



RELACIONES LABORALES

(Nivel 1)



Índice de Contenidos

INTRODUCCIÓN A LA COMPETENCIA DEFINIDA COMO RELACIONES LABORALES	3
1. ¿CUALES SON LOS TÉRMINOS QUE HAY QUE CONOCER?.....	5
2. CONTENIDOS DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA AAPP Y PUERTOS DEL ESTADO.....	11
2.1. Ámbito de aplicación del convenio.....	11
2.2. Jornada laboral: Horario de trabajo. Permisos. Excedencias y Jubilaciones. Horas Extraordinarias.	12
1. Excedencia voluntaria.....	19
2. Excedencia forzosa.....	21
3. Excedencia especial	21
2.3. Calendario laboral: Descansos y días festivos. Vacaciones.	26
2.4. Representación colectiva	29
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJADOR.....	40
4. CONOCIMIENTO DE LOS CONCEPTOS BÁSICOS QUE CONSTITUYEN UNA NÓMINA: ESTRUCTURA SALARIAL	44
5. MAPA CONCEPTUAL	52
6. BIBLIOGRAFÍA.....	53



INTRODUCCIÓN A LA COMPETENCIA DEFINIDA COMO RELACIONES LABORALES

Definición de la competencia: Conjunto de conocimientos relativos a la gestión de personal y a la negociación con la representación social de los trabajadores.

Conocimientos y Capacidades definidas para esta competencia: Conocer el vocabulario asociado a las Relaciones Laborales (contrato, nómina, Comité de Empresa, etc.). Tener conocimiento de los derechos y obligaciones del trabajador dentro de la Entidad. Conocer los conceptos que constituyen la nómina.

Objetivos de aprendizaje. ¿Qué conocimientos y capacidades vas a alcanzar una vez estudiado el contenido del manual?

- Conocerás los conceptos más importantes relativos al ámbito de las Relaciones Laborales.
- Obtendrás conocimiento sobre los derechos y obligaciones del trabajador dentro de la Entidad.
- Identificarás los componentes básicos de un expediente personal.
- Conocerás los conceptos que constituyen la nómina.
- Podrás identificar de forma elemental los contenidos del convenio aplicables a la propia ocupación.



Resumen de los contenidos del manual

En este manual encontrarás los conocimientos básicos relacionados con el ámbito de las Relaciones Laborales.

En la primera parte expondremos los significados de los términos más importantes asociados a las Relaciones Laborales. Podrás conocer qué es un contrato, una nómina, un Comité de Empresa, etc.

En segundo lugar hablaremos del II Convenio Colectivo para Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, centrándonos en contenidos como el ámbito de aplicación del convenio, jornada laboral, calendario laboral, y representación colectiva.

En la tercera parte nos referiremos a los derechos y obligaciones tanto de la empresa como del trabajador.

En último lugar, hablaremos de los conceptos básicos que constituyen una nómina.



1. ¿CUALES SON LOS TÉRMINOS QUE HAY QUE CONOCER?

Contrato:

Un contrato es un pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Este acuerdo de voluntades genera derechos y obligaciones a las partes.

Es un acto jurídico bilateral o multilateral, porque intervienen dos o más personas (a diferencia de los actos jurídicos unilaterales en que interviene una sola persona), y que tiene por finalidad crear derechos y obligaciones (a diferencia de otros actos jurídicos que están destinados a modificar o extinguir derechos y obligaciones, como las convenciones).

También se denomina contrato el documento que recoge las condiciones de un convenio.

Podemos encontrar distintos tipos de contratos, como:

- Aleatorio: Contrato en el que una de las prestaciones consiste en un hecho fortuito o eventual; p. ej., el contrato de seguro.

- Bilateral: El que hace nacer obligaciones recíprocas entre las partes.



- Blindado: El que, en caso de despido, obliga a una indemnización muy elevada.
- Conmutativo: Contrato bilateral en que las prestaciones recíprocas son determinadas y en este sentido se contraponen al contrato aleatorio.
- Consensual: El que se perfecciona por el solo consentimiento.
- De agencia: El que, a cambio de una remuneración, obliga a un profesional o a un empresario a promover, y en su caso concluir, de forma continuada operaciones de comercio por cuenta y en nombre ajenos.
- De alquiler: Contrato de arrendamiento de cosa.
- De aparcería: El que obliga a ceder temporalmente un determinado bien a cambio de una participación en los beneficios generados por su explotación.
- De arbitraje: Compromiso de someter a la decisión de uno o varios árbitros la solución de una controversia presente o futura, que obliga a cumplir la resolución arbitral e impide conocer a los jueces y tribunales.
- De arrendamiento: Aquel por el cual una persona se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio a otro mediante cierto precio.



- De comisión mercantil: El que tiene por objeto concertar un negocio de carácter mercantil por cuenta ajena, siempre que alguno de los contratantes tenga la condición legal de comerciante.
- De comodato: Préstamo de uso, con la obligación de devolver la cosa prestada en un determinado plazo.
- De compraventa, o de compra y venta: El que tiene por objeto la entrega de una cosa determinada a cambio de un precio cierto.
- De corretaje: El que obliga a una de las partes a facilitar o promover, a cambio de una comisión, la celebración de un determinado contrato entre la otra parte y un tercero.
- De depósito: Acuerdo destinado a procurar la guarda y custodia de una cosa mueble ajena, que impone a quien recibe dicha cosa la obligación de devolverla en cuanto lo requiera la persona que hizo la entrega.
- De depósito irregular: El que tiene por objeto dinero e implica la facultad de hacer uso de él y la obligación de devolver una cantidad igual a la recibida.
- De depósito miserable, o de depósito necesario: El que, al venir impuesto por la ley o por una situación de necesidad padecida por el depositante, determina una agravación de la responsabilidad criminal del depositario en caso de apropiación de las cosas depositadas.



- De descuento: Aquel por el que se transmite un derecho de crédito, normalmente expresado en un documento, a cambio de un precio en dinero calculado mediante una rebaja o descuento sobre el valor de dicho crédito al tiempo de su vencimiento.
- De donación: El que se forma mediante la voluntad de transmitir gratuitamente una cosa y la de aceptar dicha transmisión.
- De fianza: El que establece la obligación de pagar o de cumplir por un tercero en caso de no hacerlo este.
- De locación y conducción: Convención mutua en virtud de la cual se obliga el dueño de una cosa, mueble o inmueble, a conceder a alguien el uso y disfrute de ella por tiempo determinado, mediante cierto precio o servicio que ha de satisfacer el que lo recibe.
- De obra: El que dura hasta la finalización de un trabajo determinado.
- De retrovendedor: Convención accesoria al contrato de compra y venta, por la cual se obliga el comprador a devolver al vendedor la cosa vendida, mediante recobro, dentro de cierto tiempo o sin plazo señalado, del precio que dio por ella.
- De sociedad: El que obliga a dos o más personas a poner en común dinero, bienes o servicios, para la consecución de un fin común, normalmente lucrativo.



- Unilateral: Aquel de que nacen obligaciones para una de las partes, como el préstamo o el depósito.

Nómina:

Se trata de un recibo individual y justificativo del pago del salario.

El recibo salarial o nómina se puede dividir en cuatro partes:

1) Cabecera: Recoge los datos de identificación de la empresa y del trabajador.

2) Devengos o percepciones: Se consideran como tales aquellas cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos.

3) Deducciones: Incluye la aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General de Seguridad Social, cuota sindical, retención por IRPF, anticipos y otros.

4) Determinación de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social: Son las cantidades y porcentajes por los que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social.



Comité de Empresa:

Se denomina comité de empresa al cuerpo representativo de los trabajadores en una empresa. Es conocido también como comisión de empresa o comisión interna. Sus funciones y las normas que lo regulan varían considerablemente entre diferentes países, desde simples funciones de relación con el empleador y resolución de pequeños conflictos, hasta funciones representativas o compartidas en la negociación colectiva, ejercicio del derecho de información y consulta, y funciones de participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa más o menos amplia (cogestión y autogestión).

El Comité de Empresa está integrado por trabajadores elegidos libremente por sus compañeros y compañeras de trabajo. Estos trabajadores suelen denominarse "delegados" del personal, o representante sindical en la empresa. Desempeñan un papel esencial en la organización sindical, tanto porque son quienes están en contacto directo con los trabajadores, como porque están ubicados en el interior de las empresas con pleno conocimiento del proceso productivo.



2. CONTENIDOS DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA AAPP Y PUERTOS DEL ESTADO

2.1. Ámbito de aplicación del convenio

ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

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

ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio Colectivo será de aplicación desde 1 de Enero de 2004 hasta el 31 de Diciembre de 2009, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes.

Actualmente el contenido del convenio se encuentra en vigor (ultractividad) en virtud de lo establecido en el artículo 2 del convenio y el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.



ÁMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará, como Empresas al Ente Público Puertos del Estado y a las Autoridades Portuarias, a tenor de lo establecido en la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, modificada por la Ley 62/1997, de 26 de diciembre y en la Ley 48/2003, de 26 de noviembre.

Como Trabajadores, afectará a la totalidad del personal de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias comprendidos en su ámbito funcional (Grupos II y III) incluidos en la nueva clasificación profesional.

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

2.2. Jornada laboral: Horario de trabajo. Permisos. Excedencias y Jubilaciones. Horas Extraordinarias.

JORNADA

La jornada anual máxima para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se fija en 1647 horas de trabajo efectivo. Cuando se trabaje en régimen de jornada partida ha de respetarse, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo no superior a dos horas; en la jornada continuada, el descanso será como mínimo de quince minutos computables como trabajo efectivo.



Cada Ente Público elaborará antes de finalizar el año, el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Una vez aprobado se hará público en el tablón de anuncios.

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

Hay que tener en cuenta que la jornada laboral puede ser afectada por legislación de mayor rango.

TRABAJO A TURNOS

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

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



TRABAJO NOCTURNO

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

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

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, no trabajaran entre las 22 horas y las 06 horas.

La percepción del Plus de Turnicidad en las modalidades A y B regulado en el artículo 58 de este Convenio es incompatible con la nocturnidad, puesto que dentro del importe recibido por estos pluses va incluida una cantidad que cubre la nocturnidad.



LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

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

PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos establecidos según legislación vigente y las siguientes causas:

- a) Matrimonio o formación de pareja de hecho.
- b) Nacimiento o adopción de hijo.
- c) Enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente se concederá este permiso en los supuestos de convivencia, debidamente acreditada, con familiares cuyo parentesco exceda del segundo grado de consanguinidad o afinidad.



d) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente se concederá este permiso en los supuestos de convivencia, debidamente acreditada, con familiares cuyo parentesco exceda del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Traslado de domicilio

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o reconocidos, durante los días de su celebración.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal cuando por ello no reciba el trabajador retribución e indemnización alguna. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores hasta el número establecido en la legislación vigente por año natural,. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. No podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas a excepción de los días adicionales por antigüedad.



i) Los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre:

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

j) Lactancia:

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

k) Permiso por guardia legal. Disminución de jornada y reducción de retribuciones:

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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



EXCEDENCIAS

1. Excedencia voluntaria

- Excedencia voluntaria general

Los trabajadores fijos, que cuenten como mínimo con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a diez.

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

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

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



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

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de igual o similar categoría.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Excedencia forzosa

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

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

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

3. Excedencia especial

Estará en situación de excedencia especial con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría y durante un plazo máximo de tres años, el trabajador fijo que, a petición propia y autorizado por el correspondiente Ente



Público, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, emitido en el plazo máximo de 15 días, pase a prestar los servicios que venía prestando en la Autoridad Portuaria, de forma permanente en otra Autoridad Portuaria o en una unidad productiva autónoma cuya actividad haya sido objeto de cesión, venta o traspaso por el Ente Público.

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

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

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

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



JUBILACIÓN ANTICIPADA

Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, después de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

La edad de jubilación en España se ha modificado, fijándose un periodo transitorio hasta el año 2027. En cuanto a la elevación de la edad mínima de jubilación de 65 a 67 años (con 37 años cotizados), se empezará a aplicar en 2013, e irá aumentando un mes cada año en los seis primeros años, y dos meses cada año en los nueve siguientes años. Así, en 2028 la edad mínima de jubilación será ya de 67 años.

Sin embargo existen dos excepciones: la Jubilación Anticipada y la Parcial.

La jubilación podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el real decreto 1194/1985, de 17 de julio, según los apartados siguientes:

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación deberán solicitarlo a través del ente público correspondiente con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.



Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias están obligados a la contratación de un nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que opta por la jubilación. Esta contratación se realizará bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo temporal excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y por circunstancias de la producción. Esta, tendrá una duración de un año improrrogable.

JUBILACIÓN PARCIAL

Los Entes Públicos asumen y potencian las fórmulas de jubilación gradual y flexible como mecanismos idóneos para evitar la ruptura brusca entre la vida activa del trabajador y el paso a la jubilación, atendiendo, en cada caso, a la situación personal del trabajador y a las necesidades organizativas de la empresa.

A estos efectos se acuerda la preferencia de la fórmula de la jubilación parcial con contratos de relevo de los trabajadores que cuenten, como mínimo con 61 años y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, con excepción de la edad (siempre que se obtengan las preceptivas autorizaciones administrativas), sin perjuicio de las medidas que se acuerden en los correspondientes Acuerdos de Empresa como instrumentos de la planificación de plantillas de la Entidad.



HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Por la necesidad de prevenir y/o reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.

Por la manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir especial motivo de riesgo para la seguridad del área portuaria.

Por la pérdida de materias que, al no producirse su manipulación, se deterioren en escaso margen de tiempo.

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



2.3. Calendario laboral: Descansos y días festivos. Vacaciones.

DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

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

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

VACACIONES

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

Todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas, que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten, sin perjuicio de los días adicionales por cumplimiento de años de servicio activo, que se detalla en párrafo posterior.



Las vacaciones anuales retribuidas se podrán fraccionar según lo establecido en los acuerdos de empresa sin que en ninguno de estos casos se sobrepasen los 30 días naturales, sin perjuicio de los días adicionales por cumplimiento de años de servicio activo.

El trabajador podrá, excepcionalmente, y respetando las necesidades del servicio, solicitar el disfrute de sus vacaciones fuera del período vacacional, debiendo ser aprobado expresamente por el Presidente del Ente Público o persona en quien delegue, respetando, en todo caso, lo establecido en el acuerdo de empresa en cuanto a su fraccionamiento y duración máxima.

Una vez comenzado su disfrute sólo se interrumpirán por accidente o enfermedad grave, con prescripción facultativa de hospitalización.

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

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, teniendo derecho el personal de nuevo ingreso a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en dicho periodo.

Excepcionalmente, al personal afectado por Incapacidad Temporal antes de la iniciación de sus vacaciones, se le permitirá disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente, en la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año natural anterior.



Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

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



Cada Ente Público, a través del referido acuerdo de empresa, establecerá los plazos y procedimiento para elaborar y publicar el calendario vacacional, oída la representación de los trabajadores. El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses.

2.4. Representación colectiva

CAUCES DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal y de la representación sindical.

COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

a) Composición de la representación unitaria o legal:

La representación unitaria o legal de los trabajadores corresponde a los Delegados de Personal en los Entes Públicos de menos de 50 trabajadores y al Comité de Empresa en aquellos de 50 o más trabajadores.

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

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



b) Dotación:

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, cada Ente Público facilitará un local en el Centro de Trabajo equipado con los medios adecuados.

c) Competencias:

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

- Designar a los miembros de ese mismo Comité o Delegados Sindicales que formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los trabajadores para Tribunales de exámenes, etc.
- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.
- Tener acceso a los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes, con carácter mensual.

d) Derechos y garantías:

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



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

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

Prioridad de permanencia en el Ente Público o centro de trabajo correspondiente respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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



Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en base a lo establecido en la legislación vigente, a fecha de junio 2012 se establecían los siguientes créditos:

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

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

d) Horas fuera de cómputo:

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



e) Asambleas:

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

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

f) Bolsas de Horas:

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

Asimismo, en el ámbito de cada Ente Público, las Organizaciones Sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.



ACCIÓN SINDICAL

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de cada Ente Público o centro de trabajo, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Organización Sindical.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al Ente Público respectivo, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal.

c) Recibir la información que le remita su Organización Sindical.

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

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



a) La utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan con los medios necesarios: mobiliario, material de oficina, teléfono y correo electrónico, siempre que el centro de trabajo cuente al menos con 250 trabajadores. Los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local con esta dotación, independientemente del tamaño de la plantilla, si acreditan una afiliación de al menos un 15%.

b) Tablones de anuncios para la información específica del Sindicato.

c) Asambleas: Podrán celebrarse dos asambleas anuales dentro de las horas de trabajo por un tiempo máximo de cuatro horas, previa notificación al correspondiente Ente Público y de acuerdo con lo regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

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



REPRESENTACIÓN SINDICAL

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

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

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

b) Por afiliación:

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

15% de afiliación 1 Delegado Sindical

30% de afiliación 2 Delegados Sindicales



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

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

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

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



Garantías y derechos de los Delegados Sindicales

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

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Ente Público correspondiente.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y el Ente Público en el ámbito correspondiente.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.

d) Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del Sindicato solicitándolo con 24 horas de antelación, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos sindicales.

e) Vigilar y controlar las condiciones de salud laboral asistiendo al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

f) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal con voz pero sin voto.



g) Ser oídos por el Ente Público previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Organización Sindical en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

h) Emitir informes relativos a la organización del trabajo. Negociar en nombre de la representación sindical, según legal o convencionalmente proceda.

j) El crédito de horas será el reconocido en este Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, no computándose el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa del Ente Público correspondiente.

Recaudación de cuotas sindicales

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

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

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



3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJADOR

Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.



3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.



2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.



Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.



4. CONOCIMIENTO DE LOS CONCEPTOS BÁSICOS QUE CONSTITUYEN UNA NÓMINA: ESTRUCTURA SALARIAL

REMUNERACIÓN BÁSICA ANUAL

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

ANTIGÜEDAD

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

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

Para el cálculo del importe de los trienios se computará el tiempo de servicios prestados en cualquiera de los Entes Públicos afectados por este Convenio.



COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

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

PLUS DE TURNICIDAD

A) Modalidad: Tres turnos.

Siete días a la semana: Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar en turnos rotatorios durante las veinticuatro horas del día, incluidos domingos y festivos según el cuadrante que se establezca, percibirán un plus en la cuantía establecida en el Anexo III, modalidad A, incrementada en 29,64€ por cada domingo o festivo efectivamente trabajado en 2004. En 2005 el valor del domingo o festivo será de 30,23€; en 2006 se establecerá aplicando sobre el precio anterior un incremento del 5% por encima de la determinada en la L.P.G.E. de dicho año. A partir del año 2007, el incremento anual será el que establezca la correspondiente L.P.G.E.



B) Modalidad: Dos turnos con nocturnos y festivos.

Siete días a la semana: Cuando los trabajadores estén incluidos en el sistema de turnos rotatorios de mañana y noche o tarde y noche todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos según el cuadrante que se establezca, percibirán un plus en la cuantía establecida en el Anexo III, modalidad B, incrementada en 29,64€ por cada domingo o festivo efectivamente trabajado en 2004. En 2005 el valor del domingo o festivo será de 30,23€; en 2006 se establecerá aplicando sobre el precio anterior un incremento del 5% por encima de la determinada en la L.P.G.E. de dicho año. A partir del año 2007, el incremento anual será el que establezca la correspondiente L.P.G.E.

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

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

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

- Plus de jornada partida.
- Plus de irregularidad horaria.
- Plus de especial responsabilidad y dedicación.
- Nocturnidad cuando se perciba la modalidad A y B



IRREGULARIDAD HORARIA

Tendrán derecho a la percepción de este plus en la cuantía fijada, todos aquellos trabajadores adscritos a las siguientes ocupaciones:

Técnicos de Sistemas de Ayuda a la Navegación
Servicio de Soporte

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

Este plus será incompatible con los siguientes pluses:

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

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



PLUS DE JORNADA PARTIDA

Percibirán el plus de jornada partida en la cuantía fijada, aquellos trabajadores adscritos esencialmente a tareas técnico-administrativas que habitual y efectivamente realicen dicho horario.

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

El plus de jornada partida es incompatible con:

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

PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN

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



Este plus se podrá asignar a:

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

A los trabajadores del Grupo II, Banda II, que determine el Presidente de cada ente público, teniendo en cuenta la definición de este plus.

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

Este plus será incompatible con los siguientes:

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

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

En materia de desplazamientos y traslados se estará a lo siguiente:

1) Desplazamientos

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



La calificación de Centro de Trabajo, a los efectos anteriores, incluirá la zona o zonas de servicio que, de acuerdo con la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, modificada por la Ley 62/1997, de 26 de diciembre, y la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, estén dentro de la competencia de Puertos del Estado y de la Autoridad Portuaria correspondiente.

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

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

2) Dietas e indemnización por razón del servicio

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

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



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

3) Indemnización por uso de vehículos particulares

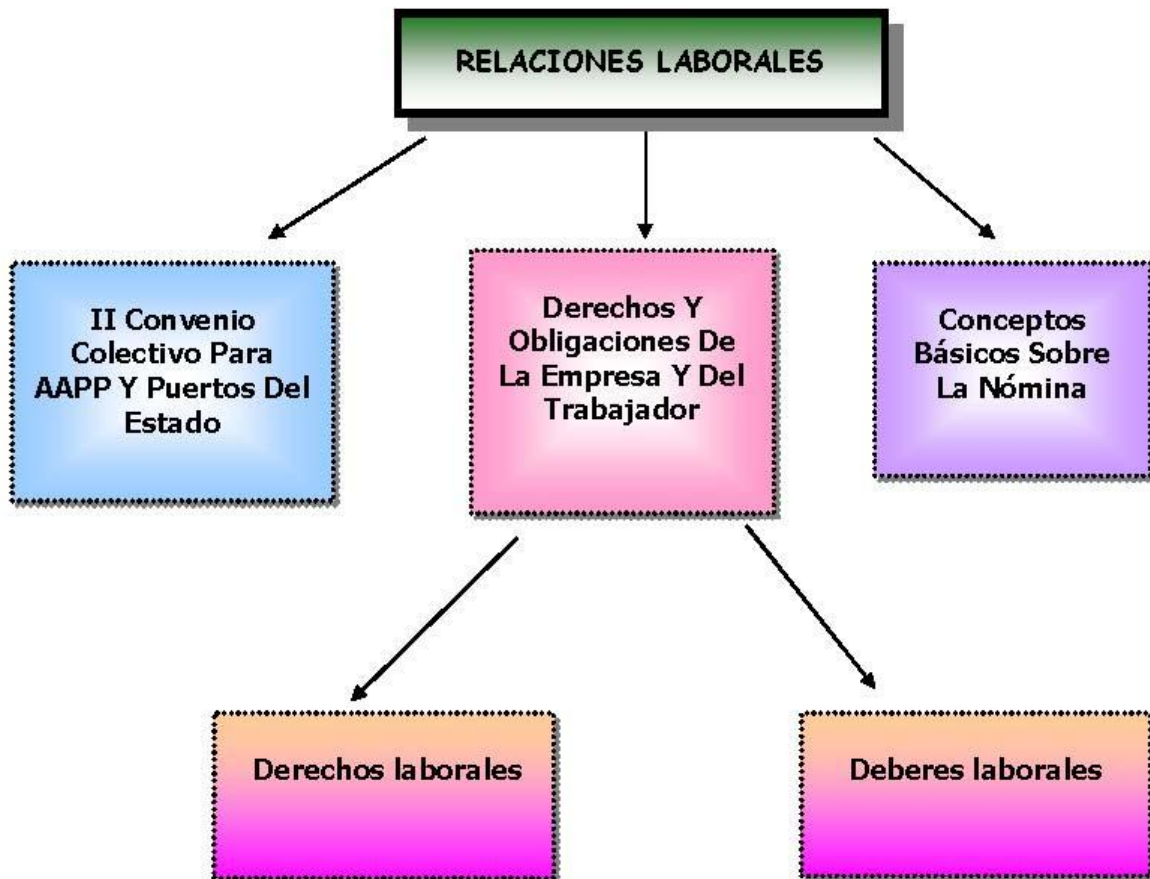
El trabajador por uso de vehículos particulares, cuando sea autorizado expresamente para ello, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido en automóvil o motocicleta la cantidad que se fije en cumplimiento del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

4) Nulidad

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



5. MAPA CONCEPTUAL





6. BIBLIOGRAFÍA

- ESPAÑA. II Convenio Colectivo para Autoridades Portuarias y Puertos del Estado (2004-2009). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de Diciembre de 2005 (BOE 11/01/06).

- ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.