité de Empresa, que tendrá, al menos, la categoría laboral del puesto a cubrir. Dicha Comisión valorará a los candidatos seleccionados mediante los resultados de la convocatoria y de las pruebas previamente realizadas por la Empresa y realizará la propuesta de resolución. En el caso de que el representante de los Trabajadores no tenga la misma o superior categoría profesional del puesto a cubrir, intervendrá con voz aunque no voto, estando en la selección a efectos informativos. En aquellas pruebas que se realicen con carácter colectivo podrá estar presente el representante de los Trabajadores.

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

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

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

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

- 1.º Convocatoria interna de traslado voluntario.
- 2.º Convocatoria interna de promoción.

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

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

7.2.11. Los procesos de cobertura de plazas vacantes que no supongan plaza neta (nueva o vacante por cese cualquiera que fuera su causa) se realizarán con carácter restringido al centro de trabajo en cuestión para facilitar la promoción interna.

7.3. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.

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

7.3.2. El trabajador adscrito a un puesto de trabajo de nivel superior al que tuviera reconocido, durante un período ininterrumpido de doce meses, adquirirá automáticamente la clasificación profesional propia del puesto que viniera desempeñando, siempre y cuando la persona cumpla con las condiciones objetivas requeridas por este Convenio para el puesto de trabajo en cuestión.

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

7.3.4. En todo caso, el trabajador mantendrá la retribución que le corresponda por su categoría profesional, teniendo derecho a la diferencia entre su retribución anterior y la retribución correspondiente al del trabajo adscrito, en el caso de trabajo de superior categoría.

8. Movilidad geográfica.

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

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

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

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

8.5. En ambos casos, forzosa o voluntaria, y cuando implique el cambio de lugar de residencia, la Empresa indemnizará al trabajador los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo. Con independencia de lo anterior, en caso de movilidad forzosa los trabajadores percibirán una ayuda para vivienda y gastos de establecimiento de 30.000 ptas./mes durante los seis primeros a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. No se generará derecho a percibir cantidad indemnizatoria alguna si el traslado se debe a solicitud del propio trabajador.

8.6. El desplazamiento eventual por un tiempo máximo de seis meses no se considerará movilidad geográfica, tratándose, a todos los efectos, como viaje. Si estos desplazamientos son en una misma área geográfica, es decir, que permitan los desplazamientos diarios domicilio-lugar de trabajo y viceversa y en jornada continua, sólo se abonará el kilometraje en vehículo particular o el importe del billete de transporte público.

9. Jornada y calendario.

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

9.1.1. La jornada máxima efectiva (1), que en este Convenio se mide en cómputo anual, para el personal afectado por el mismo se fija en 1.589 horas/año a partir del 1 de enero del año 2001; dicha jornada anual en una distribución uniforme es la equivalente a lo que supondría un módulo semanal de 35 horas.

(1) A estos efectos, se considera el período de tiempo en que el trabajador está incorporado a su puesto de trabajo en condiciones de desempeñar sus funciones.

9.1.2. Para pasar de manera gradual de la jornada máxima prevista en el anterior Convenio a la definida en el punto anterior, se llevará a cabo en el año 2000 una primera reducción que fija la jornada para dicho ejercicio en 1.635 horas de trabajo efectivo. Con base en lo anterior, la Empresa modificará su Plantilla Ideal al objeto de formalizar la creación de empleo que se deduzca de manera proporcional de la reducción de jornada expresada.

9.1.3. Respecto del citado módulo anual de 1.589 horas, se deduce una jornada diaria media de 7 horas de trabajo efectivo sobre el calendario laboral oficial, sin perjuicio del mayor número de días festivos o vacaciones que se disfruten por la aplicación del Convenio y que en ningún caso supondrá una variación del número de horas anuales respecto de las citadas 1.589 (año 2001) o 1.635 (año 2000).

9.2. Horario.

9.2.1. La jornada normal de trabajo será la continua y en turno fijo. No obstante lo anterior, la Dirección programará en cada centro de trabajo los turnos y/o jornadas partidas necesarias, que llevarán aparejadas las compensaciones económicas que se regulan en este texto.

9.2.2. Los horarios de trabajo se definirán por la Dirección con arreglo a los siguientes criterios:

Las horas a trabajar se ajustarán en cada día, tanto en su número como distribución, a las necesidades objetivas de prestación de servicios.

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

Las prolongaciones de jornada se tratarán de la siguiente manera:

- Hasta la primera hora de prolongación tendrá la consideración de hora correspondiente al cómputo anual de jornada efectiva.
- El tiempo que exceda de una hora de prolongación se considerará y retribuirá como extraordinaria.
- La prolongación deberá ser, en todo caso, autorizada previamente por la Dirección, salvo casos de emergencia o fuerza mayor.

9.2.3. Programación de Calendario y Horario.

9.2.3.1. Antes del 31 de diciembre de cada año, la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores negociarán y establecerán el calendario laboral, de jornada y vacaciones de cada centro de trabajo.

El calendario laboral de los centros de trabajo contemplará al oficial con las siguientes particularidades:

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

Festivos de esta Empresa. De creación en este Convenio, son los siguientes 3 días adicionales a los 14 oficiales:

- 1.º 16 de julio (Virgen del Carmen) en Puertos. El viernes de la Feria de Abril de Sevilla en Servicios Centrales.
- 2.º 24 de diciembre (Nochebuena).
- 3.º 31 de diciembre (Nochevieja).

El descanso de estos últimos será necesariamente en dichas fechas, no operando el traslado a otra que se prevé para los anteriores en el caso de que se deba prestar servicios y con la percepción económica definida, o bien coincidan con día de descanso semanal. En las localidades donde el día 16 de julio sea festivo local, este festivo se corresponderá con el viernes de la feria de dicho municipio.

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

- 3 meses para las vacaciones.
- 1 mes para los descansos semanales, festivos y descansos compensatorios.

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

9.2.3.3. No se incluyen en estos plazos los descansos que se establezcan por compensación de excesos de cómputo de jornada, ni aquellos retrasos o cambios en la programación que sean consecuencia de solicitudes, acciones voluntarias del trabajador u otro tipo de acuerdos entre el personal de un centro de trabajo para ajustar entre ellos el calendario. Concretamente, para poder cumplir el compromiso de notificar las vacaciones con tres meses de antelación, el trabajador deberá solicitarlas con un mes de antelación adicional.

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

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

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

b) Centros de trabajo en los que, total o parcialmente, la organización y atención de servicios requiera la prestación de servicios de manera que el descanso semanal sea de un día y medio.

9.4. En la jornada continua, y siempre que la duración efectiva de la misma exceda de seis horas, el trabajador tendrá

derecho a un descanso intermedio de entre 15 y 30 minutos, que no computarán como trabajo efectivo. En la jornada partida, y siempre que la duración de un tramo de la misma exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho en ese tramo a un descanso de entre 15 y 30 minutos, que no se computarán como trabajo efectivo.

9.5. Observando los límites previstos en el art. 34.3, párrafos 1 y 2, del E.T., el horario de los ordenanzas quedará fijado de manera que quede garantizada la adecuada apertura y/o cierre de los locales de trabajo.

9.6. Vacaciones.

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

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

9.6.3. El período de disfrute de las vacaciones en la Empresa será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, a salvo de lo previsto en el 9.6.4, así como petición de período/s distinto/s por el trabajador sujeta a la consideración y aprobación por la Dirección.

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

9.7. Horario en Servicios Centrales. Durante los períodos de jornada partida y de aplicación para los trabajadores que presten sus servicios adscritos a los Servicios Centrales de la Empresa, se establece lo siguiente:

- Grupos B, C, D y E. Trabajarán dos tardes a la semana a partir de la firma del presente texto.
- Técnicos B. Trabajarán dos tardes a la semana a partir del 1 de junio de 2000.

10. Permisos y licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación documental, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

10.1. Asuntos Propios. Se establecen tres días al año, que podrán ser disfrutados de manera consecutiva o no, así como todos o alguno de ellos fraccionados por módulos mínimos de 1 hora. A los efectos de fraccionamiento, un día de asuntos propios equivale a 7 horas.

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

10.2. Matrimonio. Quince días naturales.

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

a) Copia compulsada de la inscripción en registro oficial de parejas de hecho.

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

10.4. Nacimiento de hijo. Dos días, o cuatro días si acaece en distinta localidad del domicilio del trabajador.

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

10.6. Fallecimiento. Dos días en caso de fallecimiento del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando este hecho ocurra en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días adicionales.

10.7. Traslado de domicilio habitual. Un día.

10.8. Estudios. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes (sean parciales o finales, o bien pruebas de ingreso en la Administración Pública) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros educativos oficiales; el tiempo disponible para cada año natural de dichos permisos no excederá de 15 días.

10.9. Deber de carácter público y personal. En los términos previstos en la legislación vigente (art. 37.3.d del E.T.).

10.10. Lactancia y Guarda legal. En los términos previstos en la legislación vigente (art. 34.4, 5 y 6 del E.T.).

10.11. Exámenes prenatales y preparación al parto. En los términos previstos en la legislación vigente (art. 37.3.f del E.T.).

10.12. Asistencia a consulta médica por enfermedad común. El trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, o para la mejoría/curación de patologías leves o de corta duración (hasta un máximo de 2 días/proceso) que no supongan, bajo criterio médico, la emisión del parte oficial de baja por incapacidad temporal; el tiempo efectivo de trabajo empleado tendrá carácter recuperable.

10.13. Los trabajadores deberán solicitar los permisos por escrito dirigido al Departamento de Personal y con la mayor antelación posible. Si la solicitud se recibe con una antelación igual o superior a 7 días naturales, la Empresa responderá por escrito en los casos que se deniegue el permiso, razonando las causas. Si la antelación es inferior a 7 días naturales, la respuesta de la Empresa que deniegue el permiso podrá ser verbal aunque la razonará por escrito a posteriori.

Solamente se podrán denegar permisos en caso de concurrencia de solicitudes o circunstancias del centro de trabajo o departamento que no permitan cubrir adecuadamente los servicios.

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

11. Excedencias.

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

11.2. Excedencia para atención de hijo. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, sea por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Sobre concurrencia de derecho por el mismo sujeto causante, se estará a la legislación vigente. En este tipo de excedencia la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta que el hijo cumpla la edad de dos años.

11.3. Excedencia para atención de familiar. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para la atención de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, disminución física, psíquica o sensorial, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este tipo de excedencia la reserva de puesto de trabajo se extenderá a su propia duración máxima de dos años. Sobre concurrencia de derecho por el mismo sujeto causante, se estará a la legislación vigente.

11.4. Normas comunes a las anteriores excedencias.

11.4.1. Todas las solicitudes de excedencia y de reingreso deberán ser presentadas por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 2 meses en el caso de las solicitudes respecto de la fecha prevista para su comienzo por el trabajador.

11.4.2. El trabajador/a podrá solicitar el reingreso según las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria: Durante el primer año de reserva de puesto de trabajo en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la Empresa señalará la fecha de reincorporación.

A partir del primer año de excedencia, el trabajador podrá solicitar el reingreso hasta el límite máximo de la duración que se le hubiese concedido. Dicha solicitud deberá ser presentada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de reingreso prevista por el trabajador, sin perjuicio de lo que pueda resultar sobre existencia o no de plaza vacante del mismo grupo o categoría equivalente en la Empresa, en relación con lo previsto en el art. 46.5 del E.T.

- Excedencia para atención de hijos: Durante el tiempo previsto de reserva de puesto de trabajo en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la Empresa señalará la fecha de reincorporación.

Agotado el tiempo previsto de reserva de puesto, deberá hacerlo antes del límite máximo de duración que se le hubiese concedido. Dicha solicitud deberá ser presentada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de reingreso prevista por el trabajador, sin perjuicio de lo que pueda resultar sobre existencia o no de plaza vacante del mismo grupo o categoría equivalente en la Empresa, en relación con lo previsto en el art. 46.5 del E.T.

- Excedencia para atención de familiar: Durante el tiempo de su duración, que es de reserva de puesto de trabajo, en cualquier momento, abriéndose un plazo de hasta 30 días naturales dentro del cual la Empresa señalará la fecha de reincorporación.

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

- Cargo o puesto eventual de confianza política en organismos de la Junta de Andalucía o Corporaciones Locales.
- Cargo sindical electivo provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del plazo de 30 días siguiente al cese en el cargo, y la reincorporación deberá

producirse en el plazo máximo de 30 días desde la fecha de solicitud de reingreso.

12. Licencia sin retribución.

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

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

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

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

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

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

13. Régimen disciplinario.

13.1. Clasificación de las faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas en: Leves, graves o muy graves.

13.1.1. Faltas leves.

Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación; así como el no cumplimentar cada día los controles de entrada/salida que se establezcan. Falta de uno o dos días al trabajo sin justificación durante el período de un mes.

Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios, que coaccionen perjuicios leves. No atender a los usuarios de los Servicios Públicos, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público, en general, con la debida diligencia y corrección. No presentar, dentro de las 48 horas siguientes al requerimiento del Departamento de Personal, el parte médico de baja o alta, o en 72 horas el/los partes de confirmación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente. La presentación de tales partes sin dilaciones ni requerimiento previo es obligación de cada trabajador, estableciéndose el antedicho requerimiento a meros efectos disciplinarios.

13.1.2. Faltas graves.

La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses. De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la correspondiente justificación.

Ausencia no justificada de tres a cuatro días durante un mes.

Abandono del puesto de trabajo. Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la Dirección o Superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.

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

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

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

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

13.1.3. Faltas muy graves.

Reincidencia en falta grave dentro del plazo de seis meses.

Más de diez faltas de puntualidad, sin justificación, y durante un mes.

La ausencia de cinco o más días, sin justificación, durante un mes.

Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta laboral constitutiva de delito, declarada mediante Sentencia.

Manifiesta insubordinación.

Disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Falseamiento intencionado de datos e información del Servicio.

Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los compañeros y el público en general, causantes de muy graves perjuicios, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Empresa.

Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

Simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad.

Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

13.2. Sanciones.

13.2.1. Faltas leves.

Amonestación por escrito o verbal.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

13.2.2. Faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.

Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a dos años.

13.2.3. Faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.

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

Despido.

13.2.4. Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los Delegados de Personal.

La efectividad de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, y aquellas otras que la Dirección estime, podrán quedar en suspenso hasta que, agotada la vía judicial, adquieran definitiva firmeza.

13.2.5. Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el apartado 14.4.

13.2.6. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este artículo, y obtuviera sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión o por la indemnización que legalmente corresponda.

13.3. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales, todo ello a partir de la fecha del conocimiento de su comisión por el Departamento de Personal, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la comunicación formal al trabajador de la apertura de expediente disciplinario, que deberá ser instruido en el plazo máximo de seis meses, a salvo de las interrupciones imputables al trabajador.

Compete al responsable de cada centro de trabajo trasladar al Departamento de Personal, sin dilaciones injustificadas, las incidencias que en materia de faltas laborales ocurran.

13.4. Procedimiento sancionador.

13.4.1. En el caso de las faltas leves, se instruirá un expediente abreviado, consistente en la notificación al interesado, así como a los Delegados de Personal, de la falta que se le imputa, otorgándole un plazo de diez días naturales a partir de la recepción de dicha notificación para que presente las alegaciones y pruebas que juzgue pertinentes.

El Director Gerente, a la vista de todo ello, resolverá motivadamente.

13.4.2. En supuestos de faltas graves o muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente, para el que se designarán Instructor y Secretario a las personas que designe el Director Gerente, dándose cuenta al trabajador afectado y a los Delegados de Personal.

La designación de Instructor y Secretario se hará en la persona de un técnico de la Dirección Económico Financiera, y otro de la Secretaría General.

Dentro de los diez días naturales siguientes a la notificación de incoación del expediente, el Instructor formulará el pliego de cargos y lo notificará al interesado, que dispondrá de diez días naturales para su contestación.

En cualquier caso, los Delegados de Personal podrán realizar alegaciones en los expedientes sancionadores en los mismos términos y plazos que el expedientado.

13.4.3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes. El Instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas, mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y, del mismo modo, procederá respecto a las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas. Realizados los trámites anteriores, el Instructor formulará la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberá exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso, dándose traslado de la misma al expedientado y Delegados de Personal, que dispondrán de un plazo de diez días naturales para presentar las alegaciones que estimen oportunas sobre la citada propuesta de resolución. El Instructor elevará el expediente al Director Gerente, que resolverá motivadamente.

13.4.4. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que pudiera perturbar gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el Director Gerente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo, por un plazo de hasta dos meses, mientras se sustancia la tramitación del correspondiente expediente.

Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad del trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en el que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación que, en su caso, podrá incluir intereses de demora.

14. Prevención de riesgos laborales.

14.1. La Dirección de la Empresa, con la preceptiva observación y necesaria colaboración de los Trabajadores y sus Representantes Legales, se comprometen con los objetivos y prescripciones recogidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las medidas y aspectos que sobre la materia sean necesarios.

14.2. Consulta y participación de los Trabajadores.

14.2.1. Delegados de Prevención. Serán los representantes legales de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, designados por y entre los componentes del Comité de Empresa de EPPA y el Delegado Sindical previsto en el art. 17.3.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones como tales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en: 20 horas/mes para los componentes del Comité de Empresa y 10 horas/mes para el Delegado Sindical. No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación a los citados créditos horarios, el correspondiente a:

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

14.2.2. El número de Delegados de Prevención será de tres en el conjunto de los centros y actual plantilla de esta Empresa. La Dirección deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones; ello será objeto de determinación, alcance y propuesta a la Dirección por parte del Comité de Seguridad y Salud.

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

- Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa legal, y la adoptada en la Empresa, sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la Dirección, con carácter previo, sobre decisiones en las cuestiones previstas en el art. 33 LPRL.
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa legal, y la adoptada en la Empresa, sobre prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el art. 22.4 LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Ser informados por la Dirección sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

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

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

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

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

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

El Comité estará formado por los tres Delegados de Prevención y los tres representantes empresariales designados por la Dirección. En el caso de que el Delegado Sindical no sea Delegado de Prevención, podrá asistir a las reuniones del Comité, interviniendo en este supuesto con voz pero sin voto.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de sus representaciones. Deberá adoptar sus propias normas de funcionamiento interno, designando a uno de sus componentes como Secretario, el cual realizará como tal las funciones que se le asignen por períodos no inferiores a un año.

Criterios básicos de procedimiento del Comité:

a) Convocatorias de reuniones (ordinarias o extraordinarias): Cualquiera de las representaciones, con una antelación mínima de 72/24 horas, respectivamente, sobre la fecha prevista de celebración, e incluyendo el orden del día propuesto, se dirigirá al Secretario para que éste emita la convocatoria formal de la reunión, fijando la fecha, hora, lugar de celebración y orden del día de la reunión.

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

c) Deliberaciones y acuerdos. Como órgano consultivo, el Comité deliberará sobre todo aquello que prevean sus competencias y facultades. Los acuerdos que se adopten en su seno deberán contar con el respaldo, al menos, de la mayoría simple de los componentes de cada una de las representaciones presentes en la reunión. Del contenido y acuerdos adoptados, en su caso, de las reuniones se levantará la corres-

pondiente acta que, una vez firmada por los asistentes en el mismo acto o sesión posterior, será custodiada por el Secretario, quien emitirá copias para ambas representaciones.

14.2.5. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud. Serán las recogidas en la legislación vigente, y en particular en el art. 39 de la LPRL. Además de ello, será el encargado de definir, sin perjuicio de lo que prevean las normas vigentes en la materia, el tipo de medidas de protección individual (EPI's) o colectivas que pudieran requerir las zonas o puestos de trabajo. Sin perjuicio de la Comisión, Grupo de Trabajo u órgano que se pueda prever para el apartado de vestuario laboral (uniformidad), el Comité de Seguridad y Salud será el competente para aquellas prendas de la uniformidad que, de manera específica, tengan relación con la prevención de riesgos o condiciones climatológicas (prendas de abrigo, de agua, calzado del Personal de Explotación).

14.3. Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.

14.3.1. Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico periódico cada año natural, que estará orientado, en cada caso, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa deberán someterse, en todo caso, a reconocimiento médico previo, imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud, o bien para verificar si su estado puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa. Será objeto de estudio y deliberación por parte del Comité de Seguridad y Salud, con el asesoramiento técnico que se considere oportuno, el diseño o adopción de los protocolos y/o pruebas que deban contener los reconocimientos en función del puesto de trabajo, así como del alcance de obligatoriedad que se pueda asignar a los reconocimientos periódicos.

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

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

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

15. Salario e indemnizaciones.

15.1. Estructura salarial. Definiciones.

15.1.1. Salario base. Es el fijado, por unidad de tiempo y con carácter mensual/anual para la jornada completa, expresado por cada categoría laboral en la Tabla de Salarios que figura en Anexos.

Complementos y Pluses:

15.1.2. Antigüedad. El complemento personal de antigüedad retribuirá la vinculación del trabajador en función de los años de servicio a la Empresa, con la percepción, para cada categoría, de las cuantías establecidas en la Tabla Salarial.

El devengo queda establecido en el presente Convenio por el sistema de Trienios (3 años), a razón, cada uno de ellos, de un 3 por ciento de la cuantía fijada para el Salario

Base mensual de cada categoría en la citada Tabla Salarial. Cada nuevo Trienio se abonará con efectos del primer día del mes en que se cumpla, a partir de la fecha de antigüedad de cada trabajador.

15.1.3. Complemento personal de Homogeneización. Este es un complemento mensual con carácter individual en su cuantía y «ad personam», que conserva el personal que ingresó en la Empresa por la vía de la subrogación (constitución de EPPA en 1992 y transferencia de puertos en 1995). La definición y criterio de cálculo que recogieron los anteriores Convenios Colectivos de la Empresa queda expresada en la Disposición Adicional 2.^a En este concepto quedará refundido el importe individual que se viniera percibiendo por el extinto Complemento de Antigüedad, cuyo importe calculado en cuantía total anual (antes importe mensual* 14 pagas) será dividido entre 12 mensualidades y agregado bajo dicho epígrafe de Homogeneización.

15.1.4. Complemento de Contrato. Se abonará a aquellos trabajadores que habiendo suscrito contrato de trabajo con EPPA, quedando excluido por tanto el personal incorporado a la Empresa por la vía del art. 44 de la Ley 8/80, y ajustada su retribución efectiva a la estructura salarial del presente Convenio perciban salarios en conjunto y cómputo anual más favorables que el fijado, para cada categoría, en el mismo. Dicha diferencia, una vez cuantificada, se abonará, bajo la denominación descrita, en doce mensualidades anuales. Este complemento absorberá incrementos salariales que puedan producirse, durante el período de vigencia del Convenio, por causas externas a la Empresa.

15.1.5. Complemento de Categoría. Se abonará a todos los trabajadores en función de su categoría laboral, mediante doce mensualidades anuales, y según los importes consignados en la Tabla Salarial. El presente Convenio regula que su importe para cada categoría laboral esté compuesto por el correspondiente al propio Complemento de Categoría más el correspondiente al complemento de Dedicación/Jornada, regulado en Convenios anteriores, que como tal queda suprimido.

15.1.6. Plus de Nocturnidad. Este concepto retribuirá el trabajo efectivo realizado en horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. Los importes para cada categoría son los expresados en la Tabla Salarial.

15.1.7. Complemento Personal. Este es un complemento mensual con carácter individual en su cuantía (6.734 ó 5.611 ptas. brutas mensuales) y «ad personam», que conserva el personal que ingresó en la Empresa por la vía de la subrogación (constitución de EPPA en 1992 y transferencia de puertos en 1995). No será absorbible por otros conceptos y su cuantía permanecerá inamovible hacia el futuro (congelación).

La definición y criterio de cálculo que recogieron los anteriores Convenios Colectivos de la Empresa queda expresada en la Disposición Adicional 4.^a

15.1.8. Plus de Festivos. Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los domingos y los días festivos. La cuantía bruta por día efectivo será de 2.000 ptas. para los años 1999 y 2000.

15.1.9. Plus de Sábados. Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que sea realizado los sábados. La cuantía bruta por día efectivo será de 1.000 ptas., entrando en vigor su devengo a partir del 1 de enero de 2000. En caso de que el/los sábado/s coincida/n con ser día festivo, se abonará sólo y exclusivamente el Plus de Festivos.

15.1.10. Pluses de Turnicidad.

No se considerará rotación de turno el cambio puntual de turno, sin perjuicio del devengo del Plus de Reprogramación.

Queda excluida de esta regulación y efectos la rotación que realice el trabajador de manera voluntaria, bien a título individual o con el acuerdo de otro trabajador con el que permute.

15.1.10.1. Plus de Turnicidad Completa. Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que suponga, previa asignación por la Dirección, la rotación sistemática y estable del personal del Grupo D entre los tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche), con el devengo de la cuantía de 11.000 ptas. brutas, fijada con carácter mensual en la Tabla Salarial, sin perjuicio del devengo del Plus de Nocturnidad aplicable a la parte de trabajo nocturno de este sistema.

15.1.10.2. Plus de Turnicidad Parcial. Este concepto retribuirá el trabajo efectivo que suponga, previa asignación por la Dirección, la rotación sistemática y estable del personal del Grupo D entre dos turnos de trabajo (mañana y/o tarde y/o noche), con el devengo de la cuantía de 3.000 ptas. brutas, fijada con carácter mensual en la Tabla Salarial, sin perjuicio del devengo del Plus de Nocturnidad aplicable a la parte de trabajo nocturno de este sistema.

15.1.11. Plus de Jornada Partida. Este concepto retribuirá el trabajo efectivo de cada día realizado en jornada partida. La cuantía bruta, fijada en la Tabla Salarial, por día será de 600 ptas.

Este concepto sustituye al Plus de Comidas regulado en Convenios anteriores, que a los efectos del presente Convenio queda suprimido como tal.

15.1.12. Complementos de Destino. Estos conceptos, determinados en cuantía bruta mensual en la Tabla de Salarios, retribuirán la realización de las funciones definidas para cada uno de los Destinos regulados en el presente Convenio, previa designación de la Dirección asignando al trabajador a cualquiera de ellos.

Destino de Jefe de Puertos. Su cuantía será de 20.000 ptas. brutas mensuales. A los trabajadores que vienen percibiendo este concepto, según la redacción y por la cuantía prevista en el Convenio anterior, se les agregará el antiguo importe de 33.668 ptas. a sus respectivos Complementos de Contrato.

Destino de Encargado de Puerto. Su cuantía será de 11.448 ptas. brutas mensuales.

Destino de Secretaría. Su cuantía será de 8.586 ptas. brutas mensuales.

15.1.13. Plus de Flexibilidad. Este concepto, de nueva creación en el presente Convenio, retribuirá la flexibilidad de calendario y jornada, la disponibilidad para una mayor dedicación y la compensación anual de jornada. Será de aplicación para todas las categorías de los Grupos Profesionales B, C, D y E, quedando fijada su cuantía bruta mensual en la Tabla Salarial en 3.000 ptas. El concepto solo absorberá, hasta el máximo de la cuantía expresada, los devengos que se produzcan mensualmente por los conceptos de Turnicidad Parcial y/o Plus de Especialidad/es y/o Plus de Sustitución de Especialidad/es.

15.1.14. Plus por Especialidad/es. Este concepto, de nueva creación en el presente Convenio, retribuirá la realización de las funciones consideradas como especializadas que se definirán para cada una de ellas, previa adscripción efectiva por la Dirección de los trabajadores que proceda a aquellos puestos concretos para los que se determine la necesidad y requerimiento de dicha especialización. La vinculación de la especialización a determinados puestos supone que el concepto no tiene el carácter de consolidable, por lo que se producirá el cese en el devengo en el caso del correlativo cese en el desempeño del puesto referenciado.

Las cuantías brutas mensuales, que no serán acumulativas entre sí, serán:

- Por una Especialidad: 7.000 ptas.
- Por dos Especialidades: 10.000 ptas.
- Por tres o más Especialidades: 13.000 ptas.

15.1.15. Plus de Sustitución de Especialidad/es. Este concepto, de nueva creación derivada del anterior, retribuirá la realización de las funciones especializadas definidas por parte de aquellos trabajadores que sean adscritos a este apartado con las siguientes particularidades. Los trabajadores que, sin tener asignada especialidad de manera estable, cubran las ausencias del trabajador que sí tenga asignada especialidad, devengarán el 50% de la prima con carácter mensual (por una: 3.500, por dos: 5.000, por tres: 6.500 ptas. brutas, que no tendrán carácter acumulativo entre sí), garantizándose que el ejercicio efectivo de dicha suplencia, cuantificado en tiempo, no podrá suponer la superación del 50% de la jornada máxima en cómputo anual definida en el presente Convenio.

15.1.16. Plus de Reprogramación de Calendario. Este concepto, de nueva creación en el presente Convenio, retribuirá los siguientes aspectos:

- La modificación del calendario de disfrute de vacaciones fijado previamente, siempre y cuando la modificación sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a tres meses respecto de la fecha inicialmente determinada para el comienzo del disfrute de las vacaciones. La cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será de 10.000 ptas.

- La variación en días de descanso semanal, festivos, descansos compensatorios de festivos, o reprogramación completa de una semana, siempre que la modificación sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a un mes. La cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será de 2.000 ptas.

- La variación puntual del turno de trabajo o descanso previsto, siempre que la misma sea a instancia de la Empresa y sea planteada con una antelación inferior a una semana. La cuantía bruta unitaria por incidencia (con independencia del número de días a los que afecte) será de 1.000 ptas.

15.1.17. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una, de una mensualidad de Salario Base y Antigüedad, en función de los importes que devengue cada trabajador por su categoría y años de servicio. Dichas gratificaciones, denominadas de «Verano» y de «Navidad», se devengarán semestralmente, computando la primera desde el 1 de enero al 30 de junio, y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El abono se realizará de forma proporcional al número de días trabajados en el semestre en los casos de ingreso o cese del trabajador.

La liquidación de las gratificaciones extraordinarias se realizará entre el 1 y 15 de julio la de verano, y entre el 10 y 25 de diciembre la de Navidad.

15.1.18. Incentivos. A partir del presente Convenio se incorpora a esta estructura salarial el sistema de incentivos, y sus cuantías vigentes, instaurado en la Empresa anteriormente. No obstante, y en relación con los criterios que vienen rigiendo o los que después se expresan para el devengo de los incentivos, la Empresa muestra su disposición para que aquellos puedan ser modificados, incrementados y/o sustituidos por otros, cuestión ésta que sería encomendada a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El incentivo individual supondrá una cuantía bruta anual que será liquidada mediante abonos trimestrales a cuenta de aquélla.

Para los trabajadores de las categorías de los Grupos Directivo y A, la Gerencia, en el uso de facultad exclusiva, evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos y la marcha de los trabajos, resolviendo con base en ello el grado de devengo y liquidación a abonar a estos trabajadores. Para los trabajadores de los Grupos B, C, D y E, se aplicarán los siguientes criterios:

- La falta de asistencia al trabajo, cualquiera que fuere su causa, los días laborables programados en el calendario de cada trabajador, podrá suponer la reducción de hasta un 3% de la cuantía que le reste por percibir en el año del incentivo por cada uno de los días de ausencia. No será de aplicación este efecto en las ausencias motivadas por incapacidad temporal por accidente de trabajo, incapacidad temporal por cualquier contingencia en la que concurra la hospitalización del trabajador, el descanso por maternidad previsto legalmente, los días de permiso y licencias retribuidas recogidos en la legislación vigente, así como los tres días anuales de Asuntos Propios regulados en el presente Convenio.

- Las advertencias formales, razonadas y por escrito dirigidas a los trabajadores, que tengan su base en el rendimiento laboral, actitud o desempeño de sus funciones no satisfactorios, podrán suponer una reducción de hasta un 20% de la cuantía que le reste por percibir en el año del incentivo por cada una de las citadas advertencias.

La sanción por falta laboral podrá suponer la reducción de la cuantía que le reste por percibir en el año del incentivo, por cada sanción, conforme a la siguiente escala: Por leve hasta el 30%, por grave hasta el 50%, por muy grave hasta el 100%.

15.2. Conceptos no salariales. Gastos por desplazamientos. Cuando el trabajador, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse fuera del municipio en el que se sitúa el centro de trabajo donde presta sus servicios, percibirá una indemnización económica compuesta por los siguientes conceptos:

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

b) Por gastos de desplazamiento 35 pesetas brutas por kilómetro recorrido en vehículo propio, o el abono del billete en medio de transporte público, o la factura de un vehículo de alquiler. En este último caso también se incluye el abono de combustible.

c) Gastos de peaje mediante la presentación del correspondiente recibo.

d) Por gastos de difícil justificación y día de viaje 954 ptas. brutas.

16. Formación.

16.1. Principios generales. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora de las capacidades y aptitudes de los trabajadores, en relación directa con las necesidades organizativas, de prestación de los servicios y su calidad y, en definitiva, del objeto social de la Empresa, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores mediante, entre otros, la Formación.

b) Colaborar para que, además, la Formación contribuya al incremento de la eficacia y eficiencia, tanto económica como funcional, para la mejora de la competitividad de la Empresa.

c) Que la Formación sea una de las herramientas fundamentales para la adaptación a los cambios que se puedan producir, motivados tanto por la innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

d) Que la Formación profesional sea una actividad que se desarrolle de manera continua en la Empresa, con los criterios y mejor programación y ejecución posible para propiciar el desarrollo y la innovación en las actividades propias de aquella.

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

a) Profesionalidad y desarrollo de los Recursos Humanos, intentando dar satisfacción a las necesidades de formación profesional o reciclaje de los trabajadores para su acceso a cualificaciones superiores.

b) La mayor generalización posible de la acción formativa en pos de su proyección al personal de todos los niveles.

c) Corresponsabilización de la Dirección, los Trabajadores y sus Representantes Legales en el entendimiento de que la Formación es en interés de todos y requiere de su participación, así como en su doble componente de derecho y de deber.

d) Coherencia y conexión en el diseño de las acciones con las necesidades funcionales de los puestos y la cualificación necesaria para el desempeño de los mismos.

e) Valoración de la Formación como factor estratégico para la competitividad de la Empresa, así como constituir un aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la organización que posibilite la adaptabilidad de los Recursos Humanos a los procesos productivos o de servicio, contribuyendo a la operatividad de la movilidad funcional.

16.3. Tiempo de Formación. Cada trabajador tendrá, al menos, derecho a participar en acciones formativas con una duración lectiva efectiva (unitaria o por agregación de varias acciones) de 35 horas cada tres años, horas que serán con cargo al cómputo de tiempo de trabajo efectivo. El citado tiempo mínimo de cada trabajador será destinado a acciones de interés para el desempeño profesional encomendado, o el que pudiera hacerse, al puesto ocupado por aquél, sin perjuicio de otras acciones tendentes a configurar su proyecto de carrera profesional en la Empresa.

16.4. Financiación. Las acciones formativas serán financiadas con cargo a los recursos económicos de la Empresa, sin perjuicio de la solicitud y gestión de subvenciones o ayudas, totales o parciales, que, como las que concede la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), pueda obtener la Empresa. En este punto, las partes se comprometen a la colaboración necesaria para la obtención de dichas ayudas, en los términos que su propia regulación prevea.

16.5. Participación. En virtud del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión paritaria para el diseño y gestión de la Formación, y estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes legales de los Trabajadores. Las competencias de la Comisión serán:

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

- Velar por la ejecución efectiva de las acciones formativas que se diseñen.

- Estudiar y proponer a la Dirección la resolución de solicitudes de permisos individuales de formación, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

- Proponer a estudio nuevas propuestas sobre acciones de Formación.

16.6. Durante los años 2000 y 2001 se programarán cursos específicos que permitan cualificar al personal para su promoción interna, siempre y cuando reúnan los requisitos de formación reglada especificados en el presente Convenio.

17. Derechos sindicales.

17.1. Comité de Empresa. La representación legal de los Trabajadores en la Empresa corresponderá al Comité de Empresa, que con la actual Plantilla, y conforme a lo previsto en el art. 66.1.b) E.T., podrá tener hasta un número de nueve miembros.

17.2. Con independencia del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, esta última podrá crear subcomisiones o grupos de trabajo para facilitar la participación en aquellas cuestiones

específicas que se determinen, como por ejemplo: Vestuario, formación, cobertura de puestos de trabajo, etc.

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

El Delegado Sindical será elegido por y entre los trabajadores de EPPA afiliados a dicho sindicato, disponiendo, si no es Delegado de Personal componente del Comité de Empresa, de un crédito retribuido de hasta 10 horas mensuales para el ejercicio de sus competencias y facultades, así como las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del art. 68 del E.T.

El Delegado Sindical tendrá los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, debiendo guardar el sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud, actuando en éstos con voz y sin voto, salvo que sea al mismo tiempo miembro de los mismos.

- Ser oído por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los procesos disciplinarios que pudieran tener como sanción el despido.

- Disponer de un tablón de anuncios para la difusión de la información que resulte en el ejercicio de sus competencias y facultades.

17.4. Facultades y competencias del Comité de Empresa. Serán las recogidas en los arts. 64 y 65 del E.T., y de manera particular:

- Emitir informe previo sobre las posibles modificaciones que pueda plantear la Dirección de la Empresa al documento de Plantilla Ideal.

- Emitir informe sobre los criterios de cobertura de plazas y selección de personal.

- Emitir informe previo a la aprobación y ejecución de los planes de formación de la Empresa.

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

- Asambleas. Se estará a lo previsto en los arts. 77 a 80 del E.T.; no obstante, se reconoce la posibilidad de celebrar hasta tres asambleas, dos por el Comité de Empresa y una por el Delegado Sindical, por cada año natural y centro de trabajo, a las que puedan asistir los trabajadores disponiendo de hasta una hora de trabajo efectivo de su jornada, en el bien entendido que su celebración deberá ser al final o principio de la jornada y quedando garantizado el adecuado mantenimiento de los servicios del centro de trabajo.

17.5. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

17.5.1. Serán las recogidas en los apartados a), b), c) y d) del art. 68 del E.T., disponiendo cada uno de sus miembros de un crédito retribuido de hasta 20 horas mensuales para

el ejercicio de sus funciones. No serán computables a dicho crédito el tiempo empleado en reuniones que sean convocadas y llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa:

Sobre la posibilidad de acumulación y uso del citado crédito se estará a lo siguiente:

- Se podrá formar una bolsa mensual, por cesión individual y expresa, total o parcial, de sus titulares con hasta el 100% del crédito mensual de los Delegados de Personal de Puertos y hasta el 50% del crédito mensual de los Delegados de Personal de Servicios Centrales (en la actualidad resulta un posible total de hasta 150 horas mensuales).

- Las horas de la bolsa podrán ser utilizadas por uno o varios miembros del Comité de Empresa, necesariamente, dentro del mes que genera cada bolsa mensual. También podrán ser utilizadas por otro trabajador que sea designado por el Comité para sustituir, de manera puntual y específica, a uno de los componentes de aquél.

- La Comisión de Interpretación y Vigilancia regulará todos aquellos formales y procedimentales para el adecuado desarrollo de esta medida.

17.5.2. La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, en el centro de trabajo que éste determine y comunique a aquélla, lo siguiente:

- Armario con sistema de apertura y cierre exclusivo por el Comité para el archivo de su documentación y/o efectos.

- Una dirección de correo electrónico.

- El uso del teléfono y fax de la Empresa para las comunicaciones relacionadas con las funciones del Comité de Empresa, así como material de papelería y fotocopiadora.

- Un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

- Los gastos de viaje y hasta ocho horas de trabajo efectivo, no computables en el crédito de 20 horas mensuales, para la posible reunión del Comité de Empresa una vez en cada trimestre natural del año en el centro de trabajo de la Empresa que este órgano determine.

Ambas partes se comprometen a hacer un seguimiento de los gastos que se generen por lo anterior, así como a adoptar las medidas necesarias para mantener la racionalidad de dichos gastos.

18. Acción social.

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

Absentismo	2 primeras bajas/año			Resto de las bajas anuales	
	Días 1-3	Días 4-14	Posteriores	Días 1-3	Días 4-14
Menor 1%	100	100	90	90	90
1 al 2%	100	95	85	85	85
2 al 2,5 %	85	90	80	70	80
2,5 al 3 %	75	85	75	50	75
Mayor 3 %	70	80	70	45	70

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

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

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

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

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

- a) Fallecimiento e invalidez por accidente relacionado con el trabajo, por una cantidad de 10 millones de pesetas.
- b) Asistencia durante la realización de viajes profesionales.
- c) Los derivados del ejercicio profesional en la empresa.

Este seguro será de Responsabilidad Civil de la propia empresa y de los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de este convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo o individual y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional. Esto se entenderá referido a la actividad profesional de EPPA.

18.4. Fondos Sociales. Se constituye una Comisión de Acción Social que adoptará las decisiones necesarias para la gestión de los Fondos Sociales. Esta comisión estará compuesta por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Trabajadores.

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

En caso de que una parte del personal optara por no adherirse a dicho Plan de Pensiones, la cantidad expresada en el párrafo anterior que le correspondería a la Empresa (1% de su salario bruto anual) pasará a formar parte de un Fondo gestionado por la Comisión al efecto, que definirá su destino, preferentemente para temas relacionados con la jubilación (1) o para conceder ayudas a fondo perdido a los trabajadores en los casos que se reglamente. La Comisión queda facultada para trasvasar los fondos disponibles entre los usos que prevea atendiendo a la demanda real de los trabajadores.

(1) Los trabajadores que accedan a la jubilación a los 64 años de edad percibirán un premio por este concepto, junto a la liquidación final de sus haberes por finalización de la relación laboral con la Empresa, consistente en un único pago equivalente a 14 mensualidades del concepto «Antigüedad» que vinieran percibiendo. El trabajador deberá comunicar a la Empresa su intención de pasar a jubilación con una antelación mínima de seis meses.

18.6. Permiso por Guarda Legal y otras situaciones familiares. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico, físico o sensorial que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, como mínimo, del 25% y como máximo del 50%, con la reducción proporcional de sus retribuciones, por los siguientes períodos:

- Guarda legal de menor: Hasta que éste cumpla la edad de seis años.
- Anciano o discapacitados: Hasta un máximo de cinco años.

18.7. Fondo para préstamos. Asimismo, se destinará el equivalente al 1% de la masa salarial a un fondo con cargo

al cual podrán otorgarse préstamos en base a los siguientes criterios:

a) Préstamos de hasta 300.000 ptas., a reintegrar en un plazo de entre 24 y 36 meses, sin interés, para la atención de necesidades justificadas y urgentes de índole personal o familiar que no admitan demora. El reintegro de los préstamos se realizará mediante la retención que resulte en las nóminas mensuales y será necesaria la aportación de la documentación acreditativa y/o demás elementos de prueba para su concesión.

b) Préstamos de hasta 500.000 ptas., a reintegrar en un plazo de hasta 36 meses, sin interés, para la adquisición o reforma de vivienda habitual del trabajador. El reintegro de los préstamos se realizará mediante la retención que resulte en las nóminas mensuales y será necesaria la aportación de la documentación acreditativa y/o demás elementos de prueba para su concesión.

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

18.8. Anticipos.

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

19. Fomento de la contratación.

19.1. Horas extraordinarias. La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan que, tal y como viene ocurriendo en EPPA, el número de horas extraordinarias se reduzca a los mínimos que sean posibles, sin perjuicio de las que deban ser realizadas ante la prevención o reparación de siniestros o daños extraordinarios y urgentes. La compensación de estas últimas será de manera necesaria en tiempo de descanso.

19.2. Bolsa de Trabajo. Como medida de fomento de la contratación, la Empresa creará y gestionará una bolsa de trabajo a nivel provincial para la cobertura de las necesidades de carácter temporal que se puedan generar.

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

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

Asimismo, y en los términos de la legislación vigente, adoptará las medidas para que el 2% de los puestos de su Plantilla sean desempeñados por personas con discapacidad.

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

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

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

En estos supuestos será de aplicación el premio económico regulado en el art. 18.5 nota (1).

20. Uniformidad laboral. Vestuario.

20.1. El personal del Grupo D (Guardamuelles y Portuarios) y E (Ordenanzas) realizarán su trabajo debidamente uniformados. La Empresa facilitará a los mismos, con la periodicidad definida para cada prenda, los uniformes que se recogen en el anexo de Vestuario.

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

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

21. Asistencia jurídica a los trabajadores.

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

22. Ventajas tarifarias a los trabajadores.

La Empresa aplicará a aquellos trabajadores que hagan uso de los servicios de atraque de embarcaciones deportivas, en puertos de gestión directa de EPPA, los máximos descuentos que en cada momento tenga establecidos como consecuencia de convenios de colaboración con clubes, Ayuntamientos u otras entidades. Estos descuentos estarán condicionados a que la embarcación cumpla todos los requisitos exigidos para un contrato de este tipo, esté matriculada a nombre del trabajador y su uso sea estrictamente particular, sin incluir actividad mercantil alguna.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. A todos los efectos, y particularmente en el apartado económico, el año 1998 se considera totalmente liquidado mediante la consolidación de la revisión salarial que se practicó mediante el incremento del 2,1% respecto de los importes vigentes a 31 de diciembre de 1997.

2. A todos los efectos, y particularmente en el apartado económico, el año 1999 se considera totalmente liquidado, con la excepción que se dirá (1), mediante la consolidación de la revisión salarial que se practicó mediante el incremento del 1,8% respecto de los importes vigentes a 31 de diciembre de 1998.

(1) Se practicará una liquidación con carácter retroactivo de 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 1999, a aquellos trabajadores que percibieron los siguientes conceptos:

- Plus de Festivos. Diferencia entre el importe/día de 2.000 ptas. regulado en este Convenio y el de 1.560 ptas. abonadas en 1999 (440 ptas./día efectivo).

- Plus de Jornada Partida. Diferencia entre el importe/día de 600 ptas. regulado en este Convenio y el de 467 ptas. correspondiente al extinto Plus de Comidas abonado en 1999 (133 ptas./día efectivo).

Dicha liquidación se hará efectiva en un plazo máximo de 60 días a partir de la firma del presente Convenio.

3. Para el año 2000 se aplicará un incremento del 2%, conforme a la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de dicho ejercicio, a la Tabla Salarial vigente en 1999 y demás conceptos, sin perjuicio de los de nueva creación, que tendrán la cuantía acordada para su comienzo de aplicación y/o aquéllos para los que se ha determinado la cuantía exacta que se expresa en el presente texto.

4. Para el año 2001 se aplicará el incremento que regule la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ese ejercicio. No obstante lo anterior, tomando como referencia el porcentaje de incremento que determine dicha Ley, y sólo en relación con los conceptos salariales relativos a la productividad (horas extraordinarias, plus de nocturnidad, plus de festivos, plus de sábados, plus de turnicidad completa y parcial, plus de reprogramación de calendario, plus de flexibilidad, plus de jornada partida, plus de especialidad y plus de sustitución de especialidad) podrán ser sometidos a una negociación que pueda suponer incrementos porcentuales no lineales de dichos conceptos.

5. En relación con lo previsto en el art. 9.2.3, la Empresa distribuirá la primera programación de calendario y horario en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de firma del presente Convenio.

6. En relación con el cambio del sistema de cómputo de la Antigüedad que prevé el presente Convenio (trienios), frente al que recogía el Convenio anterior (bienio y quinquenios), se garantiza que las cuantías individuales que se perciben por haberse alcanzado períodos de los regulados en el Convenio anterior, seguirán siendo abonadas hasta el cumplimiento de un nuevo trienio que regularice la situación y, por tanto, absorba dichas cuantías.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. A efectos puramente informativos, a continuación se transcribe la anterior redacción del Complemento de Antigüedad. Se calculará por diferencia entre la antigüedad devengada en la actualidad y la antigüedad devengada según las tablas que aparecen en el Anexo. Este complemento se devengará, para todos los efectos, en las mismas condiciones que el salario base, detrayéndose su importe del complemento personal de homogeneización. Este es un complemento mensual con carácter individual en su cuantía y «ad personam», que conserva el personal que ingresó en la Empresa por la vía de la subrogación (constitución de EPPA en 1992 y transferencia de puertos en 1995).

2. A efectos puramente informativos, a continuación se transcribe parte de la anterior redacción del Complemento de Homogeneización. Se abonará, mediante doce mensualidades anuales, a los trabajadores que, según lo establecido en el Decreto 126/92, fueron incorporados a la misma según lo previsto en el art. 44 de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, este concepto se abonará al personal incorporado a EPPA mediante transferencia de Puertos de Interés General del Estado. El importe del Complemento es «Ad Personam» y, en cada caso, será la diferencia en cómputo anual existente entre la suma del Salario Base, Antigüedad, Complemento de Antigüedad y Complemento de Categoría, definidos en el presente Convenio, y las retribuciones fijas devengadas en origen por cada trabajador.

3. A efectos puramente informativos, a continuación se transcribe parte de la anterior redacción del extinto Complemento de Dedicación/Jornada. Se abonará, mediante doce mensualidades anuales, a todos los trabajadores en función de su categoría laboral y según los importes consignados en la Tabla Salarial. Este complemento compensa la flexibilidad de calendario y jornada, la disponibilidad para una mayor dedicación y la compensación anual de jornada. Los excesos de jornada que puedan producirse con motivo de servicios o trabajos extraordinarios se tratarán de la siguiente forma: Las jornadas diarias, hasta la duración máxima permitida por la normativa vigente, irán a formar parte de un cómputo anual, donde podrán compensarse los excesos sobre la jornada máxima, en forma de jornadas de menor duración o días de descanso adicionales. El exceso resultante al final del año, en relación con la jornada máxima, se abonarán en una liquidación como horas extraordinarias. El exceso sobre la jornada legal máxima diaria, que excepcionalmente pueda producirse,

se devengará y liquidará como horas extraordinarias sin que pueda compensarse.

4. A efectos puramente informativos, a continuación se transcribe la redacción del Complemento de Jornada/Calendario. Este complemento se abonará al personal subrogado que pasó de una jornada laboral de 37,5 a 40 horas semanales a su incorporación a la Empresa. Dicho complemento será abonado a partir de la firma del presente Convenio, como una cantidad «ad personam», al personal subrogado que mantenga unas condiciones de trabajo homólogas al resto de la plantilla actual de EPPA.

ANEXO. VESTUARIO

Uniformidad de Vigilancia

Invierno:

- Un anorak cada tres años.
- Una cazadora cada tres años.
- Dos pantalones cada dos años.
- Un jersey cada dos años.
- Dos camisas cada año.
- Dos pares de zapatos cada dos años.
- Una corbata cada dos años.

Verano:

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

Uniformidad de Mantenimiento General

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

Uniformidad del Personal Administrativo de los Puertos

Invierno:

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

Verano:

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

ANEXO. TABLA SALARIAL AÑO 2.000		Salario Base Ptas.	Salario Base Euros	Categoría Ptas.	Categoría Euros	Ingresos año Ptas.	Ingresos año Euros
CATEGORIA		mes * 14	Mes * 14	mes * 12	mes * 12		
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	mes	162.468	976,45	199.085	1.196,52		
	año	2.274.547	13.670,30	2.389.015	14.358,27	4.663.562	28.028,57
TÉCNICO/A A	mes	162.468	976,45	127.220	764,60		
	año	2.274.547	13.670,30	1.526.634	9.175,26	3.801.181	22.845,56
TÉCNICO/A B	mes	137.892	828,75	82.060	493,19		
	año	1.930.485	11.602,45	984.720	5.918,29	2.915.205	17.520,73
TÉCNICO ESPECIALISTA	mes	104.980	630,95	64.721	388,98		
	año	1.469.726	8.833,23	776.652	4.667,78	2.246.379	13.501,01
ENCARGADO (categoría consolidada)	mes	104.980	630,95	64.721	388,98		
	año	1.469.726	8.833,23	776.652	4.667,78	2.246.379	13.501,01
ADMINISTRATIVO/A	mes	102.789	617,78	57.060	342,94		
	año	1.439.053	8.648,88	684.718	4.115,24	2.123.771	12.764,12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	mes	93.187	560,07	46.764	281,06		
	año	1.304.621	7.840,93	561.167	3.372,68	1.865.788	11.213,61
GUARDAMUELLES	mes	93.187	560,07	56.477	339,44		
	año	1.304.621	7.840,93	677.729	4.073,23	1.982.350	11.914,16
PORTUARIO	mes	84.047	505,13	47.705	286,72		
	año	1.176.658	7.071,86	572.465	3.440,58	1.749.123	10.512,44
ORDENANZA	mes	76.727	461,14	46.524	279,62		
	año	1.074.184	6.455,98	558.291	3.355,40	1.632.475	9.811,37

ANEXO. TABLA SALARIAL AÑO 2.000. ANTIGÜEDAD.

	3 años Plas.	3 años Euros	6 años Plas.	6 años Euros	9 años Plas.	9 años Euros	12 años Plas.	12 años Euros	15 años Plas.	15 años Euros	18 años Plas.	18 años Euros	21 años Plas.	21 años Euros	24 años Plas.	24 años Euros	27 años Plas.	27 años Euros
	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14	mes * 14						
J.Dpto.	4.874	29,29	9.748	58,59	14.622	87,88	19.496	117,17	24.370	146,47	29.244	175,76	34.118	205,05	38.992	234,35	43.866	263,64
J.Dpto.	68.236	410,11	136.473	820,22	204.709	1.230,33	272.946	1.640,44	341.182	2.050,55	409.418	2.460,65	477.655	2.870,76	545.891	3.280,87	614.128	3.690,98
Técn. A	4.874	29,29	9.748	58,59	14.622	87,88	19.496	117,17	24.370	146,47	29.244	175,76	34.118	205,05	38.992	234,35	43.866	263,64
Técn. A	68.236	410,11	136.473	820,22	204.709	1.230,33	272.946	1.640,44	341.182	2.050,55	409.418	2.460,65	477.655	2.870,76	545.891	3.280,87	614.128	3.690,98
Técn. B	4.137	24,86	8.274	49,72	12.410	74,59	16.547	99,45	20.684	124,31	24.821	149,17	28.957	174,04	33.094	198,90	37.231	223,76
Técn. B	57.915	348,07	115.829	696,15	173.744	1.044,22	231.658	1.392,29	289.573	1.740,37	347.487	2.088,44	405.402	2.436,51	463.316	2.784,59	521.231	3.132,66
T.Espe.	3.149	18,93	6.299	37,86	9.448	56,79	12.598	75,71	15.747	94,64	18.896	113,57	22.046	132,50	25.195	151,43	28.345	170,36
T.Espe.	44.092	265,00	88.184	529,99	132.275	794,99	176.367	1.059,99	220.459	1.324,98	264.551	1.589,98	308.642	1.854,98	352.734	2.119,98	396.826	2.384,97
Encar.	3.149	18,93	6.299	37,86	9.448	56,79	12.598	75,71	15.747	94,64	18.896	113,57	22.046	132,50	25.195	151,43	28.345	170,36
Encar.	44.092	265,00	88.184	529,99	132.275	794,99	176.367	1.059,99	220.459	1.324,98	264.551	1.589,98	308.642	1.854,98	352.734	2.119,98	396.826	2.384,97
Admiv.	3.084	18,53	6.167	37,07	9.251	55,60	12.335	74,13	15.418	92,67	18.502	111,20	21.586	129,73	24.669	148,27	27.753	166,80
Admiv.	43.172	259,47	86.343	518,93	129.515	778,40	172.686	1.037,87	215.858	1.297,33	259.029	1.566,80	302.201	1.816,27	345.373	2.075,73	388.544	2.335,20
Auxiliar	2.796	16,80	5.591	33,60	8.387	50,41	11.182	67,21	13.978	84,01	16.774	100,81	19.569	117,61	22.365	134,42	25.161	151,22
Auxiliar	39.139	235,23	78.277	470,46	117.416	705,68	156.554	940,91	195.693	1.176,14	234.832	1.411,37	273.970	1.646,60	313.109	1.881,82	352.248	2.117,05
Guarda.	2.796	16,80	5.591	33,60	8.387	50,41	11.182	67,21	13.978	84,01	16.774	100,81	19.569	117,61	22.365	134,42	25.161	151,22
Guarda.	39.139	235,23	78.277	470,46	117.416	705,68	156.554	940,91	195.693	1.176,14	234.832	1.411,37	273.970	1.646,60	313.109	1.881,82	352.248	2.117,05
Portua.	2.521	15,15	5.043	30,31	7.564	45,46	10.086	60,62	12.607	75,77	15.128	90,92	17.650	106,08	20.171	121,23	22.693	136,39
Portua.	35.300	212,16	70.599	424,31	105.899	636,47	141.199	848,62	176.499	1.060,78	211.798	1.272,93	247.098	1.485,09	282.398	1.697,25	317.698	1.909,40
Orden.	2.302	13,83	4.604	27,67	6.905	41,50	9.207	55,34	11.509	69,17	13.811	83,01	16.113	96,84	18.415	110,67	20.716	124,51
Orden.	32.226	193,68	64.451	387,36	96.677	581,04	128.902	774,72	161.128	968,40	193.353	1.162,08	225.579	1.355,76	257.804	1.549,43	290.030	1.743,11

ANEXO. TABLA SALARIAL AÑO 2.000

	Horas extraordinarias Ptas.	Horas extraordinarias Euros	Horas nocturnas Ptas.	Horas nocturnas Euros	Compl. Personal Ptas.	Compl. Personal Euros	Destino Ptas.	Destino Euros	Por una Especialidad	Por dos Especialidades	Por tres Especialidades
	Valor unitario	Valor unitario	Valor unitario	Valor unitario	mes*12	mes*12	mes*12	mes*12			
JEFE DE PUERTOS	mes año						20.000 240.000	120,20 1.442,43			
ENCARGADO	mes año						11.447 137.370	68,80 825,61			
SECRETARIA	mes año						8.586 103.036	51,61 619,26			
ENCARGADO					6.734	40,47					
TÉCNICO ESPECIALISTA	1.207	7,25	171	1,03	6.734	40,47					
ADMINISTRATIVO/A	1.181	7,10	168	1,01	6.734	40,47					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.071	6,44	154	0,93	5.611	33,72					
GUARDAMUELLES	1.071	6,44	154	0,93	6.734	40,47			7.000	10.000	13.000
PORTUARIO	967	5,81	138	0,83	5.611	33,72			7.000	10.000	13.000
ORDENANZA	881	5,30	136	0,82							

ANEXO. TABLA SALARIAL. AÑO 2.000

		Ptas.	Euros
		Valor unitario	Valor unitario
Plus de Flexibilidad (Grupos B,C,D,E)	Mes	3.000	18,03
Plus de Domingo o Festivo	Día	2.000	12,02
Plus de Sábado	Día	1.000	6,01
Turnicidad (3 turnos)	Mes	11.000	66,11
Turnicidad (2 turnos)	Mes	3.000	18,03
Modificación de Vacaciones	Ud.	10.000	60,10
Reprogramación jornada/horario semana	Ud.	2.000	12,02
Modificación de Turno o Descanso	Ud.	1.000	6,01
Plus de Jornada Partida	Día	600	3,61
Kilómetro	Ud.	35	0,21
Gasto viaje difícil justificación	Día	955	5,74

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

RESOLUCION de 14 de junio de 2000, de la Delegación Provincial de Jaén, por la que se acuerda la publicación de subvenciones concedidas.

La Orden de 30 de septiembre de 1997 desarrolla y convoca las ayudas públicas para la creación de empleo estable, para la inserción laboral de jóvenes y colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral y para la contratación mediante fórmulas de organización de tiempo de trabajo, en materia de fomento de empleo de la Junta de Andalucía establecidas en el Decreto 199/97, de 29 de julio.

En base a la medida «Incentivos a la creación de empleo estable», se ha concedido ayuda, con cargo a las aplicaciones presupuestarias que se indican, a las siguientes entidades por la contratación, de forma indefinida, tanto de personas desempleadas como de aquéllas que se encuentran empleadas mediante contratos de duración determinada.

Con cargo a las aplicaciones presupuestarias:

01.13.00.16.23.771.00.23A.6.
31.13.00.16.23.771.00.23A.7.2000.

Expediente: NC-1292/98-JA.
Entidad: Fabricación de Estructuras Combinadas 92, S.L.
Importe: 7.200.000 ptas.

Expediente: NC-353/98-JA.
Entidad: Mariscos Castellar, S.L.
Importe: 2.900.000 ptas.

Con cargo a la aplicación presupuestaria: 01.13.00.16.23.771.00.23A.6.

Expediente: NC-312/98-JA.
Entidad: Dolores Nieto Gallego y dos más, C.B.
Importe: 1.200.000 ptas.

Expediente: NC-336/98-JA.
Entidad: Marisquería-Freiduría El Gambero, S.A.L.
Importe: 1.100.000 ptas.

Expediente: NC-39/98-JA.
Entidad: FCC. Medio Ambiente, S.A.
Importe: 3.500.000 ptas.

Expediente: NC-177/98-JA.
Entidad: Famara Provenzal, S.L.
Importe: 2.000.000 de ptas.

Expediente: NC-313/98-JA.
Entidad: Salgón-Samar, S.L.
Importe: 1.700.000 ptas.

Expediente: NC-322/98-JA.
Entidad: Construcciones, Explotaciones y Promociones Inmobiliarias San Juan Bosco.
Importe: 4.000.000 de ptas.

Expediente: NC-327/98-JA.
Entidad: Muebles La Alcubilla, S.L.
Importe: 1.300.000 ptas.

Expediente: NC-375/98-JA.
Entidad: Ladrillos Virgen de las Nieves de Bailén, S.L.
Importe: 1.400.000 ptas.

Expediente: NC-386/98-JA.
Entidad: Carolina Punto, S.A.
Importe: 8.700.000 ptas.

Con cargo a la aplicación presupuestaria: 01.13.00.01.23.471.00.23A.1.

Expediente: NC-563/98-JA.
Entidad: Muebles La Alcubilla, S.L.
Importe: 1.125.000 ptas.

Expediente: T-144/98-JA.
Entidad: Auto-Punto, S.A.
Importe: 2.900.000 ptas.

Expediente: T-270/98-JA.
Entidad: Talleres Garzón Cabrera, S.L.
Importe: 1.800.000 ptas.

Expediente: T-165/98-JA.
Entidad: Linara, S.A.
Importe: 2.400.000 ptas.

Expediente: T-32/98-JA.
Entidad: Valeo Iluminación, S.A.
Importe: 12.500.000 ptas.

Expediente: T-151/98-JA.
Entidad: Valeo Iluminación, S.A.
Importe: 2.500.000 ptas.

Expediente: T-251/98-JA.
Entidad: Valeo Iluminación, S.A.
Importe: 10.900.000 ptas.