

Asimismo, estarán exentos del pago de cuotas anuales en la tarjeta VISA cuyo titular sea el propio trabajador, y, en su caso, su cónyuge autorizado en la misma cuenta. Igualmente, disfrutarán de las condiciones especiales que se establezcan para la tarjeta American Express.

#### Artículo 41: Aguinaldo y Reyes.

El personal afectado a este Convenio percibirá durante la Navidad el mismo Aguinaldo y Ayuda de Reyes que tenga reconocido la plantilla financiera del Monte.

#### Artículo 42: Lactancia.

Los empleados con derecho a la hora de lactancia podrán, a opción de éstos, reducir la jornada en un único período de 60 minutos al comienzo o final de la misma, o en dos períodos de 30 minutos a lo largo de ésta.

#### Artículo 43: Servicios de Salud.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán acceso a los Servicios de Salud de El Monte, en igualdad de condiciones a los empleados en la plantilla financiera.

#### Artículo 44: Seguros.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al mismo seguro colectivo de vida e invalidez que vienen disfrutando los trabajadores de la plantilla financiera.

#### Artículo 45: Economato.

La Entidad se hará cargo del gasto por cuota de afiliación de los trabajadores a un economato existente en Huelva capital o en Sevilla capital, salvo que también exista algún establecimiento de este tipo en zonas distintas a las capitales, y el empleado optase por su afiliación al mismo, en cuyo caso la Entidad se hará cargo de dicha cuota con el límite de la cantidad por cuota existente en las capitales.

#### Artículo 46: Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

1. Servicio Militar: El personal afectado por el Convenio, durante el tiempo normal de servicio militar o en caso de movilización, devengará el 60 por 100 de su sueldo, pluses y pagas, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas recibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

Siempre que las obligaciones militares permitan al empleado acudir a su lugar de trabajo en horas normales, por cada cien trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40 por 100 de una mensualidad. En caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas computará a efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

Si la O.B.S. tuviera lugar de trabajo en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirse a ella, siempre que pueda hacer compatible sus deberes militares y de trabajo.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo, está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga, hasta alcanzar la jornada establecida.

Si obtuviese licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue obligatoriamente su servicio en filas, tiene los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutará de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre la duración normal del Servicio Militar.

El personal que durante el período de Servicio Militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales, libremente apreciados por la Dirección y autorizados por ésta, podrá realizarse dicho trabajo y fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

Al personal que se incorpore a filas antes de llevar dos años de antigüedad, le alcanzarán los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad mencionados.

El empleado deberá reincorporarse a la Entidad en el plazo máximo de 30 días naturales, a partir de la cesación en el Servicio Militar, no teniendo derecho durante ese tiempo a las condiciones retributivas que establece el primer párrafo del presente artículo.

2. Prestación Social Sustitutoria: Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el apartado anterior del presente artículo:

#### Disposiciones Adicionales

##### Primera: Comisión de Servicios.

El personal afectado por este Convenio podrá ser enviado en Comisión de Servicios a realizar su trabajo para la Fundación de El Monte. En el caso de reducción, suspensión, o cese de la actividad de la misma, el personal afectado será reintegrado a un puesto de trabajo, con respeto a las condiciones de trabajo que venía disfrutando y dentro del marco del presente Convenio.

##### Segunda: Plus de Disponibilidad.

Como condición personal más beneficiosa, el Plus de Disponibilidad de los Conserjes que lo venían percibiendo con anterioridad al 1 de julio de 1992 no operará ningún tipo de compensación sobre las horas extras.

#### Disposiciones Transitorias

##### Primera: Sustitución Préstamos.

Los trabajadores podrán sustituir los préstamos que actualmente mantienen en vigor por los que aparecen recogidos en este Convenio. En el caso de los préstamos para vivienda, la sustitución podrá realizarse tanto sobre un anterior préstamo de El Monte como en el caso de que el trabajador mantuviera un préstamo con distinta entidad financiera con el que estuviera pagando la vivienda habitual donde reside.

##### Segunda: Previsión Social Complementaria.

Durante el primer trimestre de 1995 se constituirá una Comisión de Estudios paritaria para analizar posibles mecanismos de previsión social basados en sistemas de aportación conjunta empresa-trabajador.

En muestra de conformidad con el presente documento, se firma en Sevilla, a veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro.- Por el Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla. Por el Comité Intercentro. Por la Fundación El Monte.

*RESOLUCION de 29 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública Puertos de Andalucía. (7100472).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública Puertos de Andalucía (Código de Convenio 7100472), recibido en

esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 23 de diciembre de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 3 de noviembre de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

## RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción 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 Andalúz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de diciembre de 1994.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

### TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCIA

Sevilla, 3 de noviembre de 1994

#### 1. Ambito personal y territorial

El presente convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Puertos de Andalucía y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente, salvo los trabajadores con contrato de alta dirección (R.D. 1.382/85 1 de agosto).

Asimismo afectará a los trabajadores que ingresen en la Empresa durante el período de vigencia, bajo cualquiera de las modalidades contractuales laborales previstas en cada momento por la legislación vigente.

Quedan excluidos del presente Convenio:

A) Los profesionales en el ejercicio libre de su profesión ligados a la empresa mediante contrato de arrendamiento de servicios, para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada, útiles y herramientas.

B) El personal de las empresas que presten sus servicios en EPPA aun cuando tengan suscrito un contrato de obra o servicio con ésta y desarrollen sus actividades en locales y/o recintos cuya titularidad sea de la misma.

#### 2. Vigencia

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1994 por un período de un año, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera a la

vigencia actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que en el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

#### 3. Garantías

3.1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen, compensan y absorben 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 global y conjuntamente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, el Convenio devendría ineficaz debiendo reconsiderarse en su totalidad, siempre que la Comisión de Interpretación y Vigilancia determinase que aquéllas afectasen sustancialmente al mismo.

3.3. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### 4. Comisión de Interpretación y Vigilancia

4.1. Se constituye una Comisión para vigilancia e interpretación del Convenio. Dicha Comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.

4.2. Las competencias de la Comisión serán las siguientes:

Vigilancia de 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.

4.3. Los conflictos colectivos que se susciten requerirán el previo conocimiento de esta Comisión, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución del conflicto. Caso de que ésta no se produzca, la Comisión podrá acordar las condiciones y personas a quienes se somete en arbitraje la cuestión controvertida.

4.4. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.

#### 5. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección, oyendo, cuando sea preceptivo, a los Delegados de Personal, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

#### 6. Clasificación Profesional

##### 6.1. Grupos Laborales.

##### 6.1.1. Clasificación.

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

Grupo A. Mandos y personal titulado.

- Jefe de Departamento.

- Titulado Superior.

- Titulado de Grado Medio.

**Grupo B. Administración.**

- Técnico Especialista.
- Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

**Grupo C. Explotación.**

- Celador-Guardamuelles.
- Personal de Explotación Polivalente.

**Grupo D. Personal Subalterno.**

- Ordenanza.
- Vigilante (a extinguir).

**6.1.2. Definición.****Jefe de Departamento.**

Personal, preferentemente titulado superior o de grado medio, que, dependiendo de la Dirección del Área correspondiente según el organigrama vigente de la empresa, asume los objetivos y responsabilidades de su Departamento.

**Titulados superiores.**

Personal en posesión del correspondiente título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, expedido por facultad o escuela técnica superior, cuya contratación se produce para desempeñar funciones y tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico.

**Titulado de Grado Medio.**

Personal en posesión del correspondiente título de Ingeniero, Arquitecto Técnico o Diplomado Universitario, o titulación superior, cuya contratación se produce en virtud del mismo, para desempeñar las funciones y tareas que requieran o aconsejen dicho nivel académico.

**Técnico 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.

**Administrativo.**

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 requiera características de autonomía, especialización y responsabilidad.

**Auxiliar Administrativo.**

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.

**Celador-Guardamuelles.**

Personal en posesión de la titulación de Enseñanza General Básica y, preferentemente Formación Profesional de 2.º grado 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.

**Personal de Explotación Polivalente.**

Personal en posesión del título de Enseñanza General Básica y, preferentemente con la titulación de Formación Profesional de 1.º grado, contratado para desempeñar

tareas diversas de mantenimiento, limpieza, conservación y vigilancia en los puertos, así como labores de apoyo a los Celadores Guardamuelles.

**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.

**Vigilante (a extinguir).**

Categoría laboral a extinguir con las mismas funciones, condiciones salariales y de trabajo que el personal Polivalente de Explotación.

**6.2. Destinos.**

Independientemente de su categoría laboral, se define el concepto de destino, que corresponde a destinos específicos a los que la Dirección puede asignar al personal de distintas categorías laborales. Dichos destinos no son consolidables, con la excepción de las personas que ya lo tuvieran reconocido anteriormente a su incorporación a EPPA por la vía del artículo 44 de la Ley 8/80.

**6.2.1. Clasificación.**

Se consideran los siguientes grupos de destino:

- Jefe de Grupo de Puertos.
- Encargado de Puerto.
- Secretaria.

**6.2.2. Definición.****Jefe de Grupo de Puertos.**

Personal, preferentemente con titulación mínima de grado medio universitario, designado para desempeñar las funciones de organización, control y gestión de los puertos a su cargo.

**Encargado de Puertos.**

Personal administrativo o de explotación que, con independencia de las tareas propias de su categoría laboral, tiene encomendadas funciones delegadas de organización, administración y coordinación del personal del puerto.

**Secretaria.**

Personal con la categoría laboral de Administrativo o Auxiliar Administrativo que realiza las funciones, secretaría y asistencia administrativa de la Dirección.

**7. Cobertura de Puestos de Trabajo****7.1. Contratación de personal.**

La selección del personal que deba cubrir cada puesto de trabajo se realizará atendiendo a criterios objetivos de idoneidad, garantizándose la concurrencia de candidatos.

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

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. Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría.**

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

7.2.2. 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.

7.2.3. 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.

7.2.4. 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.

### 7.3. Movilidad Geográfica.

Se entenderá por Movilidad Geográfica el cambio de centro de trabajo de una persona que implique lo siguiente:

#### I. Cambio de residencia.

II. Que 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.

En cualquier caso el mencionado cambio debe suponer una distancia superior a 10 kilómetros entre el lugar de residencia y el centro de trabajo.

Se podrá hacer uso de la movilidad geográfica cuando obedezca a razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. Para ello, habrá que informar a los representantes de los trabajadores. No existirá movilidad geográfica forzosa cuando, con movilidad geográfica voluntaria del personal, puedan cubrirse los mismos objetivos organizativos. En ambos casos y cuando implique cambio de lugar de residencia se indemnizará con los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo.

El desplazamiento eventual por tiempo máximo de 6 meses no se considera como movilidad geográfica, tratándose, a todos los efectos, como viaje.

En los desplazamientos eventuales dentro de una misma área geográfica (que permita los desplazamientos diarios y con jornada continua), sólo se abonará el kilometraje (30 ptas./kilómetro).

## 8. Jornada y Calendario

### 8.1. Jornada.

8.1.1. Se establece con carácter general una jornada laboral de 40 horas semanales, medidas en cómputo anual.

En los Servicios Centrales, el horario será flexible de mañana y tarde, salvo los viernes que será sólo de mañana, planteándose la posibilidad de una segunda tarde libre a la semana. En los meses de verano, de junio a septiembre y en las fiestas de Navidad, Semana Santa y Feria, se aplicará la jornada intensiva de mañana, con horario de siete horas diarias. La concreción de este horario se establecerá, en un acta separada a la firma del presente Convenio, en los términos del preacuerdo alcanzado a principios del año 1994.

Para el personal de Puertos, salvo características específicas, del centro o puesto de trabajo que lo requiera, las jornadas serán:

I. Jefes de Puertos, Administrativos y Auxiliares Administrativos de puertos: Jornada partida, coincidiendo con el horario de oficina.

II. Personal de explotación: Jornada continua a turnos.

En las fiestas de Navidad y Semana Santa, y en las fiestas locales, se procurará aplicar el horario intensivo, siempre que se garanticen los servicios prestados a los usuarios.

8.2.2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, el horario de las ordenanzas se fijará, bien mediante turnos o bien mediante pactos o acuerdos, de forma que se garantice la puesta a punto y cierre de los locales de trabajo.

8.2.3. Dentro de la jornada continua el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo.

### 8.3. Turnos:

Cuando en un Centro de Trabajo sea necesario cubrir distintos turnos por el personal de explotación, podrá realizarse una rotación entre el personal de tal forma que equilibren la prestación del servicio definida.

### 8.4. Descansos semanales.

Preferentemente se disfrutará dos días consecutivos de descanso semanal, a excepción de algunas semanas en las que por ajuste del cómputo de jornada sea necesario, en cuyo caso se disfrutará de un día y medio.

Los descansos semanales se realizarán con carácter general a fin de semana, salvo en aquellos centros de trabajo en los que la organización del servicio requiera trabajar los fines de semana, en cuyo caso se realizará a turnos de forma rotativa.

### 8.5. Festivos.

Se disfrutará como tales en su fecha, salvo en aquellos centros de trabajo en los que la organización del servicio requiera trabajar en festivos. En caso de que la organización del servicio requiera que haya turnos de trabajo en días festivos, éstos se compensarán con un día de descanso en otra fecha.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.

### 8.6. Vacaciones.

Las vacaciones se establecen en un total de 30 días naturales al año, disfrutables por semanas completas en caso de fraccionamiento y, en todo caso, en un máximo de dos períodos.

### 8.6. Permisos y licencias retribuidas.

Para el régimen de permisos retribuidos se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Adicionalmente, y a petición del trabajador, y siempre que lo permita la situación del servicio y la posible concurrencia de solicitudes, podrán disfrutarse hasta 2 días de permiso retribuido por asuntos propios al año.

El personal de los puertos, teniendo en cuenta sus circunstancias especiales y la no aplicación de la jornada intensiva de verano que se ha establecido para los Servicios Centrales, podrá disfrutar hasta cuatro días de permiso por asuntos propios al año.

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 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.

Asimismo se podrán solicitar permisos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación así como para la realización de pruebas de ingreso en la Administración Pública, dicho permiso abarcará los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

### 8.7. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con contrato fijo y con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa. Dicha excedencia deberá ser solicitada con 30 días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a 5 años. Sólo podrá ser ejercido de nuevo este derecho por

el mismo trabajador cuando hayan transcurrido 2 años desde el final de la última excedencia voluntaria.

El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que se hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. El reingreso podrá tener efecto cuando se produzca y se convoque una plaza vacante dentro del tiempo que le reste el trabajador para terminar su período de excedencia voluntaria.

La solicitud de reingreso deberá presentarse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de reingreso prevista.

## 9. Régimen Disciplinario

### 9.1. 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.

#### 9.1.1. Faltas leves.

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación; así como el no cumplimentar cada día los controles de entrada/salida que se establezcan.

b) Faltar de uno a dos días al trabajo sin justificación durante el período de un mes. No comunicar previamente la falta justificada, salvo imposibilidad manifiesta y constatable, será considerado igualmente falta leve.

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

d) No atender a los usuarios de los servicios públicos, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección, sin perjuicio de la consideración de mayor gravedad de la falta si mediara insulto, ofensa o perjuicio notorio.

e) Despilfarro de material, descuido en la conservación de útiles de trabajo, locales y/o uniformidad laboral y retraso o negligencia en el cumplimiento de su trabajo.

f) No presentar dentro de las 48 horas siguientes, el parte médico de baja o alta, o en 72 horas el/los partes de confirmación de incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente.

#### 9.1.2. Faltas graves.

a) La reincidencia y/o reiteración en falta leve, en el plazo de tres meses.

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

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

d) 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.

e) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

f) Inutilización, pérdida o deterioro de material, útiles de 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 para la empresa.

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

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

i) Incumplimiento del Reglamento o Legislación Portuaria por parte del personal de servicio en puertos.

### 9.1.3. Faltas muy graves.

a) Reincidencia en falta grave dentro del plazo de seis meses.

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

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

d) Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

e) Manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

g) Falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.

h) Malos tratos de palabra u obra con los compañeros y/o público en general.

i) Incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

j) Simulación de enfermedad o accidentes que ocasionen una incapacidad laboral, y cuando el trabajador declarado en baja por dicha situación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

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

l) Los casos de condena firme por delitos cometidos dentro o fuera de la empresa que tengan una incidencia sobre las labores que desarrolla en la misma o que supongan una inhabilitación para el ejercicio de su puesto de trabajo.

## 9.2. Sanciones.

### 9.2.1. Faltas leves.

a) Amonestación por escrito o verbal.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

### 9.2.2. Faltas graves.

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

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

### 9.2.3. Faltas muy graves.

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

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

c) Despido.

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

9.2.5. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

9.2.6. 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 fijada en la sentencia.

## 9.3. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha del conocimiento de su comisión, y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos únicamente por la certificación formal al trabajador de la apertura de

expediente disciplinario, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### 9.4. Procedimiento sancionador.

9.4.1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignarán instructor y secretario a las personas que designe el Director, dándose cuenta al trabajador afectado y a los representantes legales de los trabajadores.

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

9.4.2. 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 de 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 deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso. El instructor elevará el expediente al Director, previo cumplimiento del trámite de alegaciones que resolverá la sanción, dándose traslado de dicha resolución al trabajador y a los Representantes Legales.

9.4.3. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la presentación del servicio, el Director podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo, no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta, fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

### 10. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Con el fin de que sean observadas las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la legislación vigente, la Empresa nombrará a un responsable en la materia para cada centro de trabajo, que desarrollará las siguientes tareas:

- Promover la observancia de las disposiciones en materia de seguridad e higiene.
- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.
- Informar en la tramitación de expedientes sobre toxicidad, penosidad o peligrosidad.

En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto y en sitio de fácil acceso.

Se efectuará un reconocimiento médico a todos los trabajadores de nuevo ingreso. El resto del personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual que será obligatorio para las personas cuyas condiciones de trabajo así lo requieran. Del resultado de dicho reconocimiento deberá dársele conocimiento al trabajador sin perjuicio de sus derechos como afiliado a la Seguridad Social.

### 11. Salario e Indemnizaciones

#### 11.1. Estructura salarial. Definiciones.

11.1.1. Salario base. Es el fijado, por unidad de tiempo y con carácter mensual/anual, para cada categoría laboral en la Tabla de Salarios.

11.1.2. Pagas extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias al año, por valor, 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.

11.1.3. Antigüedad. El complemento personal de antigüedad consistirá, para cada categoría, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial.

El bienio o quinquenios se abonarán con efecto del 1 del mes en que se cumplan, computándose dichos períodos temporales desde la fecha de alta del trabajador en EPPA.

11.1.4. Complemento de antigüedad. Este complemento afectará al personal subrogado. 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, trayéndose su importe del complemento personal de homogeneización.

11.1.5. Complemento personal de homogeneización. Se abonará, mediante doce mensualidades anuales, a los trabajadores que, según lo establecido en el Decreto 126/92, fueran incorporados a la misma según lo previsto en el art. 44 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

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 el año 1993 por cada trabajador.

11.1.6. Complemento de contrato. Se abonará a aquellos trabajadores que habiendo suscrito contrato de trabajo con EPPA, excluyéndose, por tanto, al personal incorporado 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. De este complemento se deduce, para el personal del Grupo A, el importe devengado en concepto de Complemento de Dedicación y Jornada. Este complemento absorberá incrementos salariales que puedan producirse, durante el período de vigencia del Convenio, por causas externas a la Empresa.

11.1.7. Complemento de categoría. 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.

11.1.8. 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 abonará 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 puedan compensarse.

11.1.9. Plus de nocturnidad. Se abonará cuando se realicen trabajos en horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. Los importes/hora para cada categoría son los expresados en la Tabla Salarial.

11.1.10. Complemento de jornada y calendario. A los trabajadores especificados en el primer párrafo del punto 11.1.4, se abonará una compensación mensual abonada en doce pagas según la siguiente distribución:

Administrativos y Guardamuelles: 6.000 ptas.

Auxiliares Administrativos y Personal de Explotación Polivalente: 5.000 ptas.

11.1.11. Plus de festivos. El trabajo efectivo en domingo u otro festivo del calendario laboral oficial se retribuirá, se compensará con un día de descanso y con una prima diaria de 1.000 pesetas.

11.1.12. Plus de turnicidad. Se abonará en los puestos de turnicidad entendida como la rotación sistemática y estable entre distintos turnos de trabajo por parte del personal de explotación, comprendiendo el de mañana, tarde y noche. No se entenderán turnos distintos los diferentes horarios de trabajo que puedan existir dentro de los definidos anteriormente.

No existirá turnicidad cuando, por causas debidas a incidencias en el servicio, trabajos extraordinarios o cualquier otra causa organizativa, a un trabajador le sea alterado su turno normal durante un tiempo igual o inferior a una semana al mes.

La prima de turnicidad se establece en la cantidad mensual de 10.000 pesetas.

11.1.13. Complemento de destino. Se abonará, mediante doce mensualidades anuales, con los mismos criterios que en el Complemento de Dedicación y Jornada, a aquellos trabajadores que ocupen de forma efectiva alguna de los Grupos de Destino definidos en el presente Convenio y en las cuantías señaladas en la Tabla Salarial.

11.1.14. Plus de comidas.

La empresa abonará a los trabajadores de los Servicios Centrales la cantidad de 400 pesetas por cada día que realice efectivamente de jornada partida en concepto de plus de comida. Dicho plus es incompatible con la percepción de gastos de viaje que incluya la comida.

El personal de los puertos ubicados en municipios cuyos puertos disten más de tres kilómetros del casco urbano y que tengan jornada partida, tendrán la misma compensación por comidas establecida para los Servicios Centrales.

11.1.15. Incentivos.

Con objeto de primar el alto nivel de rendimiento y dedicación en el trabajo, la Empresa se compromete a desarrollar un sistema de incentivos que se irá implementando durante el período de vigencia del presente Convenio.

11.2. Dietas y 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, 30 ptas. por kilómetro recorrido o el abono del billete en medio de transporte público si el trabajador así lo prefiere.

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

d) Por gastos de difícil justificación, 850 ptas./día.

11.3. Revisión Salarial.

Si al terminar el año 1994, el IPC superara el valor previsto del 3,5%, se revisarán, con efecto retroactivo al 1 de enero de 1994, todos los conceptos retributivos definidos en este Convenio. Esta revisión se realizará por la diferencia entre el resultado de su aplicación en una paga única, dentro del primer trimestre de 1995

12. Derechos Sindicales

12.1. Comisión de Delegados de Personal.

La Empresa reconoce a la Comisión de Delegados de Personal, formada por la totalidad de los Representantes Legales de los trabajadores, como órgano colegiado representativo, con las atribuciones que dichos Representantes le deleguen. La Comisión funcionará de forma autónoma y podrá nombrar interlocutores ante la Empresa para temas concretos y con las facultades que se le deleguen. La Empresa facilitará tabloneros de anuncios en los centros de trabajo y locales para las reuniones de dicha Comisión.

Adicionalmente, la Empresa facilitará el funcionamiento de la Comisión cubriendo los gastos de desplazamiento y de horas (8 horas por Delegado), de una reunión al trimestre en cualquiera de los centros de trabajo de la misma.

13. Formación Profesional y Acción Social

13.1. Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

13.2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia de los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

En cualquier caso será condición indispensable, que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad sus estudios.

13.3. La empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, promoverá la organización de cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas que se produzcan en los puestos de trabajo, así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

13.4. Acción social.

Se constituye una Comisión de Acción Social que adoptará las decisiones necesarias para la gestión del

Fondo Social. Esta comisión estará compuesta por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Trabajadores.

La empresa complementará con una cantidad equivalente al 1% del salario bruto anual del trabajador para un fondo de pensiones la cantidad equivalente que el trabajador aporte para dicho fin. La Comisión de Acción Social seleccionará el fondo de pensiones que considere más idóneo y decidirá sobre las incidencias que se vayan produciendo en el desarrollo del mismo.

En caso de que una parte del personal optara por no suscribir dicho fondo, el excedente hasta el 1% del salario bruto anual pasará a formar parte de un fondo gestionado por la Comisión al efecto, que definirá su destino, siempre dentro del criterio de jubilación.

Asimismo se destinará el equivalente al 1% de la masa salarial a un fondo de acción social con cargo al cual podrán otorgarse préstamos y anticipos en base a los siguientes criterios:

- a) Anticipos de hasta 3 mensualidades o 500.000 ptas., a devolver en un máximo de 12 meses, sin interés.
- b) Préstamo de hasta 5 mensualidades o 750.000 ptas., a devolver en un máximo de 3 años, sin interés. La administración del fondo se realizará por una Comisión Paritaria, compuesto por dos trabajadores y dos representantes de la Empresa.

#### 13.5. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos, por causa justificada, hasta el importe de una mensualidad. La concesión de los mismos será estudiada por la Comisión Paritaria.

13.6. 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.

#### 13.7. Incapacidad Laboral Transitoria.

En las situaciones de ILT, prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y por un máximo de dos veces al año, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con las siguientes mejoras:

Del 1.º al 3.º día de baja, complemento diario equivalente al 50% de la base diaria de cotización del mes anterior a la fecha de baja.

Del 4.º al 14.º día de baja, complemento diario equivalente al 15% de la base descrita. Este 15% junto al 60% que abona la Seguridad Social eleva dicha percepción al 75%.

En los casos de accidente laboral, dicho complemento será del 10% durante el tiempo total de la baja. Este 10% junto al 75% que abona la Seguridad Social eleva dicha percepción al 85% que se abonará, en caso de hospitalización, desde el primer día hasta el último de estancia en el hospital. Dicha percepción se incrementará al 100%

en los casos de hospitalización por causa de accidente laboral, desde el primer hasta el último día de estancia en el hospital. A estos efectos se asimilará el concepto de hospitalización, la situación de hospitalización domiciliaria prevista en el régimen de prestaciones de la Seguridad Social.

#### 14. Vestuario

El personal de explotación de puertos (Guardamuelles y Personal de Explotación Polivalente) realizarán su trabajo debidamente uniformados.

Se habilitará en cada centro de trabajo, de taquillas en número y características suficientes al servicio a prestar.

La Empresa facilitará a estos trabajadores, con la periodicidad definida para cada prenda, los uniformes tal como aparecen en el Anexo de Vestuario.

#### Cláusulas Transitorias

1. La Comisión de Interpretación y Vigilancia elaborará, los reglamentos y normativas que se consideren necesarios para el desarrollo y aplicación del presente Convenio en función de las carencias que durante la vigencia del mismo vayan surgiendo. A modo de ejemplo, se pueden citar: Formación, movilidad por disminución de capacidad, licencias no retribuidas, etc.

Esta Comisión, así como la Comisión de Acción Social, deberán constituirse en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

En su primera reunión las comisiones definirán las normas básicas de su funcionamiento interno.

2. Independientemente de la tramitación a seguir a efecto de la entrada en vigor del Convenio, la Empresa se compromete a aplicar de inmediato y a abonar dentro de la primera quincena de julio, las mejoras del 1,8% de incremento de retribuciones referentes al año 1993, del personal subrogado.

3. Aplicación económica. La totalidad de los conceptos retributivos serán de aplicación a partir del 1 de julio de 1994. Se aplicará una retroactividad con efectos 1 de enero de 1994 en los siguientes puntos:

3.1. Revisión de los conceptos devengados al 30 de junio de 1994, por importe del 1,8% para todo el personal.

3.2. Aplicación, en la fecha de referencia del Complemento de Dedicación y Jornada, Plus por Domingos y Festivos y Complemento de Nocturnidad.

La aplicación de la estructura y conceptos salariales expuesta para el año 1994, se concreta en las siguientes situaciones:

1. Personal con contrato suscrito con EPPA Grupo Profesional A (Jefes de Departamento, Técnicos Superiores y Medios).

- Retribuciones brutas 1994 = Retribuciones brutas 1993, más incremento del 1,8%.

2. Personal con contrato de trabajo suscrito con EPPA Resto de Grupos Profesionales.

- Retribuciones brutas 1994 = Retribuciones brutas 1993, más incremento del 1,8%, más Complemento de Dedicación/Jornada (\*).

\* Para las personas incluidas en el plan de incentivos durante el ejercicio 1993, el Complemento de Dedicación/Jornada absorberá, hasta su cuantía en cómputo anual, dichos incentivos.

3. Personal incorporado a EPPA vía art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- Retribuciones brutas 1994 = Retribuciones brutas percibidas en 1993, más incremento del 1,8%, más Complemento de Dedicación/Jornada, más compensación por

adaptación de jornada y calendario.

- Atrasos de 1993. A este personal se le abonará una paga única consistente en el incremento del 1,8% sobre las retribuciones del citado ejercicio, computándose desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

ANEXO I

Tablas Salariales

Tabla 1. Salario Base, Complemento de Categoría, Complemento de Dedicación/Jornada e Ingresos Anuales Mínimos. Mensuales y Anuales.

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CATEGORIA	COMPLEMENTO DE DEDICACION Y JORNADA	INGRESOS ANUALES MINIMOS
	X 14	X 12	X 12	
JEFE DEPARTAMENTO	141.924 1.986.936	123.009 1.476.108	50.900 610.800	4.073.844
TEC. SUPERIOR	141.924 1.986.936	75.502 906.024	35.630 427.560	3.320.520
TEC. MEDIO	120.455 1.686.370	51.323 615.876	20.360 244.320	2.546.566
TECNICO	91.705 1.283.870	44.320 531.840	12.216 146.592	1.962.302
ADMINISTRATIVO	89.791 1.257.074	41.699 500.388	8.144 97.728	1.855.190
AUXILIAR ADMON.	81.404 1.139.656	34.743 416.916	6.108 73.296	1.629.868
GUARDAMUELLES	81.404 1.139.656	41.699 500.388	7.635 91.620	1.731.664
PERS. POLIVALENTE	73.419 1.027.866	35.565 426.780	6.108 73.296	1.527.942
SUBALTERNO	67.025 938.350	34.535 414.420	6.108 73.296	1.426.066

Complementos de Destino:

	Mes x 12	Año
Jefe de Puertos Encargado	30.000	360.000
Secretaria	7.500	90.000

Tabla 2. Antigüedad.

CATEGORIA	2 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 ó +
JEFE DEPARTAMENTO	2.838	7.096	14.192	21.289	28.385	35.481
TEC. SUPERIOR	2.838	7.096	14.192	21.289	28.385	35.481
TEC. MEDIO	2.409	6.023	12.046	18.068	24.091	30.114
TECNICO	1.834	4.585	9.171	13.756	18.341	22.926
ADMINISTRATIVO	1.796	4.490	8.979	13.469	17.958	22.448
AUXILIAR ADMON.	1.628	4.070	8.140	12.211	16.281	20.351
GUARDAMUELLES	1.628	4.070	8.140	12.211	16.281	20.351
PERS. POLIVALENTE	1.468	3.671	7.342	11.013	14.684	18.355
SUBALTERNO	1.341	3.351	6.703	10.054	13.405	16.756

Tabla 3. Horas Extraordinarias.

CATEGORIA	IMPORTE/H.
TECNICO	1.055
ADMINISTRATIVO	1.033
AUXILIAR ADMON.	936
GUARDAMUELLES	936
PERS. POLIVALENTE	844
SUBALTERNO	771

Tabla 4. Plus Nocturnidad.

CATEGORIA	IMPORTE/H
TECNICO	151
ADMINISTRATIVO	148
AUXILIAR ADMON.	134
GUARDAMUELLES	134
PERS. POLIVALENTE	121
SUBALTERNO	110

ANEXO II

Vestuario

Uniforme de Vigilancia.

Invierno:

- 1 Anorak cada 3 años.
- 1 Cazadora cada 3 años.
- 2 Pantalones cada 2 años.
- 1 Jersey cada 2 años.
- 2 Camisas cada año.
- 2 Pares de zapatos cada 2 años.
- 1 Corbata cada 2 años.

Verano:

- 2 Camisas cada año.
- 2 Pantalones cada 3 años.

Uniforme de Mantenimiento general:

- 1 Cazadora cada 2 años.
- 2 Pantalones cada 2 años.
- 1 Par de botas de seguridad cada 2 años.
- 1 Par de botas de agua cada 2 años.
- 2 Camisetas cada año.

RESOLUCION de 29 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa José Manuel de la Cámara, SA. (7100482).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa «José Manuel de la Cámara, S.A.» (Código de Convenio 7100482), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 29 de diciembre de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 25 de marzo de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción 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 Andalúz de Relaciones Laborales para su depósito.