

Quedan excluidos aquellos trabajadores que tengan suscrito o suscriban con la Empresa un contrato o documento individual en el que expresamente se pacte esa exclusión y se considere personal fuera de Convenio, para los puestos que así se determinen.

Temporal.- La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, con la excepción de aquellas materias en que se establezca una fecha distinta de aplicación.

Las partes quedan facultadas para proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso mínimo de un mes para el vencimiento del mismo.

Denunciado o vencido el presente Convenio continuará aplicándose en todos sus términos, en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 2. COMISION PARITARIA

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio que se suscite, será sometida a una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio, ambas partes constituyen una COMISION PARITARIA compuesta por cinco representantes de la Dirección de la Empresa, y otros cinco por la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 3.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria intervendrá con carácter preceptivo y previo a la vía judicial, o de medidas de presión, como mediadora en los conflictos que pudieran surgir con motivo de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se atenderá previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos que establece el artículo 41.4 de los Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte.

A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información de todo tipo, sea conveniente, debiendo resolver en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán de 5 miembros por parte de la Empresa y otros 5 por parte del Comité de Empresa.

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Paritaria la actuación de la misma y si en el plazo de un mes ésta no se hubiere pronunciado quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria, tendrá como función, además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, la siguiente función específica:

- Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del Convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo, para ello anualmente se facilitará al Comité de Empresa el censo actualizado de personal con los datos siguientes sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal: nombre y apellidos, clasificación profesional, naturaleza del contrato y puesto/departamento al que está adscrito cada trabajador.

- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo o que las partes acuerden durante la vigencia del mismo.

De las Actas de las Sesiones:

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos podrán ser incluidas en las Actas.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la comisión, mediante la firma de las partes. Dicha aprobación se efectuará en la misma sesión de la reunión.

ARTÍCULO 4.- PAZ LABORAL

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a no llevar a cabo acciones, tanto de presión como jurídico-administrativas, que impliquen interrupción en el proceso normal de trabajo, para variar cualquier norma del presente Convenio.

Las partes Empresarial y Social firmantes del presente Convenio, conscientes de la actividad principal de la Empresa, acuerdan mantener la PAZ LABORAL durante toda la vigencia del presente Convenio y agotar todas las vías de diálogo y legales que sean necesarias antes de aplicar cualquier medida que afecte al desarrollo normal de la actividad.

ARTÍCULO 5.- GARANTIA (AD PERSONAM)

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí establecidas, aquéllas le serían respetadas.

CAPITULO II: CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 6.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificados en Grupos Profesionales y estos a su vez en Categorías Profesionales.

ARTÍCULO 7.- GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales que se establecen son los siguientes:

- 1.- ADMINISTRACION
- 2.- ESPECIALISTAS
- 3.- OPERACIONES

ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las Categorías profesionales que, a título meramente enunciativo, se establecen dentro de cada grupo profesional son las siguientes:

1- ADMINISTRACION:

- A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)
- B. Jefe de Sección.

C. Oficial Administrativo.

D. Auxiliar Administrativo.

2- ESPECIALISTAS:

- A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)
- B. Jefe de Sección.
- C. Oficial 1º Conductor/Manipulante.
- D. Oficial 1º Eléctrico/Mecánico
- E. Oficial 2º Eléctrico/Mecánico
- F. Peón Especialista.

3- OPERACIONES

- A. Jefe de Departamento (Personal fuera de Convenio)
- B. Jefe de Sección.
- C. Oficial Administrativo Operaciones.
- D. Auxiliar Administrativo Operaciones.

Al personal que preste sus servicios a través de una ETT y posteriormente y de forma concatenada pase a formar parte de la plantilla de APM TERMINALS ALGECIRAS, se le computará el 50% del tiempo que hubiera estado contratado en aquella, al efecto de la percepción de las remuneraciones económicas correspondientes tanto al Oficial Administrativo (incluido Oficial Administrativo TAS/ Almacenero), como al Oficial 1º Eléctrico / Mecánico. A partir del 01.01.05.

Los Auxiliares mayores de 23 años y 5 efectivos de servicio en la Empresa, pasarán a la categoría profesional de Oficial Administrativo.

El conductor de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán como mínimo oficiales de segunda. Asimismo, tendrán la condición de Oficiales de 1ª los conductores de camiones de más de 12 Tm., destinados exclusivamente al tráfico interior de Puertos. La regulación aplicable a la Categoría de Oficial 2º Eléctrico o Mecánico será la establecida en el documento de fecha 27.03.07.

ARTÍCULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

Todos los trabajadores, por necesidad de la Empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, abonándoseles en estos casos la diferencia entre los salarios de la categoría desempeñada y la suya. El tiempo de servicio en trabajos de categoría superior será tenido en cuenta a efectos de concurso de ascenso, pero nunca será efectivo para la antigüedad de la nueva categoría que se adquiera.

CAPITULO III: JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 10.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia del presente Convenio, y para el grupo de personal a jornada partida y 2 turnos, se establece la Jornada Laboral anual de 1640 horas efectivas.

La jornada laboral para los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero finalizará a las 20,00 hrs. con el compromiso formal de que siempre que sea necesario estas jornadas se extenderán 2 horas, teniendo éstas la consideración de extras. Si hubiese operaciones después de las 14,00 hrs. y éstas terminasen antes de las 20,00 hrs., se procedería a adelantar la terminación de la jornada y sólo en el caso de que no hubiera operaciones se terminaría a las 14,00 hrs.

Las citadas jornadas se reanudarán a las 00,00 hrs. de los días 26 de diciembre, 2 y 7 de enero respectivamente. Si no hubiera operaciones, la reanudación de las jornadas citadas sería a las 06,00 hrs. Se entiende como operaciones tanto las propias del buque como las de preparación de cargas en el patio.

ART. 11 JORNADA NORMAL

Durante la vigencia del presente Convenio y para el personal incluido en el ámbito del mismo se establece una jornada anual de 1640 horas efectivas de trabajo, salvo en el caso de colectivos específicos que tuvieran regulada una jornada anual distinta.

Se acuerda el establecimiento de los calendarios laborales y turnos que se adjuntan al presente Convenio Colectivo como ANEXO IV, que refleja la composición de los turnos a la fecha de la firma del convenio, ya sea de forma definitiva o temporal por sustitución por baja por nacimiento de hijo, bajas por enfermedad de larga duración, excedencia y movilidad funcional.

La Empresa podrá negociar con el Comité de Empresa el establecimiento de nuevos turnos de trabajo y la cuantía del turno.

ART. 12 JORNADA PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1.- JORNADA NORMAL

La jornada normal será de 40 horas semanales de lunes a viernes. El horario de referencia será de 08:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 de lunes a jueves y de 08:00 a 14:30 los viernes.

Se establece una jornada flexible por la cual se podrá adelantar o retrasar el inicio de la jornada en 30 minutos, finalizándola igualmente adelantando o retrasando el final de la jornada en otros 30 minutos.

Durante la semana de Fiesta Local, Semana Santa, y los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, la jornada laboral será de 08:00 horas a 15:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo anual de horas recogido en el Convenio.

2.- JORNADA INTENSIVA

Se establece una jornada intensiva del 1 de mayo al 30 de septiembre, sin que ello suponga reducción de cómputo de horas anual. La citada jornada será de 35 horas semanales de lunes a viernes, con un horario de referencia de 08:00 a 15:00 horas, pudiendo hacer uso de la flexibilidad horaria contemplada en el artículo anterior.

La determinación del inicio del horario de verano e invierno deberá realizarse cada año, una vez que se publique el calendario de fiestas oficiales.

Si el trabajador realiza guardia el viernes por la tarde, disfrutará de un día adicional de jornada intensiva, previo acuerdo con el Responsable del Departamento para su fijación.

3.- JORNADA CONTINUADA Y FLEXIBLE

Como medida de conciliación a la que podrá acogerse el personal que no trabaje a turnos se establece una jornada continuada y flexible que se regirá por las siguientes reglas:

El personal que desee acogerse a dicha jornada, deberá comunicarlo al Departamento de RR.HH. con 30 días de antelación al inicio de ésta.

El horario de referencia de invierno será de 7:00 a 15:00 de lunes a viernes y de 8:00 a 15:00 en verano/ jornada intensiva, pudiendo hacer uso de la flexibilidad horaria contemplada en el artículo anterior y cumpliéndose en todo caso la jornada en cómputo anual de 1640 horas.

La determinación del inicio del horario de verano e invierno deberá realizarse cada año, una vez que se publique el calendario de fiestas oficiales.

En todo caso deberán respetarse como horas de permanencia obligatoria entre las 9:00 y las 15:00.

Para el personal que decida acogerse a la jornada continuada y flexible no se devengarán días de descanso compensatorio.

Sólo se considerarán prolongaciones de jornada para el personal administrativo, las realizadas a partir de las 17:30 horas en horario de invierno y a partir de las 15:00 horas en los períodos que el Convenio regula como de jornada intensiva.

No será de aplicación el "Plus de flexibilidad horaria" dispuesto en el art. 24 del Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 34 se considerará realizados dentro de la jornada habitual los cursos de formación por parte del personal administrativo, siempre que sean realizados hasta las 17:30 horas en horario de invierno y hasta las 15:00 horas los realizados en los períodos de jornada intensiva.

La eficiencia del horario establecido para la aplicación de la jornada continuada y flexible deberá ser evaluada por ambas partes atendiendo a si genera la necesidad de realizar más horas extraordinarias durante el periodo de horario intensivo, en cuyo caso se desestimará su continuidad para años sucesivos.

ARTÍCULO 12 BIS.- TRABAJO A DISTANCIA / TELETRABAJO

Se aplicará la política de la compañía para determinar los puestos en los que sea posible realizar teletrabajo, así como las condiciones del mismo, respetando en todo caso lo establecido en la Ley de Trabajo a distancia. La empresa facilitará los medios necesarios.

ARTÍCULO 13.- INTERRUPCION POR BOCADILLO

Se establece la duración máxima del tiempo de interrupción por bocadillo de 15 minutos por jornada. El tiempo necesario para trasladarse desde el puesto de trabajo a la cafetería no será incluido en los citados 15 minutos.

ARTÍCULO 14.- DISFRUTE DE DIAS COMPENSATORIOS

El personal disfrutará de los descansos compensatorios que resulten de aplicar los horarios correspondientes a la jornada anual, y se podrá marchar de compensatorio un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

En el caso de que un trabajador tenga que trabajar los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.

En el caso de que, por situación de IT no pudieran ser disfrutados en el plazo estipulado, el trabajador dispondrá hasta el 28 de febrero del año siguiente para su disfrute.

Los Compensatorios deben solicitarse como mínimo con 4 días de antelación. En el caso de que un Departamento se quedase sin ningún trabajador porque éstos estén de permisos, vacaciones, compensatorios, baja por IT, etc. para realizar las labores mínimas, se actuará de alguna de las siguientes formas por orden de preferencia:

1. El puesto vacante se cubrirá, cuando fuese necesario, por sus compañeros en prolongación de jornada del turno entrante y/o saliente y/o horas extraordinarias.

2. En el caso de que no se pueda cubrir el puesto vacante, se anulará el/los compensatorios solicitados.

En el caso de que el puesto afectado lo sea por decisión empresarial, la Empresa tendrá la obligación de buscar la solución necesaria para la cobertura de esa ausencia (por ejemplo, Yard Clerk, etc.)

Esta cláusula será revisada al final de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para ver si existe algún problema de interpretación, en cuyo caso la Comisión Paritaria procederá a su estudio y posible modificación.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio, durante toda la vigencia del mismo, disfrutará de 28 días laborables de vacaciones anuales; los sábados tendrán consideración de laborables y los días festivos no se considerarán como vacaciones; de los cuales 20 al menos serán ininterrumpidos, respetándose, en cualquier caso, los siguientes criterios:

A. Mediante acuerdo entre Empresa y Comité se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal. De cualquier forma, el cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 31 de marzo de cada año.

B. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de este supuesto, se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

C. Los trabajadores que simultaneasen su trabajo con la realización de estudios podrán fraccionar sus vacaciones, haciéndolas coincidir con la época de preparación de exámenes.

D. Periodo vacacional para el personal del 5º turno:

Para el personal de "cinco turnos", y teniendo en cuenta el número de días compensatorios, se hará un calendario de 14 días de vacaciones, de los cuales 6 serán laborables, que deberán estar fijados antes de la finalización del primer trimestre del año.

Estos días serán abonados por días compensatorios o días de abono. Los días de abono serán abonados en los mismos días y horario que se solicitan.

En todo caso, el uso de este sistema tendrá que ser acordado entre la Empresa y el trabajador.

E. Cuando el período de vacaciones, fijados en este artículo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto, o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato de trabajo por 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 antes o durante el disfrute del período vacacional coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias comunes, no derivadas de embarazo, parto o lactancia natural, o por accidente, que imposibilite al trabajador de disfrutar su período vacacional total o parcialmente, el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad, y por los días no disfrutados, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

La aplicación de esta regulación y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa actualmente vigente. Si en el transcurso de su vigencia se produjesen modificaciones normativas que desvirtúen las bases que han servido para su adopción, esta regulación dejará de tener vigencia, paralizándose la aplicación de la misma a nuevos trabajadores.

Esta redacción será aplicable a las vacaciones del personal. Queda a salvo la regulación actual de los artículos 14 y 15 del Convenio Colectivo en lo que a compensatorios se refiere.

Para el personal a quinto turno las vacaciones están prorrateadas durante los doce meses del año a razón de 2.5 días por mes/año.

Se podrá marchar de vacaciones un máximo de 1 a 3 personas por turno, dependiendo del número de personas que haya en el mismo en cada grupo profesional.

ARTÍCULO 16.- JORNADA PROLONGADA

En caso de que el trabajador se encuentre realizando jornadas prolongadas, la Empresa abonará los siguientes importes en concepto de comida y/o desayuno. Estos importes se incluirán en Nómina:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023

Comida	12,48 €
Desayuno	3,98 €

No habrán de presentarse justificantes de las consumiciones que se realicen. El tiempo que se emplee en las comidas será el estrictamente necesario.

En caso de encontrarse la cafetería cerrada, se autoriza que un miembro del turno salga a comprar comida para el resto.

ARTÍCULO 17.- FIESTA PATRONAL

Para poder celebrar con toda solemnidad el día 16 de Julio, festividad de Nuestra Señora del Carmen, patrona de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, será considerado día de asueto, sin que ello presuponga obligación de abonar recargo retributivo en el caso de tenerse que atender servicios de ineludible necesidad, ni afecte al número de horas en términos de trabajo efectivo establecido en el cómputo anual.

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS

1.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador o formación de pareja de hecho.
B) 5 días naturales, más el uso de la Cláusula 2 de este Artículo, cuando sea necesario, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijos naturales o adoptados legalmente.

C) 3 días naturales, además del uso de la Cláusula 2 de este Artículo cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento en caso de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de todos los parientes hasta segundo grado (nietos, abuelos, hermanos, padre o madre) de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.
D) 2 días por mudanza o desahucio.

E) 1 día por bautismo o primera comunión de hijos naturales o adoptados legalmente y nietos coincidiendo con la fecha de celebración.

F) 1 día en caso de matrimonio de padre o madre, hijos naturales o adoptados legalmente, hermanos o nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, coincidiendo con la fecha de celebración.

G) 4 días naturales en caso de nacimiento de hijo, prorrogable a seis en caso de hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o pareja de hecho.

H) En caso de asistencia médica ineludible del cónyuge o pareja de hecho y/o derecho, o hijos naturales o adoptados legalmente, se autoriza a lo incluido en la Cláusula 2 de este Artículo, previo informe favorable del Servicio Médico de la Empresa y siempre que el trabajador acredite mediante la presentación previa de la correspondiente citación y posterior aportación del certificado de asistencia a consulta.

I) 2 días al año de permiso, no retribuido, por asuntos propios, siempre que se avise con 24 horas de antelación.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

K) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos acordados con el empresario.

L) El trabajador podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios, los cuales serán abonados a la empresa en los mismos días y horario que se solicitan siempre y cuando se acuerde el disfrute y el pago de estos días entre Empresa y trabajador y se solicite, al menos, con 5 días de antelación.

M) El trabajador/a, previa solicitud y posterior justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido para la asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social de 1 día si la cita es fuera de la localidad del centro de trabajo y por el tiempo indispensable si es dentro de la localidad del centro de trabajo, siempre que coincida con un día laborable para el trabajador y coincida con las horas efectivas de trabajo de su jornada habitual.

Se establece como límite máximo para las gestiones contempladas en el presente artículo el de 16 horas dentro del año natural.

La inclusión de las parejas de hecho y/o derecho queda supeditada a su registro en un Registro Oficial o que el trabajador pueda demostrar un mínimo período de convivencia de cinco años. Esta inclusión no afectaría a los familiares de estas parejas de hecho.

El trabajador sólo disfrutará de los citados permisos por su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos. Es obligatorio que el trabajador certifique al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad suficiente si los permisos los solicitará en el futuro para su cónyuge o para su pareja de hecho.

2.- A efectos de los permisos establecidos en los párrafos anteriores se considera desplazamiento:

- 1 día fuera de la localidad de residencia.
- 2 días fuera de la provincia.
- 3 días fuera de la comunidad autónoma.

3.- El personal que lleve al menos 5 años de servicio, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a 60 días, siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa.

4.- La asistencia a cursillos de Agente de Aduanas tendrá la consideración de causa de verdadera justificación. Nunca se podrá solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

5.- También podrá pedir el personal que lleve un mínimo de cinco años, licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses, si es para dentro del territorio nacional y doce si es para el extranjero.

ARTICULO 18.bis. - COBERTURA DE VACANTES

18.bis.1. Las vacantes y ausencias largas serán cubiertas mediante contrataciones.

18.bis.2. Las vacantes y ausencias cortas se cubrirán mediante horas extraordinarias a las que se les aplicará el valor fijado en el artículo 23 del Convenio Colectivo, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo. La cobertura mínima de vacantes y ausencias será la que determine el dictamen de la Inspección de Trabajo.

CAPITULO IV: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTICULO 19.- SALARIO

Las nuevas condiciones salariales serán:
Desde el 01/01/2021 hasta 31/12/2021

• Complemento "Ad personam XV Convenio" para los empleados incluidos en el ámbito personal del convenio, que estuvieran en plantilla a la firma del XV Convenio Colectivo: 2.500.-€ brutos anuales, pagaderos en diciembre.

• Complemento Personal de 1.750.- euros brutos anuales para el colectivo de trabajadores de la Empresa, a que hace referencia el último párrafo del art. 22 del XIII Convenio Colectivo, y que estuvieran en alta en la Empresa a la firma del XIV Convenio Colectivo, pagaderos en 12 mensualidades.

Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022

• El Complemento "Ad personam XV Convenio" mencionado en el párrafo anterior consistirá en dos pagos de 2.500.-€ brutos, pagaderos en las nóminas de abril y julio.

• El Complemento Personal mencionado en el párrafo anterior pasará a tener un valor de 2.200 euros brutos anuales en 2.022, para los trabajadores afectados, pagaderos en 12 mensualidades.

Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023

• A partir del 1 de enero de 2023, el Complemento "Ad personam XV Convenio" mencionado en el párrafo anterior consistirá en tres pagos de 2.500.-€ brutos, pagaderos en las nóminas de abril, julio y octubre

• El Complemento Personal mencionado en el párrafo anterior pasará a tener un valor de 2.650 euros brutos anuales en 2.023, para los trabajadores afectados, pagaderos en 12 mensualidades.

Al complemento "Ad personam XV Convenio Colectivo", le será de aplicación la garantía Ad personam establecida en el artículo 5.

ARTICULO 20.- PLUS DE TURNO.

PLUS DE CINCO TURNOS ROTATIVOS.

Los trabajadores que realicen su jornada dentro del sistema de Cinco turnos rotativos devengarán un plus denominado de "Cinco Turnos" abonable en dieciséis pagas del siguiente importe:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	14.597,44 €
--	-------------

PLUS DE DOS TURNOS ROTATIVOS.

El personal que según los cuadros horarios esté afectado al sistema de trabajo en dos turnos rotativos percibirá el plus establecido, cuya cuantía ascenderá:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	4.245,67 €
--	------------

CAMBIO DE TURNOS.

El cambio de turno para el personal de mantenimiento tendrá un valor como sigue a continuación por cada cambio para todos los años de vigencia del Convenio.

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	29,38 €
--	---------

ARTICULO 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad (treinta días) de salario base, más antigüedad y plus de turno, si correspondiesen.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados en caso de ingresos o ceses.

Las pagas extras serán abonadas en las siguientes fechas:

- 15 de marzo - 15 de junio - 15 de septiembre - 15 de diciembre.

ARTICULO 22.- AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO

Con objeto de fomentar y premiar la vinculación del personal a la Empresa, se abonarán trienios en las siguientes cuantías:

Los cinco primeros trienios se devengarán a razón del 5 % del Salario Base Convenio correspondiente a la categoría profesional, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la Empresa; considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando se perciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.

Para el personal de nueva incorporación a partir del 11 de octubre de 1994 este aumento periódico queda fijado en un 2% del Salario Base por cada trienio.

Se estimará así mismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumple cada trienio.

Para el personal de nueva incorporación, a partir de la firma del X Convenio, no existirá aumento periódico por año de servicio

ARTICULO 23.-HORAS EXTRAORDINARIAS

Con las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, las Horas Extraordinarias que se realicen se abonarán en base a los siguientes criterios y a razón de los importes que para cada Tipo de Hora Extraordinaria están establecidos en el Anexo III:

Las horas realizadas de lunes a viernes desde las 08:00 horas a las 20:00 horas y las realizadas los sábados desde las 08:00 a las 12:00 horas se denominarán tipo 75

Las trabajadas entre las 20:00 horas y las 08:00 horas de lunes a sábado (08:00 horas) se denominarán tipo 100

Las realizadas a partir de las 12:00 horas del sábado hasta las 02:00 horas del lunes y los festivos se denominarán tipo 160

Las horas extraordinarias realizadas por el personal en sus días de descanso o cuando exista descanso compensatorio, y las realizadas los días 24 y 31 de diciembre y de 5 de enero se denominarán tipo 160.

Cuando el trabajador sea requerido por la Empresa, fuera de su jornada, no existiendo una simple prolongación de éstas, se le abonará un mínimo de 4 H.E., en caso de que la prestación de servicios superase las 4 horas se le abonarán 8 H.E. Se abonará un mínimo de 4 H.E. si se preavisa al trabajador para adelantar el comienzo de la jornada con menos de 6 horas de antelación, siempre y cuando no se trate de una ausencia imprevista que no haya sido preavisada a la Empresa con 3 horas de antelación.

Las horas extraordinarias estructurales podrán ser igualmente compensadas con tiempo equivalente de descanso.

ARTÍCULO 24.- PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

El objetivo de este plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual, de manera voluntaria.

La flexibilidad horaria se entiende como la asistencia al puesto de trabajo fuera del horario establecido, de manera voluntaria, por circunstancias diversas (remate de buque, avería, trabajos urgentes, ausencias imprevistas, etc.)

CAPÍTULO V: EMPLEO

ARTÍCULO 25.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Este Artículo se regirá según Legislación Vigente.

En la Comisión Paritaria se podrá negociar la adaptación sectorial sobre las diferentes modalidades de contratación en función de las necesidades, y de acuerdo con la normativa que fuera de legal aplicación.

ARTICULO 26.- JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATADO DE RELEVO

1.- El paso a la situación de jubilación parcial se producirá:

a) Previa solicitud del trabajador con una antelación mínima de 6 meses, y de común acuerdo con la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social en la actual redacción dispuesta por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, y una vez que haya sido comprobado que el trabajador cumple los requisitos para acceder a la misma.

b) Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás Disposiciones concordantes, ambas partes acordarán una reducción de jornada y de salario mediante la celebración de un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Asimismo la empresa procederá a concertar simultáneamente un contrato de relevo, en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En el caso de que se haya optado por una reducción de jornada y salario del 75%, el trabajador acordará con la empresa la distribución de la jornada que resulte de la reducción de su jornada de trabajo.

En lo no previsto en el presente documento se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

3.- La aplicación de esta regulación y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa actualmente vigente. Si en el transcurso de su vigencia se produjesen modificaciones normativas que desvirtúen las bases que han servido para su adopción, esta regulación dejará de tener vigencia, paralizando la aplicación de la misma a nuevos trabajadores.

4.- La Empresa propiciará la jubilación ordinaria de los trabajadores a la edad que legalmente se determine, siempre que cumpla con los requisitos necesarios

para que pueda percibir el 100% de su pensión de jubilación. Si en el futuro la legislación cambiara las edades de jubilación se estará a lo que se establezca por la nueva normativa.

ARTÍCULO 27.- NOTIFICACION DE LA CONTRATACION

Se realizará la entrega de las copias básicas de los contratos con los datos que se vienen incluyendo actualmente, de conformidad con la legislación vigente. Se permitirá al Comité de Empresa la comprobación de que todos los datos que aparecen en la copia básica son los detallados en el Contrato de trabajo.

ARTICULO 28.- JUBILADOS DE OTRAS EMPRESAS

No serán admitidos en la plantilla aquellos trabajadores que hayan causado baja por jubilación en cualquier actividad anterior.

ARTÍCULO 29.- SUCESION DE EMPRESA

El cambio de la titularidad de la Empresa, centro de trabajo de unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

CAPITULO VI:

SHIPPLANNERS, RETEN MANTENIMIENTO Y RELEVOS EN GRUAS

ARTÍCULO 30.- PACTO PARA SHIPPLANNERS

1. La jornada queda fijada en 9 horas, por lo que el cómputo anual de horas queda establecido en 1.785 horas.

2. El Plus de Dedicación, contemplado en el art. 17 del Convenio de 1991 para el colectivo de Shipplanners - y en la actualidad denominado Plus de Disponibilidad -, se establece y abona en función de las características de prolongación de la jornada y contenido de la descripción de puestos de trabajo correspondiente.

Dadas las modificaciones que históricamente se han ido efectuando en las estructuras salariales de los componentes de este colectivo, en algunos casos el Plus de Disponibilidad es actualmente de 0 euros.

En los casos en los que el citado Plus sea positivo, y en relación con el concepto salarial denominado "Antigüedad" -regulado en el Artículo 22 del Convenio Colectivo de aplicación-, los futuros aumentos que respecto del concepto de Antigüedad se produzcan como consecuencia de la aplicación del mencionado artículo, serán compensados y absorbidos con los incrementos pactados en el Convenio Colectivo acordado (reflejados en las tablas Salariales individuales que para cada trabajador se han establecido), y los que se pacten en los convenios colectivos futuros respecto del resto de los conceptos salariales hasta que dicho Plus de Disponibilidad llegue a tener el importe de 0 euros.

3. Las vacaciones se podrán disfrutar en 3 ciclos de 10 días cada uno, previamente definidos al comienzo del año.

4. A partir del 01.01.06 el Plus de Producción deja de referenciarse con el volumen de contenedores y queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del número 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,706864 €
--	------------

5. A partir del 01.01.07, y para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, la Antigüedad anual de cada Shipplanner se calculará tomando como base un salario tabla que coincidirá con el Salario Base del Gruista de 5º Turno.

ARTICULO 31.- RETEN DE MANTENIMIENTO

En el caso de que un trabajador del Dpto. de Mantenimiento se quede como retén algún día específico se estará a lo siguiente:

- Se proveerá al trabajador de un busca - personas, o teléfono móvil.
- Tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio.
- Y además, se le abonará un máximo de ocho horas extras, entendiéndose que la cobertura es del día completo (o sea 24 horas); siempre y cuando sea requerida su presencia en la terminal.

ARTICULO 32.- RELEVOS DEL PERSONAL DE GRUAS

La Empresa respetará los relevos del personal de grúas, haya o no operaciones con el buque, respetándose siempre la máxima de la fluidez en las operaciones, los cuales realizarán un máximo de tres horas continuadas de trabajo en las especialidades que les correspondan y que se le asignen durante su jornada laboral. Durante la hora de relevo no realizarán ningún tipo de trabajo.

El "Booming" no será realizado por los operadores de grúas.

Se establece la obligación por parte de dicho personal de permanecer en la máquina hasta tanto no sea relevado por el siguiente trabajador. Sólo en el caso de que este hecho no se produzca y sea corroborado por el supervisor correspondiente podrá bajarse de la máquina una vez realizadas 3 horas de trabajo ininterrumpido.

Ambas partes acuerdan que cualquier modificación en las actuales condiciones de trabajo será objeto de discusión entre Empresa y Comité.

CAPITULO VII:

FORMACION PROFESIONAL CONTINUADA Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 33.- FORMACIÓN.

El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a la hora de elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso, podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

El tiempo invertido en dicha labor no podrá en ningún momento, deducirse de los haberes del solicitante.

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, en el turno de tarde, para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM, FORCEM o cualquier otra Entidad para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y actualizada normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías.

En caso de instaurarse nuevas técnicas o métodos de trabajo en algún puesto determinado de la Empresa, ésta habilitará los cursos de formación y capacitación necesarios para que el personal de la categoría afectada pueda adquirir los conocimientos y destreza requeridos.

La planificación y seguimiento de lo aquí tratado es competencia de la Comisión Paritaria de Interpretación de Convenio.

ARTÍCULO 34.- CURSOS DE FORMACIÓN

En el tema de la formación, la Empresa se compromete a organizar en horario de trabajo los cursos con un máximo de 8 horas efectivas por curso.

En caso de no ser posible en horario de trabajo y organizarse durante los días de descanso, se actuará de la siguiente forma:

A) 1 día de curso o parte proporcional (que supere las cuatro horas) = 1 día compensatorio, más la comida o desayuno.

B) Si el curso se realiza en día de descanso, siendo inferior a 4 horas, se abonarán 4 horas extras.

Si el curso se realiza en un día de trabajo, como ampliación de jornada, se abonarán 4 horas extras.

Los cursos de seguridad y de carácter técnico serán de obligatoria asistencia por parte de los trabajadores, siempre que se realicen en horario de trabajo.

ARTÍCULO 35.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Todo el personal de la Empresa tendrá igualdad de condiciones y derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior, siempre y cuando posean la cualificación necesaria para realizar esos trabajos.

El proceso de promoción y ascensos se regulará a través de los siguientes criterios:

A) Serán propuestas a concurso aquellas vacantes fijas o temporales por período superior a tres meses, que no hayan sido cubiertas mediante paso de personal fijo dentro de la misma categoría, siempre y cuando la Empresa, con consulta al Comité, estime necesaria su cobertura.

En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en turnos mediante paso de personal fijo de la misma categoría profesional, la cobertura será designada por la Empresa, con conocimiento previo del Comité, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, aunque no de forma exclusiva.

B) Los mandos superiores de la Empresa (Dirección, Jefe de Sección, Jefe de Departamento) y los puestos de confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

En el caso de no existir candidatos con las características recogidas en el apartado A) de este artículo, se procederá de la siguiente forma:

Para la cobertura de aquellas vacantes producidas por un proceso de reconversión de puestos de trabajo debido a renovación tecnológica en la Compañía, no se operará según lo expuesto en el presente artículo, quedando abierto a la negociación de las partes según las características particulares de cada caso concreto.

Si dicho concurso quedase desierto, o no se encontrase la persona adecuada, se haría un nuevo concurso para el personal con contrato temporal y fijos discontinuos con menos de dos años de antigüedad.

En el supuesto de que este segundo concurso quedase desierto o no se encontrase la persona adecuada, la designación sería a elección de la Empresa.

En el supuesto de que se necesite cubrir una vacante en un puesto de trabajo, donde se haya realizado concurso en los últimos seis meses, no será necesario realizar concurso y la cobertura será realizada por el trabajador que inmediatamente haya quedado detrás en el concurso, siempre y cuando se determine que ha superado satisfactoriamente las pruebas.

- Las vacantes podrán ser ocupadas de forma provisional mediante un trabajador designado por la Empresa durante el período de preparación y evaluación del concurso. Este período no superará, salvo causa justificada, los 75 días.
- El concurso será organizado íntegramente por un Tribunal Coordinador cuya composición y funciones detallamos a continuación:

1. Composición:

El Tribunal Coordinador del concurso estará compuesto por cuatro miembros a elección de la Empresa (Presidente, Secretario y dos vocales) y dos vocales representantes de los trabajadores. Los miembros del tribunal Coordinador del concurso deberán ser, en la medida de lo posible, de categoría igual o superior a la plaza a cubrir.

2. Funciones:

- Determinación de los requisitos mínimos para acceder a la vacante.
- Fijación de las bases, temas y fechas del concurso que serán comunicados a los trabajadores con al menos quince días de antelación.
- Designación de los especialistas que evaluarán las pruebas.
- En vista de los resultados de las pruebas, y teniendo en cuenta la antigüedad, designar el trabajador que cubrirá la vacante.

- Una vez evaluados, los exámenes y pruebas estarán a disposición del interesado para su comprobación.

- Al entenderse que una aptitud práctica es tan importante como una teórica, existirá un período de prueba de tres meses para que el que resultase aprobado en el concurso, pueda demostrar su aptitud para el puesto y será el tribunal Coordinador el encargado de evaluar la superación del mencionado período de prueba

CAPITULO VIII: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 36.- COMPENSACION ECONOMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de incapacidad temporal (I.T.), la Empresa abonará a sus trabajadores la diferencia existente entre lo que perciba de la Seguridad Social y

lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Las pagas extraordinarias se abonarán en su totalidad.

Se abonará el 100% del salario mensual en los supuestos de hospitalización y mientras persista ésta, y a partir del vigésimo primer día de I.T., hasta que se cumpla el día número 60 a partir de la fecha de la baja. La Empresa, considerando las condiciones particulares de cada afectado, e informe del Servicio Médico y Comité de Empresa, podrá extender este período indefinidamente, con revisiones mensuales.

Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

La Empresa tendrá la facultad de que, por el Médico de Empresa, puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

En el caso de existencia de riesgo para el embarazo y/o durante la lactancia natural, debidamente acreditados mediante certificación médica expedida al efecto, y/o cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o, en el supuesto de lactancia natural, del hijo menor de 9 meses, y siempre que estas condiciones conlleven la imposibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se adoptarán las siguientes medidas de protección:

1. Adaptación de las condiciones del puesto de trabajo.

2. En el caso de que la adaptación de las condiciones de trabajo antes mencionadas no fuese posible o esta adaptación fuera insuficiente, se procederá al traslado de puesto de trabajo, y siempre que exista para esta movilidad funcional, acuerdo entre la Empresa y la trabajadora.

3. En el caso de que, ni técnicamente ni objetivamente, fuese posible el cambio de puesto de trabajo por motivos justificados, la empresa facilitará los trámites correspondientes a la trabajadora afectada, para que pueda instar la suspensión del contrato por riesgo en el embarazo o por lactancia natural del hijo menor de 9 meses, durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En cuanto a los derechos a prestaciones públicas, el derecho a las mismas, cuantía y duración, se estará a lo que dispongan las normas que lo regulan.

ARTÍCULO 37.- PREMIO DISMINUCION ABSENTISMO

Se pagará un Premio de Absentismo anual, a abonar en la nómina del mes de enero del año siguiente por las cuantías siguientes:

Nivel de Absentismo igual o menor al 6,00%:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	732,48 €
--	----------

Nivel de Absentismo igual o menor al 5,00%:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	799,05 €
--	----------

Nivel de Absentismo igual o menor al 4,00%:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	865,64 €
--	----------

Será condición necesaria para percibir este premio de absentismo el que los porcentajes de los mismos anteriormente indicados estén referidos no sólo al trabajador que pudiera devengarlos sino también respecto de toda la plantilla adscrita al Convenio.

Computarán a efectos del mencionado porcentaje de absentismo, cualquier ausencia distinta a:

1. Permiso por maternidad o paternidad.
2. Permiso sindical.

Estas cantidades serán proporcionales al tiempo trabajado en caso de un nuevo empleado.

Para el cálculo de esos porcentajes se tendrá en cuenta sólo y exclusivamente al personal afectado por este Convenio (no se incluirá al personal de confianza). Trimestralmente se informará al Comité del absentismo del personal de Convenio.

ARTÍCULO 38.- AYUDA ESCOLAR

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de agosto consistente en:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	318,54 €
--	----------

por cada hijo natural o adoptado legalmente que alcance los dos años de edad entre los días 1 de enero y 31 de diciembre, así como por los hijos, también naturales o adoptados, que no alcancen los veintinueve años antes del día 1 de octubre del mismo año. Si el hijo, ya fuera natural o adoptado, cursara estudios en Institutos, Universidades y Escuelas técnicas no existirá límite de edad.

Los empleados que realicen estudios de interés para la Compañía en Instituto, Universidad o Escuela técnica también percibirán esta ayuda.

Se hace declaración expresa por ambas partes de que la prestación económica a que se refiere el presente artículo tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos, naturales o adoptados, que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde Educación Infantil a Secundaria o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

ARTICULO 39.- SEGURO COMPLEMENTARIO

La Empresa queda obligada a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la invalidez permanente, parcial -en el porcentaje que corresponda según el baremo establecido por la Compañía Aseguradora- o total para su profesión habitual; incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido 6 meses de antigüedad. El capital asegurado para cada año será de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	99.093,22 €
--	-------------

Ello tendrá efectos desde la firma del presente Convenio en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del INSS o Tribunales de Jurisdicción Laboral.

Estos capitales se duplicarán en el caso de muerte por accidente.

Se extenderá el presente seguro a la cobertura del riesgo de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador. La condición de pareja de hecho quedará supeditada a que pueda acreditarse que, con anterioridad al hecho causante por requerimiento de la Compañía Aseguradora, dicha unión está inscrita en el Registro Oficial de Parejas de Hecho y que el vínculo de la pareja de hecho esté recogido en algún documento público o certificado del referido Registro.

Dicha inclusión no afectaría a otros familiares de estas parejas de hecho. Sólo se generará este derecho por el fallecimiento de su pareja de hecho o derecho, pero nunca en ambos casos.

Con la finalidad de informar convenientemente a la Compañía Aseguradora es obligatorio que el trabajador manifieste al Departamento de Recursos Humanos con la anterioridad suficiente si este derecho cubrirá en el futuro a su cónyuge o a su pareja de hecho.

Las cuantías de cobertura serán:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	6.690,26 €
--	------------

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a sucederle por orden legal de la sucesión "ab intestato".

La Empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en este Artículo.

La Empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, la Empresa lo comunicará a la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contratarán las Empresas con el plazo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

ARTÍCULO 39 bis.- PÓLIZA DE SALUD

La empresa realizará, a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, las gestiones para la contratación de un Seguro de Salud para los trabajadores de la plantilla de APM Terminals Algeciras afectados por el presente Convenio, cuyo contrato laboral tenga prevista una duración mínima superior a los 12 meses.

Los efectos de dicho Seguro de Salud se mantendrán mientras subsista la relación laboral, y se rescindirán una vez que el trabajador cause baja en la Empresa por cualquier circunstancia, o en el momento en que pase a situación de jubilación.

En el caso en que el Seguro de Salud adquiera un precio superior al fijado, en cada momento, por las normas fiscales como máximo para que no se considere retribución en especie, el exceso de precio será asumido por el trabajador.

De las gestiones que realice la Empresa para la contratación del Seguro de Salud se dará cuenta a la Representación de los Trabajadores para las aportaciones que puedan ser de interés en el proceso. Dentro de las gestiones a realizar por la Empresa estará la de evaluar con la Compañía de Seguros alcanzar algún tipo de beneficio adicional para los familiares de 1º grado de los empleados de APM Terminals que pudieran estar interesados.

ARTÍCULO 40.- JUBILACION

El empleado que se jubile con la edad que legalmente esté establecida o menos edad o que cause baja en la Empresa en caso de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, percibirá por año de antigüedad en la Empresa la siguiente cantidad, en:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	515,28 €
--	----------

Las partes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad y simultánea contratación, por parte de las Empresas, de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual a las jubilaciones anticipadas que se pacten en base a las modalidades de contrataciones, con la duración mínima, tipo de jornada, o de cualesquiera otros requisitos que la normativa de legal aplicación así establece o estableciera.

ARTÍCULO 41.- BASES DE COTIZACION

Para las contingencias de vejez, invalidez permanente y supervivencia derivadas de enfermedad o accidente no laboral, la empresa mejorará las bases de cotización del personal, hasta el máximo que autoricen las disposiciones vigentes sobre la materia (GRUPO IV), sin que en ningún caso puedan exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador.

ARTÍCULO 42.- PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

A) Los trabajadores hijos de la Empresa, al contraer matrimonio, percibirán, por una sola vez, como Premio de Nupcialidad, la cantidad de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	936,88 €
--	----------

B) Para el mismo personal, en caso de nacimiento de hijos, se abonará una prestación por cada hijo de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	168,63 €
--	----------

CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 43.- GARANTIAS SINDICALES

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal (Comité de Empresa) y de la representación sindical (Sección Sindical).

A) El Comité de Empresa, será informado de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la Autoridad Laboral, así como de la imposición de sanciones a los trabajadores.

B) El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en las instalaciones de la empresa, con las limitaciones expresadas en el art. 78.2 del Estatuto de los trabajadores, siempre que no perjudique el proceso productivo de la misma.

La fecha y hora de la celebración de la asamblea deberán ser acordadas con la Empresa con al menos 48 horas de antelación. El Comité deberá comunicar a la Empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla de la Empresa que hayan de asistir a la asamblea, siempre que ello sea posible.

C) 30 horas por delegado y mes, que se podrán acumular semestralmente y entre los distintos miembros del Comité, con la autorización previa de los demás miembros.

El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Negociadora en la negociación del Convenio, no se les computará a efectos del consumo de las mismas.

D) Ningún trabajador, como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa. El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

E) No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

1º.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

2º.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de cinco días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

3º.- Propuesta de resolución de la Empresa en el plazo de diez días hábiles desde la presentación del pliego de descargo o desde el transcurso del plazo si no se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central Sindical, que podrá exponer su criterio en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del trabajador de la propuesta de resolución.

4º.- Resolución definitiva de la Empresa, en el plazo de cinco días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancias del trabajador dentro de los plazos legales pertinentes ante los correspondientes Juzgados de lo Social. La Empresa queda obligada a aportar ante dichos Juzgados de lo Social el expediente instruido al efecto.

5º.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la sustanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la Empresa o de Oficio.

F) Comunicación al Comité de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Comunicación al Comité de Empresa de cualquier decisión relativa a la implantación de nuevas tecnologías, para negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales.

G) Los trabajadores tendrán derecho a conocer los datos mecanizados por la Empresa en los que conste información relativa a su persona.

ARTÍCULO 44.- SECCIONES SINDICALES

Se reconoce el derecho a crear secciones sindicales en el seno de la empresa, debidamente constituidas mediante acta homologada por la Delegación Provincial de Trabajo y de acuerdo con los estatutos de las organizaciones sindicales.

En el ejercicio de sus funciones, los delegados de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las garantías establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los delegados de las Secciones Sindicales, válidamente constituidas, gozarán de las siguientes competencias:

Ostentarán las funciones de control de la contratación conforme a la legislación que fuera de aplicación.

Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.

Conocerán, asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.

Igualmente podrán convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.

Tendrán, por último, las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los trabajadores, previa autorización de los mismos y de cada organización sindical, la cuota de afiliación de cada uno de ellos, liquidándolo a fin de cada mes el representante de finanzas de cada sección sindical o directamente a la organización sindical correspondiente. A este fin el representante de la sección sindical en la empresa presentará relación en la que consten los nombres de cada afiliado y la cuota a descontar.

CAPITULO X: SEGURIDAD, SALUD LABORAL

Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 45.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

PRINCIPIOS GENERALES.

El Comité de Empresa y la Empresa consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral de los

trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de accidentes laborales se establece como objetivo prioritario de la Política Empresarial, igualmente la empresa procurará que, en toda ampliación o modificación del proceso productivo, las nuevas tecnologías o procesos a incorporar disminuyan los riesgos anteriores.

La Formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario.

Se reconoce al Comité de Seguridad y Salud derecho de participación en los Planes de Seguridad e Higiene, en la elaboración de propuestas tendentes a solucionar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, en la enseñanza y en la divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 46.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

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

ARTÍCULO 47.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa. No obstante, se podrán elegir como Delegados de Prevención cualquier otro trabajador que no sea representante del personal.

El número de delegados de prevención a elegir será de 5.

Son competencia de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice al respecto de la confidencialidad.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la Salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimientos de ellos, pudiendo presentarse aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedente de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la Seguridad y la salud de los Trabajadores, sin perjuicio en el artículo 40 de la Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante toda la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a empresario, así como al comité de seguridad y salud laboral para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de los acuerdos a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley.
- Los Delegados de Prevención, (miembros del Comité de Empresa), en aras de una colaboración más eficaz en la Prevención de los Riesgos Laborales, dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según se especifica en el artículo 36.2 apartados a) y c), y 37. Para realizar esas funciones dispondrán de las horas recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Lo que significa que, en principio, el delegado de prevención no tendrá más crédito de horas laborales retribuidas que las que tuviera como representante legal de los trabajadores.

No obstante, existen cinco excepciones a esta regla general, considerando, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tuviera como representante:

- El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
 - El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
 - El tiempo dedicado a la formación.
 - El tiempo dedicado a presentarse en los lugares donde se han producido daños para la Salud de los trabajadores.
 - El tiempo dedicado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo así como a los Inspectores de trabajo.
- i) La Compañía contestará por escrito, en un plazo máximo de 10 días, a las peticiones que hagan llegar los delegados de Prevención. En el caso que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física de los trabajadores, se contestará por el procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

ARTÍCULO 48.- EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

a) El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

b) Las competencias y facultades del CSS serán atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 39 y 40.

Asimismo, el CSS podrá constituir en su seno comisiones de trabajo con alguna finalidad específica y concreta, tales como la elaboración de un informe, un expediente informativo o de investigación de un accidente u otro objetivo similar.

En estos casos, el CSS designará las personas que integren dicha Comisión y su ámbito funcional y temporal.

Los informes emitidos por tales Comisiones no tendrán carácter vinculante para el CSS.

c) Constitución. El CSS estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en igual número a aquellos por la otra (5 por la parte de los trabajadores y 5 por la empresa).

c.1) En las reuniones del CSS podrán participar con voz y sin voto, los Delegados Sindicales, así como los representantes técnicos de Prevención en la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa especialmente cualificados para tratar los asuntos en cada reunión y técnicos en Prevención ajenos a la empresa, comunicándose este caso a la otra parte con antelación mínima de 72 horas.

c.2) Se designará Secretario a un miembro del CSS. La designación de este se hará por acuerdo de ambas representaciones.

El secretario tendrá las siguientes funciones:

- Notificar las convocatorias de las reuniones.
- Redactar su orden del día, en base a las propuestas de ambas partes.
- Transcribir de forma resumida los acuerdos adoptados en cada reunión y redactar el Acta que contenga el desarrollo de la misma.
- Publicar las convocatorias y las actas.
- Expedir certificaciones.
- Otras funciones similares.

c.3) Reuniones.

c.3.1) El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de ambas partes si existen materias a tratar.

c.3.2) Para que quede válidamente constituido en primera convocatoria, se deberá concurrir por sí mismo o por delegación, al menos la mitad más uno de los miembros. En segunda convocatoria pasada media hora de la inicial bastará cualquier número de asistentes, si al menos, asiste una por cada parte.

c.3.3) La convocatoria se comunicará a todos los miembros con una antelación mínima de 7 días incluyendo el orden del día, salvo que medien circunstancias urgentes que impidan respetar dicho plazo.

c.3.4) Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes, con derecho a voto.

ARTÍCULO 49.- RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL

La realización de la revisión médica anual sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de estos reconocimientos sean actuaciones imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y a fin de proteger ésta última, o para verificar si, por las características del puesto de trabajo, el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa.

En cualquier otro aspecto se estará a lo que se disponga en el RDL 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo efecto se acuerda que el Comité de Seguridad y Salud Laboral comenzará inmediatamente a estudiar y desarrollar el contenido del mismo.

Para todo el personal que trabaje con pantallas de visualización y según lo dispuesto en el RD 488/1997 y para una vigilancia de su salud, teniendo en particular los riesgos para la vida y los problemas físicos y de carga mental se acuerda la realización de un estudio ergonómico del puesto de trabajo y un reconocimiento oftalmológico por un especialista, aunque es el Médico de la Empresa quien ha de decidir la idoneidad de tal reconocimiento. Igualmente se acuerda la implantación de elementos correctores especiales (Pantallas Protectoras de PC).

ARTÍCULO 50.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa negociará con el Comité de Empresa, la ropa de trabajo que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año.

La ropa de verano será entregada el día 1 de mayo y la de invierno el día 1 de octubre.

La ropa deberá estar debidamente homologada, en función de la especialidad de cada trabajo.

La Empresa se compromete a planificar las prendas de trabajo necesarias para realizar las funciones, garantizando la cantidad necesaria.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral acordará la calidad y adaptación al medio de las prendas de trabajo. La ropa de seguridad será de color fluorescente preferentemente, para mejorar la seguridad de las personas en horario nocturno.

La gestión de la ropa de trabajo con servicio de lavandería se realizará conforme a lo establecido en el Anexo X del Convenio Colectivo.

La elección de ropa de verano e invierno tendrá validez para toda la vigencia del presente Convenio. Se proveerá de la siguiente ropa de trabajo al personal mencionado:

DEPARTAMENTO DE MARINA**1.- Equipment Coordinator**

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Una chaquetilla	- Traje de agua dos piezas (cada 2 años)
	- Chaquetón cada dos años.
	- Dos polos
	- Un polar

2.- Administrativos de Marina, Ship planners, Yard Clerk, Yard Facilitator, Gate Clerk, Pre-Gate & Grupaje.

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Dos polos	- Un par de zapatos (según uso)
- Un par de zapatos (según uso)	- Chaqueta engomada cada dos años
	- Un polar cada 2 años

PERSONAL DE MANTENIMIENTO**1.- Administrativos de TAS**

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Un par de zapatos	- Un par de zapatos /botas
- Dos polos.	- Una chaquetilla
- Tres pantalones.	- Tres pantalones
- Una chaquetilla	- Un buzo de una pieza (cada 2 años)
	- Chaqueta engomada
	- Chaquetón cada dos años.
	- Tres polos
	- Un polar

Al resto del personal se le hará entrega según demanda.

ARTÍCULO 51.- TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Se acuerda expresamente que los Pluses por Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos para aquellas categorías con derecho a su percepción, quedan expresamente absorbidos en el Acuerdo salarial concertado dentro de este Convenio, reflejados en el ANEXO II y de acuerdo con lo estipulado en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral se elaborará un informe sobre los puestos de trabajo que revistan un grado notable de Penosidad, toxicidad o Peligrosidad con el objeto de paliar o eliminar sus consecuencias.

ARTÍCULO 51 bis. - MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1. La empresa APM Terminals Algeciras, S.A. promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con este objetivo negociará con los representantes de los trabajadores, y en un plazo máximo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo un Protocolo a tal efecto que contemple medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPITULO XI: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES**ARTÍCULO 52. FALTAS Y SANCIONES. PROCEDIMIENTO.**

De acuerdo con lo dispuesto por la Comisión Mixta del II Acuerdo Sectorial, con fecha 26 de marzo de 1996 se establece el siguiente Régimen Disciplinario.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por RLC y RLC de la D.T. 2ª, corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba, corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de RLE o RLC y RLC de la D.T. 2ª, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días naturales siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
- Un par de zapatos	- Un par de zapatos/ botas
- Dos pantalones	- Dos pantalones
- Dos polos	- Dos chaquetillas

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía de recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución, -expresa o tácita- de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves, se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

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

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

ARTÍCULO 53.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

1. De las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. De las sanciones

Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

ARTÍCULO 54.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

ARTÍCULO 55. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

1. Faltas leves

1. Faltar a la asistencia al trabajo dos días consecutivos o más de dos alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el puerto.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.

5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

2. Faltas graves

1. Faltar a la asistencia al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se cause perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador con falta de asistencia al trabajo, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

6. No comunicar las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7. La asistencia al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria, en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no es habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de la Sociedad de Estiba.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en convenio colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en convenio colectivo y/o Acuerdos Sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentre bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz, ésta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

3. Faltas muy graves

1. Faltar a la asistencia al trabajo durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el mes, sin justificación o no hacerlo.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de las labores incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.

12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo, dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.

17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones consecutivas al accidente.

19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.

20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuado a su grupo profesional y especialidad proveniente de empresas estibadoras que deseen establecer con él una relación laboral común, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.

22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

24. El acoso sexual y/o moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

ARTÍCULO 56.- SANCIONES

1. Por faltas leves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

2. Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días.

3. Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa turnos, o igual número de días.

- Despido

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.-

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual resultante de la tabla salarial anexa es en función, respectivamente, del número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, conforme lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo, excepto para aquellas categorías cuyo número de horas de trabajo anuales sea diferente (ejemplo: Shipplanners).

SEGUNDA.-

Los conductores a los que les sea retirado el Permiso de Conducir, quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo una vez recuperado el mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.-

Como caso excepcional se acuerda que, para el personal contratado desde el 11 de octubre de 1994 hasta la fecha de la firma del presente Convenio, cuyo listado se incluye al final de este punto, el aumento periódico por tiempo de servicio queda fijado en el 5% del Salario Base por cada trienio, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del 7,5% del mismo salario determinado.

LISTADO DE PERSONAS AFECTADAS:
ERNESTO TRUJILLO BELTRAN
MARIA TERESA BARROSO RAMOS
ALFONSO GANTES RODRIGUEZ
JOSE ANTONIO SANCHEZ VIZCAINO
MARIANO BAREA ALVAREZ
JUAN CARLOS MORILLA LUQUE
MANUEL PANIAGUA GONZALEZ

SEGUNDA.- COMPENSATORIOS 5º TURNO

Para el año 2010 y siguientes las horas efectivas de trabajo para los trabajadores de quinto turno y con la finalidad de que dispongan de un máximo de dos ciclos de vacaciones para el año 2010, excepto para el colectivo de Shipplanner y otros que pudieran tener condiciones especiales y que ya disfruten de algún tipo de vacaciones, será de 1640 horas. Las cuales se disfrutarán de la siguiente forma:

AÑO 2021: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

AÑO 2022: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

AÑO 2023: 12 días Compensatorios para todos los turnos.

El personal deberá disfrutar obligatoriamente de un ciclo de vacaciones que se compondrá de 6 compensatorios; el resto de compensatorios se disfrutará según la normativa establecida para los compensatorios.

Para el resto de condiciones se estará a lo previsto en el Artículo 15, punto E.

CUARTA. - PEON CHEQUEADOR.

Es el trabajador que en jornada de seis horas (de 08:00 a 14:00), de lunes a viernes realiza el chequeo físico del equipo en la terminal.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍAS	Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023
CRANE DRIVER	29.161,28 €
EQUIPMENT COORDINATOR	27.162,03 €
PIER SUPERVISOR	27.162,03 €
YARD FACILITATOR / VESSEL SUPPORT / Y&V FACILITATOR	27.162,03 €
MANTENIMIENTO SUPERVISOR	30.836,14 €
MANTENIMIENTO 5 TURNOS	27.336,72 €
MANTENIMIENTO 2 TURNOS	27.336,72 €
CRANE DRIVER GATE	28.549,86 €
GATE CLERK	27.170,03 €
PREGATE	27.170,03 €
YARD CLERK	27.206,28 €
SHIPPLANNER	35.584,13 €
TERMINAL SUPERVISOR	35.584,13 €
YARD & GATE SUPERVISOR	35.584,13 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	27.206,28 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	19.846,07 €
MONITORING 5 TURNOS	27.336,72 €
MONITORING 2 TURNOS	27.336,72 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO TAS/ALMACENERO	27.206,28 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO TAS	19.846,07 €
OFICIAL 2ª ELEC / MEC 5 TURNOS	19.405,95 €
OFICIAL 2ª ELEC / MEC 2 TURNOS	19.405,95 €

CATEGORÍAS	Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021	Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022	Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023
REEFER SUPERVISOR	27.087,56 €	28.863,14 €	29.863,14 €

ANEXO II

A) PLUS DE PRODUCCIÓN

El número de contenedores a contabilizar a efectos del Plus de Producción será el promedio mensual contabilizado y publicado por SAGEP para cada uno de sus empleados.

Los mínimos se volverán a discutir siempre que se modifiquen los establecidos en el Convenio del Sector, que actualmente están fijados en 78 cont. en 6 horas.

Una Comisión compuesta por dos personas por parte de la Empresa y dos por parte del Comité se reunirán los quince de cada mes para calcular la productividad que se deba aplicar en función de los resultados del mes anterior.

Para el control de la producción se entregará por parte de la Empresa todos los quince de cada mes los partes de movimientos de los Supervisores de Buque correspondientes al mes anterior.

Asimismo, el Plus de Producción se abonará los días de licencia que se disfruten en base a los Apartados B, C, y G y previa justificación documental, así como durante el periodo de IT por accidente de trabajo.

Para el cálculo de la producción variable, en el precio por contenedor, el número de decimales será de seis cifras, manteniendo, como ha venido siendo habitual, sólo dos cifras de decimales en los recibos de salarios.

GRUISTAS

En el Plus de Producción Variable el precio a abonar por contenedor será el siguiente:

1º TRAMO (de 104 a 148 Cnt.)	
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,304683 €
2º TRAMO (a partir de 149 Cnt.)	
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,779988 €

YARD FACILITATORS / PIER SUPERVISOR / EQUIP. COORDINATOR

En el Plus de Producción Variable el precio a abonar por contenedor será el siguiente:

1º TRAMO (de 104 a 148 Cnt.)	
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,255933 €
2º TRAMO (a partir de 149 Cnt.)	
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,706864 €

- MANTENIMIENTO, CRANE DRIVERS, ADMINISTRATIVOS GATE, YARD CLERK:

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,463117 €
--	------------

- SHIPPLANNERS, TERMINAL SUPERVISORS Y YARD & GATE SUPERVISORS:

A partir del 01.01.06 el Plus de Producción deja de referenciarse con el volumen de contenedores y queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del número 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,706864 €
--	------------

- ADMINISTRATIVOS Y REEFER SUPERVISORS:

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,341245 €
--	------------

- MONITORING:

El Plus de Productividad queda fijado de la siguiente forma:

En el caso de que se supere la cifra de 148 contenedores, y a partir del nº 149, se fija la cantidad de:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	0,463117 €
--	------------

B) PLUS TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO:

MANTENIMIENTO Y REPARACIONES:

CATEGORÍAS	Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023
JEFE DE GRUPO	2.620,11 €
MONITORING 5 TURNOS	2.620,11 €
MONITORING 2 TURNOS	2.620,11 €
OFICIAL 2ª 5 TURNOS	2.620,11 €
OFICIAL 2ª 2 TURNOS	2.620,11 €
OFICIAL 1ª 5 TURNOS	2.620,11 €
OFICIAL 1ª 2 TURNOS	2.620,11 €
ALMACENERO	1.575,56 €

C) PAGA ESPECIAL MES DE DICIEMBRE

Todas las categorías incluidas en Convenio recibirán un pago a abonar en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio según sigue:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	815,17 €
--	----------

D) PLUS CONVENIO

Las categorías que se relacionan en el párrafo C anterior recibirán un pago a abonar en el mes de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, según sigue:

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023	799,05 €
--	----------

ANEXO III

RELACIÓN DE HORAS EXTRA POR CATEGORÍA

CATEGORÍAS	Tipo 75	Tipo 100	Tipo 160
CRANE DRIVER	22,24 €	25,41 €	33,04 €
EQUIPMENT COORDINATOR	20,71 €	23,67 €	30,77 €
PIER SUPERVISOR	20,71 €	23,67 €	30,77 €
YARD FACILITATOR / VESSEL SUPPORT / Y&V FACILITATOR	20,71 €	23,67 €	30,77 €

CATEGORÍAS	Tipo 75	Tipo 100	Tipo 160
TERMINAL SUPERVISOR / YARD & GATE SUPERVISOR	27,14 €	31,02 €	40,32 €
MANTENIMIENTO SUPERVISOR	23,40 €	26,74 €	34,77 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 5T	20,74 €	23,71 €	30,82 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO 2T	20,74 €	23,71 €	30,82 €
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO 5T	20,57 €	23,51 €	30,57 €
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO 2T	20,57 €	23,51 €	30,57 €
CRANE DRIVER GATE	21,67 €	24,76 €	32,19 €
GATE CLERK	20,62 €	23,56 €	30,63 €
PREGATE	20,62 €	23,56 €	30,63 €

CATEGORÍAS	Tipo 75	Tipo 100	Tipo 160
YARD CLERK	20,62 €	23,56 €	30,63 €
SHIPPLANNER	27,14 €	31,02 €	40,32 €
MONITORING 5 TURNOS	20,74 €	23,71 €	30,82 €
MONITORING 2 TURNOS	20,74 €	23,71 €	30,82 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	20,62 €	23,56 €	30,63 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO T.A.S.	20,62 €	23,56 €	30,63 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	20,57 €	23,51 €	30,57 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO T.A.S.	20,57 €	23,51 €	30,57 €
CONDUCTORES SERVICIO PÚBLICO	21,34 €	24,39 €	31,70 €
REEFER SUPERVISOR	23,40 €	26,74 €	34,77 €

ANEXO IV
COMPOSICIÓN DE LOS TURNOS A LA FECHA DE LA FIRMA DEL CONVENIO

MARINA Y OPERACIONES – 5 TURNOS					
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
TERMINAL SUPERVISORS	Vanessa Nacher Navarro	Francisco Javier Brome Abarzuza	Ramón Barutell Rico	Jose Javier López Ortega	Bernardo Luque González
	Ignacio Brome Abarzuza	Joaquín Leopoldo Millán Rocha	Antonio Blanco Morilla	Pedro Javier Corral Vega	Javier Ortiz Ortega
	José Martín Ruiz	Francisco Cuevas Martínez	José Ramón Jiménez Ocaña	Juan Manuel Cibaja Muñoz	José Antonio Sierra Bellido
	Juan Pedro de Sola Sánchez	José María Cabeza Fernández	Alejandro Rossi Rey	Jose Carlos Cádiz Alvarado	Rosario Ramos Blanquer
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
YARD & GATE SUPERVISORS	Antonio Gallego Acosta	Julio Gamboa Guerrero	Julio Martínez Trujillo	Jesús Suela Flores	Ernesto Trujillo Beltrán
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
SHIPPLANNERS	Diego de Jesús Salas	Sebastián Padilla García	Marcelino Rodríguez Pacheco	Andrés Coronil Deudero	Román Ortí Pérez
	Francisco Gil Delgado	Félix Gallego Chacón	Rafael Platero Galiano	Mariano Muñoz Fernández	Víctor López Ramiro
	Francisco José Cañadillas López	María Pérez Lozano	Julen Zumelaga Rayo	Carlos Leal Shifferle	Domingo Marín Larragay
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
YARD & VESSEL FACILITATORS	Adolfo Maza Galán	Miriam Arroyo Triviño	José Carlos Iglesias Sanjuan	Pendiente	Pendiente
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
YARD FACILITATORS	Noelia Lloret Araujo	Francisco Jiménez del Castillo	José Carlos Sanchez-Collado Malagón	Guillermo Vocal Sánchez	Guillermo García Rodríguez
	José Luis Luque.	José A. García Rodríguez	Felipe Diaz Infante	Manuel López Ruiz	Margarita García
				Francisco Luis Iraola	
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
YARD CLERK	Víctor Israel Domenech	Mª Teresa Barroso Ramos	Joaquín Jiménez Albert	Beatriz Fosela Rendón	Pendiente
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
EQUIPMENT COORDINATOR	Francisco Escobar González	Emiliano Gutiérrez Castaños	José Manuel Marín García	José Carlos Mesa Vega	Alberto Mesa Pino
			José A. Sánchez Vizcaíno		Juan Manuel Ros Botella
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
CRANE DRIVERS	Luis Gambero Bravo	José Mª Fernández Márquez	Juan Carlos Morilla Luque	Juan Antonio Caba Moreno	Antonio Ortiz del Río
	Francisco Lara Jiménez	José Sánchez Acedo	Juan Rafael Sibajas Jiménez	Juan Luis Puerta Serrato	Antonio Ramos Rodríguez
	Rafael Francisco Palomo Jiménez	Jorge Pérez Geira		Elio Pérez Umbría	Juan Antonio García Montero
	Manuel Paniagua García				
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
REEFER SUPERVISORS	Francisco de Borja García Galvez	Pedro Angel Bustamante Sánchez	Pendiente	Francisco Javier Herrera Rodríguez	Juan Antonio Cano López
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
MONITORING	José Mª Rodríguez Escobar	Rubén Jesús Gavilán Carvajal	Daniel Florido Rodríguez	Alberto Perea León	Antonio Tocón Pardal

2 TURNOS					
	TURNO A	TURNO B		TURNO A	TURNO B
CRANE DRIVERS	Alessandro Cirrito Alcántara	José Alberto Rodríguez Cote	GATE CLERK	Juan Enrique Del Río Barranco	Pendiente
	Jesús Ugarte Patricio	José Antonio Mesa Carrasco		Isabel Ortega Selva	María Dolores Contreras Fortes
	Andrés Luque Martínez	Miguel Rodríguez Caparrós	CFS	Antonio Trapero González	
		José Luis Puertollano Aguilar			

MANTENIMIENTO - 5 TURNOS					
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
SUPERVISORES	José Luis Pelayo Cano	José Antonio García Ocaña.	José Pérez Fernández	Pedro González Silva	Pendiente
	Juan Miguel García Pérez de la Blanca	Salvador Gutiérrez Jiménez	Iván Luz Silva	Mario Segovia Cantera	Antonio Pérez Cepillo
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
ADMINISTRATIVO TAS	Antonia Moreno Andrades	Sabina Alex Sánchez	Francisco Guerra del Valle	Manuel Cosano Martínez	Ibán Rico Arias

	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
ELÉCTRICOS	Aurelio Ruiz Rodríguez	Francisco Gallardo Such	Alfonso Ruiz Martínez	José Sánchez Ruiz	Juan Francisco López López
	Daniel Álvarez McGrail	Francisco López Macías	Andrés Leopoldo García Porras	Pedro Valencia Pereira	Francisco Javier González Jiménez
	Francisco Hermoso Pastor	Francisco Moncayo Melgar	José Luis Illescas Barrera	Carlos Javier Álvarez Cabezas	Juan Antonio Soler Marín
	Francisco Javier Martínez Casasola	Jerónimo Fernández Rodríguez	José Luis Pérez Corchado	José Carlos Gómez Señor	Antonio José García Jiménez
	Francisco Rodríguez Noya	Juan Ricardo Armengol Rodríguez	José Manuel Buscató Ocaña	Álvaro Vera Márquez	Francisco Almazo Honor
	Rocío Díaz Jimenez	Miguel Ángel Melgar Gallego	Lucas Campuzano Martínez	Jorge Guerrero García	Javier Mañez Pelayo
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
MECÁNICOS	Alfonso Ocaña Ros	Antonio Calvente Sánchez	Francisco Arenas Pérez	Francisco Villalba García	Alvaro López García
	Ángel Romero Gil	Francisco Canto León	Diego Uceda Mesa	Melchor Alba García	Rubén Rojas Sout
	Daniel Lara García	Israel Tizón Salas	Miguel Angel Boto Gómez	Antonio Romero Soriano	Manuel Saborido García
	José Castillo Iglesias	José Antonio Molina Narváez	Jesús Díaz Acosta	Antonio Jesús López Rosa	Ángel Javier Rojas Gómez
	Juan Carlos Palmero Lobillo	José Traverso Castillo	Carlos Alberto Fernández Blanco	Andrés Manuel Álex Castellet	Luciano Vela Panduro
	Rafael González Martín	Angel Valadés Jiménez	Roberto Jonathan Gutiérrez Serrano	Emilio López Moreno	Pascual Jesús Limón Álvarez
	TURNO A	TURNO B	TURNO C	TURNO D	TURNO E
ALAMACENEROS	Alvaro Maldonado Ordoñez	Santiago Rodríguez Taibo	José María Araujo Triviño	Ivan Vallecillo Muñoz	Luis Miguel Carretero Alcalá

ANEXO V
CALENDARIO LABORAL

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	HORARIO			ROTACIÓN
		MAÑANAS	TARDES	NOCHES	
YARD CLERKS, EQUIP. COORDINATORS, CRANE DRIVERS, ELECTRICOS Y MECÁNICOS	5 TURNOS	06:00 - 14:00	14:00 - 22:00	22:00 - 06:00	MMTTNDDDD
		Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	HORARIO			ROTACIÓN
		MAÑANAS	TARDES	NOCHES	
SHIPPLANNERS	5 TURNOS	06:00 - 15:00	14:00 - 23:00	22:00 - 07:00	MMTTNDDDD
		Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	HORARIO			ROTACIÓN
		MAÑANAS	TARDES	NOCHES	
PIER SUPERVISOR, YARD FACILITATOR, SUPERVISOR MANTTO	5 TURNOS	07:00 - 15:00	15:00 - 23:00	23:00 - 07:00	MMTTNDDDD
		Las vacaciones serán distribuidas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	HORARIOS SÁBADOS	DESCANSOS	ROTACIÓN
MANTENIMIENTO (MECÁNICOS Y PEÓN)					
GRUPO A	2 TURNOS	06:00 - 14:00	No aplicable	Sábados, domingos y festivos	Semanal
GRUPO B		14:00 - 22:00			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	SÁBADOS	DESCANSOS
GRUPAJE ALMACÉN	JORNADA PARTIDA	08:00 - 16:00	08:00 - 15:00	Sábados domingos y festivos
	Durante la Semana Santa, Feria local, el período comprendido entre el 16 de mayo y el 31 de octubre, y los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, la jornada será de SIETE HORAS diarias, sin que ello implique reducción del cómputo anual de horas. De lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas.			

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A JUEVES		VIERNES	DESCANSOS
		MAÑANA	TARDE		
ADMINISTRATIVOS	JORNADA PARTIDA	08:00 - 14:00	15:00 - 17:00	08:00 - 14:30	Sábados domingos y festivos
	Durante la Semana Santa, Feria local, el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, la jornada será de SIETE HORAS diarias, sin que ello implique reducción del cómputo anual de horas. De lunes a Viernes de 08:00 a 15:00 horas				

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	DESCANSOS	ROTACIÓN
GATE CLERKS - PREGATE				
GRUPO A	2 TURNOS	07:00 - 14:00	Sábados, domingos y festivos	Semanal
GRUPO B		14:00 - 22:00		

PUESTO DE TRABAJO	SISTEMA DE TRABAJO	DE LUNES A VIERNES	DESCANSOS	ROTACIÓN
GATE CRANE DRIVERS				
GRUPO A	2 TURNOS	07:00 - 14:00	Sábados, domingos y festivos	Semanal
GRUPO B		14:00 - 22:00		

ANEXO VI

NUEVA TABLA DE PRODUCCIÓN / VOLUMEN

1. Este nuevo Incentivo Producción / Volumen combina ambos conceptos a la hora de calcular su importe

2. No tiene límites superiores, pero si inferiores, es decir, para producciones inferiores a 27 contenedores no se devenga importe alguno independientemente del volumen alcanzado, y para volúmenes inferiores a 1.600.000 contenedores tampoco se genera derecho a la percepción de este incentivo independientemente de la Producción alcanzada.

3. La producción que se toma como referencia, conforme a la imagen que a continuación se incluye, es la publicada en el MacroPlan bajo el epígrafe "MacroPlan by Vessels" ubicado en la hoja de cálculo denominada "DBASEALR.xls".

APM TERMINALS

MACROPLAN by VESSELS

Week	Cnts handled		Total		Twin Lifts		Productivity		Berth		Crane	
	40'	20'	(2)	TEU's	Load	Disch.	Hours	GMPH	Hours	BMPH	Hours	%
1												
2												
3												
47												
48												
49												
50												
51												
52												
2011			(1)					(1)				

(1) Estos son los campos a considerar para el Nuevo Incentivo Producción / Volumen.
(2) Containers

4. A efectos de realizar el cómputo de los valores de la Producción y del Volumen desde el 01 de enero al 31 de diciembre, estos valores podrán sufrir una regularización dependiendo de la coincidencia o no del inicio de la semana nº 1 con el día 1 de enero y de la finalización de la última semana del año con el día 31 de diciembre.

5. El cálculo de ambas magnitudes está referenciado a totales anuales y el pago del posible incentivo generado se abonaría en enero del año siguiente al calculado.

6. Tabla de Producción / Volumen:

	PRODUCCIÓN	VOLUMEN	INCENTIVO	50.000	40.000	27.114
2006	24,61	2.220.042	0			
2007	27,00	2.336.525	841	1,68%	2,10%	3,10%
2008	27,38	2.236.593	781	1,56%	1,95%	2,88%
2009	28,70	2.024.554	911	1,82%	2,28%	3,36%
2010	26,73	1.785.327	0			

	27	28	29	27	28	29
Producción	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Peso del Volumen	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Incentivo Producción / Volumen anual por empleado	0	250	750	0	0	500

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
28	0,50%	0,63%	0,92%	0,00%	0,00%	0,00%
29	1,00%	1,88%	2,77%	1,00%	1,25%	1,84%

	27	28	29	27	28	29
Producción	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Peso del Volumen	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Incentivo Producción / Volumen anual por empleado	0	0	250	0	0	0

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
28	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
29	0,50%	0,63%	0,92%	0,00%	0,00%	0,00%

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
Producción	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.100.000	2.100.000	2.100.000
Peso del Volumen	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Incentivo Producción / Volumen anual por empleado	0	500	1.000	250	750	1.250

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%	0,63%	0,92%
28	1,00%	1,25%	1,84%	1,50%	1,88%	2,77%
29	2,00%	2,50%	3,69%	2,50%	3,13%	4,61%

	27	28	29	27	28	29
Producción	27	28	29	27	28	29
Peso de la Producción	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Volumen	2.200.000	2.200.000	2.200.000	2.300.000	2.300.000	2.300.000
Peso del Volumen	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Incentivo Producción / Volumen anual por empleado	500	1.000	1.500	750	1.250	1.750

	50.000	40.000	27.114	50.000	40.000	27.114
27	1,00%	1,25%	1,84%	1,50%	1,88%	2,77%
28	2,00%	2,50%	3,69%	2,50%	3,13%	4,61%
29	3,00%	3,75%	5,53%	3,50%	4,38%	6,45%

7. A fin de garantizar, para el año 2017, el abono del Incentivo Producción / Volumen del Anexo VI del XIII Convenio Colectivo, la cantidad a abonar en enero de 2018 por este incentivo será la que corresponda a la Producción y al Volumen realmente alcanzado a 31 de diciembre de 2017. Si la cantidad resultante es inferior a la cantidad establecida en Tablas para un Incentivo Producción / Volumen de 28 contenedores y un Volumen de 2,3 millones (1.250 euros), la Empresa complementará el importe hasta esa cantidad

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se creará una Comisión para el estudio de la evolución de los factores que están afectando al desarrollo tanto de la producción como del volumen.

Cuando en la Comisión arriba mencionada se determine que hay circunstancias ajenas a la actividad normal de la Empresa y que estén afectando de forma directa y negativa a la producción y/o el volumen se aplicará lo establecido en el Acuerdo del SERCLA de junio de 2016.

ANEXO VII

ACUERDO DE GRUISTAS DE PUERTA

1.- Conforme a lo establecido en el punto 3 del Anexo VII del XIII Convenio Colectivo y una vez analizadas por parte de la Dirección de la Empresa las actividades de importación / exportación realizadas por los gruistas de puerta, a partir de 23 de junio de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2014, el Plus de Gruistas de Puerta estará formado por un 60% de la diferencia existente entre la Producción Variable de la categoría Gate Crane Driver 2T y la Producción Variable de la categoría Crane Driver 5T, establecidas en las Tablas Salariales vigentes en cada momento

El valor de este Plus será del 100% de la Producción Variable de la categoría Crane Driver 5T a partir del 1 de enero de 2015.

2. El citado Plus será abonado en tanto los trabajadores pertenecientes al colectivo de Gruistas de Puerta realicen labores en actividades de importación / exportación en la misma proporción, respecto a la totalidad de sus tareas, que ha motivado la revisión del importe, dejando de abonarse en caso contrario.

3. El importe del Plus Gruista Puerta podrá ser objeto de revisión, y por tanto de modificación en cuanto a su cuantía, o incluso supresión si la realidad de las tareas a las que se dedica el colectivo de Gruistas de Puerta pudiera ser objeto de modificación.

ANEXO VIII

ACUERDO DEPARTAMENTO TÉCNICO

1. El Acuerdo de 28/03/2011, que entró en vigor una vez ratificado en Asamblea de Trabajadores el día 28/04/2011, e incorporado al XII Convenio Colectivo como Anexo VIII, será sustituido por el presente Acuerdo a partir del momento en que el mismo entre en vigor.

2. Se establece que la Plantilla del Departamento Técnico, en régimen de 5º turno y afectado por el Convenio, se fijará atendiendo a criterios estratégicos y productividad, se adecúe a la producción de APMT Algeciras.

Cuando una posición, del colectivo expresado en el párrafo anterior, quede sin ocupación, la empresa procederá a su cobertura, conforme a lo que tiene establecido el artículo 35 del Convenio Colectivo.

3. La plantilla del Departamento Técnico de APM TERMINALS asumirá el Mantenimiento correctivo no planificado de las Grúas Portainers (STS), Transtainers (RTG) y Tractoras, así como otras tareas que la Dirección del Departamento Técnico estime precisas. En casos de menor actividad también tendrán prioridad sobre las labores de mantenimiento planificado y preventivo de estos equipos.

4. La Dirección llevará a cabo cuantas acciones fueren necesarias a fin de favorecer la plena adaptación de los trabajadores del Departamento Técnico a las nuevas tareas a realizar, procediendo a la puesta en marcha de un plan que favorezca la plena adaptación.

5. La Empresa se compromete a realizar un estudio operativo de viabilidad de las actividades internalizadas, así como del impacto en carga de trabajo a asumir con la plantilla diseñada, a fin de comprobar el correcto dimensionamiento de la plantilla del Departamento Técnico de APM Terminals Algeciras.

6. A los trabajadores reseñados en el documento de fecha 5 de noviembre de 2013, se les reconoce el derecho a una preferencia de conservación del empleo en su actual ubicación, para el caso de que la Empresa decidiera reducir la Plantilla del Departamento Técnico por debajo de los límites del Anexo VIII del citado Convenio.

ANEXO IX

ACUERDO DE PLANIFICACIÓN

Reunidas las partes anteriormente referenciadas en la representación que ostentan,

MANIFIESTAN

I. Vistos los cambios articulados en la operativa de la Planificación en la Terminal la Dirección de la Empresa ha decidido llevar a cabo, de forma consensuada, los cambios organizativos necesarios para afrontar las nuevas necesidades de la Terminal Portuaria.

II. Por la parte social, tanto Comité de Empresa como Secciones Sindicales, se alcanza el compromiso de buscar, junto con la Dirección de APM Terminals Algeciras, S.A. soluciones consensuadas, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo vigente, y a llevar, en su caso, a la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación, aquellas cuestiones del presente Acuerdo en la que pudieran existir divergencias.

III. Por la representación de la Dirección, se adquiere el compromiso de informar a la representación social de los resultados de cuantos estudios organizativos sean necesarios en aras a conseguir el mayor consenso posible en el diseño de la nueva organización.

IV. En virtud de lo anterior, la plantilla del Departamento de Operaciones vendrá definida por las necesidades reales de la Terminal, y de acuerdo con los planteamientos que puedan hacerse desde la Compañía a nivel global, comprometiéndose las partes firmantes del presente acuerdo en garantizar el cumplimiento de cuantas disposiciones legales sean de aplicación.

V. A la fecha de la firma del presente documento, la Empresa viene a manifestar que las posiciones afectadas por el presente Acuerdo serán las relacionadas a continuación:

* 15 SHIPPLANNER

* 10 YARD FACILITATOR

* 5 YARD & VESSEL FACILITATOR

Y en virtud de todo lo anterior,

ACUERDAN

Primero. - A fin de llevar a cabo con garantías los cambios propuestos, se prevé, como consecuencia del presente Acuerdo, suprimir el puesto de "corre turnos" tanto en el colectivo de Shipplanner, como en el colectivo de Yard Facilitator, y la creación de puesto de Yard & Vessel Facilitator, integrado en el turno, que pueda atender las ausencias en ambos colectivos. Este puesto, de nueva creación, se integrará en el listado de ocupaciones del Convenio Colectivo y tendrá las siguientes condiciones:

a) Las funciones de los trabajadores encuadrados en este puesto serán, normalmente, las de un Yard Facilitator, debiendo realizar sustituciones en los puestos de Shipplanner, siempre que sea necesario.

b) El desempeño de este puesto será retribuido, conforme a la estructura salarial que se establece a continuación. A fin de compensar adecuadamente la polivalencia funcional, y que el trabajador pueda realizar indistintamente coberturas de Shipplanner o de Yard Facilitator, se incluye el denominado "Plus de Polivalencia", que tendrá un importe anual bruto de 2.100 € pagaderos a 12 meses.

c) La cobertura de las posiciones de Yard & Vessel Facilitator se llevará a cabo en la forma establecida en el art. 35.A) del XIII Convenio Colectivo.

d) Los trabajadores encuadrados en la posición de "Yard & Vessel Facilitator" no se verán afectados (y por tanto no les será de aplicación) por las normas contenidas en el art. 30 del XIII Convenio Colectivo, denominado "Pacto para Shipplanners", o por la norma que lo sustituya en el futuro, ni siquiera por el tiempo proporcional en que realice labores de planificación por sustitución de los mismos.

e) Los trabajadores realizarán un horario a 5 turnos, con una jornada anual de 1640 horas, y devengando las vacaciones que corresponden para personal con este horario.

Segundo. - La Dirección llevará a cabo cuantas acciones fueren necesarias a fin de favorecer la plena adaptación de los trabajadores del Departamento de Operaciones a las nuevas tareas a realizar, procediendo a la puesta en marcha de un plan que favorezca la plena adaptación.

Tercero. - El presente Acuerdo comenzará su aplicación con fecha 13/06/2016. La aplicación de esta regulación y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa actualmente vigente. Si en el transcurso de su vigencia se produjesen modificaciones normativas que desvirtúen las bases que han servido para su adopción, esta regulación dejará de tener vigencia, paralizando la aplicación de la misma a nuevos trabajadores.

Cuarto. - El presente Acuerdo tiene como base una nueva estructura organizativa, según los parámetros que se establecen ut supra (Manifiestan V), y conlleva la supresión de los retornos en los colectivos de Shipplanner y Yard Facilitator. Si la cobertura final de las posiciones no puede dar lugar a esa estructura organizativa el presente Acuerdo no será de aplicación perdiendo su vigencia de forma inmediata.

Las posiciones de Yard & Vessel Facilitator que se deriven de la puesta en funcionamiento del presente Acuerdo se cubrirán en todo caso mediante un proceso de promoción interna, como se regula en el Art. 35 del presente convenio, y las posiciones generadas por la cobertura del nuevo puesto serán cubiertas según proceda en cada caso (si la vacante es de convenio se realizara un nuevo proceso de promoción). Una

vez finalizado todos los procesos de promoción interna necesarios se acudiría a la contratación externa para su incorporación a la plantilla de APM Terminals Algeciras.

ANEXO X

ROPA LABORAL

1.- Ropa laboral con servicio de lavandería (Aplicación del acuerdo de 26 de febrero de 2021):

Reunidas las partes anteriormente referenciadas en la representación que ostentan,

MANIFIESTAN

I. El artículo 50 del XIV Convenio Colectivo de APMT Algeciras, regula la entrega de ropa de trabajo a los distintos trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio, estableciendo las prendas a entregar en los distintos puestos de trabajo.

II. La representación de los trabajadores ha venido solicitando a la Dirección de la empresa que ésta se hiciera cargo del lavado de la ropa laboral del personal de Mantenimiento, Monitoring y Gruistas, por considerarlo una mejor práctica en prevención de riesgos laborales.

III. La Dirección de la empresa ha trasladado a la representación de los trabajadores la necesidad de modificar el convenio en el sentido de cambiar el modelo de entrega periódica de ropa laboral por otro de gestión de ropa laboral que pueda incluir el lavado periódico de las prendas de trabajo y su sustitución en función del uso.

IV. La representación de los trabajadores se ha mostrado conforme con la modificación parcial del artículo 50.- Ropa de Trabajo, para el personal de Mantenimiento, Monitoring y Gruistas sin esperar al acuerdo final de un nuevo Convenio Colectivo, comprometiéndose a incorporar dicha modificación en el texto final del XV Convenio Colectivo.

V. Ambas partes han mantenido diversas reuniones intercambiando propuestas para llegar a una solución consensuada sobre el particular

Y en virtud de todo lo anterior,

ACUERDAN

1) Establecer el servicio de lavandería de la ropa de trabajo exclusivamente para el personal de Mantenimiento, Monitoring y Gruistas recogido en el presente acuerdo: Coordinadores de Mantenimiento, Supervisores de Mantenimiento, Eléctricos, Mecánicos, Almaceneros, Monitoring y Gruistas.

2) Establecer la vigencia de esta nueva redacción desde el 01/03/2021. Transcurrido un año desde la entrada en vigor del presente acuerdo, las partes revisarán la efectividad del nuevo sistema acordado, tanto desde el punto de vista de gestión como económico.

3) Establecer la siguiente cláusula de revisión:

a. Si en dicha revisión se llegara a la conclusión de que el sistema de gestión establecido en este acuerdo no es viable, la Dirección y la Representación legal de los trabajadores deberán modificarlo o sustituirlo de forma consensuada por otro en un plazo no superior a 6 meses; de no alcanzarse un acuerdo, se volverá al sistema de gestión anterior a este acuerdo.

b. Si se volviera al sistema anterior, toda la ropa de trabajo entregada durante el periodo de vigencia del acuerdo se descontará de las entregas que hubieran correspondido con el sistema anterior por lo que no volverán a entregarse.

4) Gestión y lavado de la ropa de trabajo:

a. El sistema de gestión y lavado de la ropa de trabajo sustituye y deja sin efecto el sistema de entrega periódica y por lo tanto:

- La empresa gestionará el lavado, reparación y sustitución de la ropa de trabajo en base a su uso y recomendaciones del fabricante.

- Durante la vigencia del presente acuerdo, incluidas sus posibles prórrogas, la empresa no entregará ropa de trabajo de forma periódica - tal como establece el art. 50 del Convenio - a los distintos colectivos afectados por este acuerdo.

b. La empresa entregará al principio del servicio de lavandería la cantidad de ropa de trabajo necesaria para que pueda gestionarse el lavado periódico.

c. La ropa de trabajo que la empresa entregará a los distintos colectivos será:

- Eléctricos, mecánicos, monitoring, supervisores, almaceneros y coordinadores.

6 pantalones	6 polos
3 chaquetillas	2 chaquetillas engomadas
1 chaquetón (si no se hubiera entregado el año pasado)	2 pares de zapatos/botas *
2 polares	3 camisetas térmicas *
3 mallas térmicas *	1 traje de agua *

Además, para los mecánicos 6 polos de manga corta.

- Gruistas:

5 pantalones	3 polos de manga larga
3 polos de manga corta	3 chaquetillas
2 chaquetillas engomadas	1 chaquetón (si no se hubiera entregado el año pasado)
2 pares de zapatos/botas *	2 polares
1 traje de agua *	

d. El servicio de lavandería se realizará de la siguiente forma:

- La ropa sucia se depositará en una taquilla común que habrá en cada vestuario. La empresa de lavandería identificará y etiquetará la ropa de cada trabajador.

- La ropa limpia se entregará en las correspondientes taquillas personales.

- La empresa de lavandería recogerá/entregará la ropa sucia/limpia dos días por semana.

* No se gestionará el lavado de las prendas marcadas con asterisco: Calzado, ropa térmica, traje de agua.

5) Ambas partes se comprometen a negociar, para su inclusión en el articulado del XV Convenio Colectivo un nuevo sistema de entrega de ropa laboral para el personal no afectado por el presente acuerdo, basado en el uso efectivo en vez de la entrega periódica.

ANEXO XI PLAN DE IGUALDAD

1. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
2. SELECCIÓN Y FORMACIÓN
3. DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
4. RETRIBUCIÓN
5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO
7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CONTINUA

a. Ámbito personal de aplicación

El Plan de Igualdad es aplicable a todos los trabajadores de APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A., sin distinción de grupos o categorías profesionales, ámbito de actuación o responsabilidad, así como por la sujeción a una norma convencional o a un acuerdo particular que regule sus relaciones laborales.

b. Áreas de actuación específica

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A. se estructura en ocho áreas de actuación:

1. Comunicación y sensibilización
2. Selección y formación
3. Desarrollo y Promoción Profesional
4. Retribución
5. Conciliación y corresponsabilidad
6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo
7. Prevención de Riesgos Laborales
8. Seguimiento y evaluación continua

Para cada una de las áreas de actuación anteriormente referenciadas se fijarán unos objetivos a alcanzar, así como las acciones específicas diseñadas para conseguir los objetivos marcados

Estos objetivos y acciones se recogerán en un documento, en el que se especificarán, de forma sistemática e individualizada, las personas o Departamentos que se hacen cargo de su consecución, así como el horizonte temporal de implantación de cada una de las acciones, y los diferentes hitos que marcan su cumplimiento.

1. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1º Propiciar una cultura de igualdad con el objetivo de implementar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Acciones específicas:

- a) Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, tanto en la política local, como de la Empresa APM Terminals y del Grupo Maersk.
- b) Revisar periódicamente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad y analizar la casuística concreta.
- c) Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A.
- d) La actual plantilla de trabajadores, recibirá información sobre los trabajos de la Comisión de Igualdad, y el personal de nueva incorporación recibirá formación específica sobre los principios de igualdad en APM TERMINALS ALGECIRAS, S.A., el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

2º Comunicación del Plan de Igualdad

Acciones específicas:

- a) Se realizará una campaña específica mediante la que se dará a conocer el Plan de Igualdad a todos los empleados. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tabloneros de anuncios en los Departamentos donde haya personas sin acceso a medios electrónicos, así como en el resto de los medios de que dispone la Empresa (intranet, APMTv, etc.).
- b) Será responsabilidad colegiada de la representación social y de la dirección de RRHH asegurar el adecuado despliegue del plan en los distintos Departamentos de la Terminal.
- c) APM Terminals Algeciras, S.A. velará para que el lenguaje de sus documentos y comunicaciones sea neutro (en consonancia con los postulados de las "Guidelines on Gender Neutral Language" de la Compañía a nivel mundial) e intentará evitar cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de género.

3º Sensibilización en materia de igualdad

Acciones específicas:

- a) APM Terminals Algeciras, S.A. potenciará la sensibilización de toda la plantilla en materia de conciliación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) El equipo de Dirección de la Empresa en Algeciras, las personas encargadas de los procesos de gestión de personas, así como la representación sindical recibirá formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- c) Durante la vigencia del plan de igualdad se procurará que todo el personal tenga una información / formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.
- d) Se revisarán los criterios de selección de los distintos Departamentos en los que las mujeres tengan menor representación, intentando detectar si existe una barrera para el acceso de la mujer a estos puestos, estableciéndose las mejoras necesarias para eliminar esas barreras.
- e) Sensibilizar al equipo de Dirección en la neutralidad, e igualdad de trato y oportunidades en las decisiones adoptadas en materia de gestión de personas.

4º Dar el cauce adecuado a la opinión de los empleados en materia de igualdad

Acciones específicas:

- a) Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.
- b) Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

5º Reforzar la cultura de Igualdad de APM Terminals

Acciones específicas:

- a) Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en materia de la igualdad y comunicar anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.
- b) Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.

Se tendrá en cuenta en estos aspectos lo establecido en el Employee Handbook del Grupo Maersk en materia de diversidad.

2. SELECCIÓN Y FORMACIÓN

1º Garantizar la selección no discriminatoria a fin de garantizar la igualdad de trato a mujeres y hombres en el acceso a todas las profesiones, categorías profesionales y funciones, con base en la política y proceso de selección de la compañía

Acciones específicas:

- a) APM Terminals evaluará a los candidatos con criterios claros y objetivos, alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir sesgos en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto.
- b) Promover acuerdos con centros formativos, para favorecer la entrada de mujeres y hombres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.
- c) Verificar y mantener el compromiso de APM Terminals con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.
- d) Los anuncios y criterios de selección no contendrán otros requisitos, que los que favorezcan los criterios de mérito y capacidad, evitando aquéllos que impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2º Favorecer la formación de los trabajadores y evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

- a) APM Terminals Algeciras estudiará la adopción de acciones dirigidas a la plantilla, para facilitar la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares, tanto en jornada completa como en jornada reducida o a tiempo parcial.
- b) Favorecer la formación de los mandos de la empresa con personal a su cargo en gestión de personas desde perspectivas de género.

3. DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1º Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción interna

Acciones específicas:

- a) Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de datos fiables del colectivo de trabajadores con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
- b) Favorecer programas que permitan el desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.
- c) Favorecer los programas formativos que doten a los empleados de herramientas de desarrollo profesional, desde una perspectiva de género.

2º Promover el desarrollo profesional y la promoción interna, garantizando la adecuada conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Acciones específicas:

- a) Favorecer el acceso a la formación los empleados en situación de excedencia, reducción de jornada o cualquier otra, relacionada con la conciliación de la vida laboral, personal o familiar.
- b) Procurar que en las acciones formativas se convoque, como mínimo, a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar.

3º Favorecer la promoción de los empleados a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo

Acciones específicas:

- a) Formar a las trabajadoras, que hayan manifestado interés en acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina.
- b) Sensibilización para que las decisiones en materia de gestión de personas, y en especial en lo relativo a la carrera y desarrollo profesional de los empleados, se rijan por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades.

4. RETRIBUCIÓN

1º Garantizar un sistema retributivo que suponga igual remuneración por un trabajo de igual valor

Acciones específicas:

- a) Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, del colectivo de convenio y personal de fuera de Convenio, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
- b) Corregir las diferencias salariales cuya razón se circunscriba en exclusiva a razones de diversidad de género, que se pudieran detectar por otras vías.
- c) Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1º Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y el equilibrio adecuado entre las necesidades personal y el desarrollo profesional.

Acciones específicas:

- a) Facilitar la realización de una campaña de sensibilización e información, dirigida a todos los empleados en la que se expliquen los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
- b) Estudiar sistemas que permitan el acogimiento de los empleados a medidas de flexibilidad horaria y de reducción de jornada, potenciando, en los casos en que sea posible, el teletrabajo y otras medidas de conciliación.
- c) En caso de concurrencia de normas que regulen el ejercicio de los derechos de conciliación, se aplicará preferentemente, y siempre que ello sea posible, la que al trabajador o trabajadora facilite su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

d) APM Terminals Algeciras, S.A. estudiará la adopción de acciones que permitan la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares, tanto en jornada completa como en jornada reducida.

e) Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad, además de las medidas ya previstas, las partes tratarán de llevar a la negociación colectiva, aquéllas medidas que puedan suponer un mayor favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de APM Terminals Algeciras.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1º Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Acciones específicas:

a) Difundir el protocolo de acoso, firmado en APM Terminals, S.A. con la representación social, y comprobar su adecuación tras la puesta en marcha del Plan de Igualdad, a fin de comprobar la conciliación de ambas normas y de corregir, en su caso, las medidas que puedan llegar a ser incompatibles u opuestas.

b) Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo por medio de campañas de sensibilización de la plantilla, así como del colectivo de gestores de personas.

c) Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados que se incorporen a la Compañía en Algeciras, mediante la información en el proceso de acogida

d) Mantener y fomentar la formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.

7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1º Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Acciones específicas:

a) La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

b) La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

c) Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

d) Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

e) Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Asimismo, difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia.

f) Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.

g) Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común entre la Comisión de Igualdad y la Dirección del Departamento de Health & Safety para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CONTINUA

Se establece un compromiso de seguimiento de las acciones específicas, así como una evaluación continua sobre los objetivos propuestos que puedan promover que el Plan de Igualdad sea dinámico. El análisis de la consecución de los objetivos propuestos, así como del cumplimiento de las acciones específicas se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad de APM Terminals Algeciras, S.A. será paritaria y estará compuesta por 4 representantes de la Empresa y 4 representantes de la representación unitaria.

Sin perjuicio de las competencias específicas que le puedan ser atribuidas la Comisión de igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan, así como de las acciones específicas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, así como a aportar la información necesaria para cumplir con los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas, si así lo acuerdan ambas partes, en un reglamento de funcionamiento de la misma.

PROTOCOLO SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

ÍNDICE
Presentación Protocolo
1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Objetivos
4. Normativa de referencia y definiciones
5. Medidas de Prevención
6. Procedimiento de garantía
7. Tipificación de faltas y sanciones
8. Política de divulgación

PRESENTACIÓN PROTOCOLO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Este protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y a la necesidad detectada por parte APM Terminals de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

El presente Protocolo está pensado para su aplicación en la Empresa, previo consenso con la representación social.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

APM Terminals Algeciras, S.A. quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas que componen la empresa. Todas las mujeres y hombres de APM Terminals Algeciras, S.A. tienen derecho a que se respete su dignidad, así como tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveedores, colaboradores externos, etc.) con respeto y de colaborar para que todos sean respetados.

De acuerdo con estos principios, APM Terminals Algeciras, S.A. declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto.

APM Terminals Algeciras, S.A. pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

En consecuencia, la Dirección de la Compañía se compromete a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad de un año.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será de aplicación siempre que la situación de acoso se produzca en cualquier relación laboral entre personas pertenecientes a la plantilla de APM Terminals Algeciras, S.A., o entre éstas y personas de empresas clientes o empresas proveedoras de la misma.

El presente Protocolo será de aplicación tanto en el centro de trabajo de APM Terminals Algeciras, S.A. como en todos los lugares en los que se desarrolle su actividad laboral, independientemente de que se produzca dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas.

En la medida en que la Empresa no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquélla se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable.

El Protocolo entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes.

3. OBJETIVOS

Con el fin de mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete y proteja la dignidad de todas las personas que componen la organización, se presenta este Protocolo de PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con la elaboración de este documento, APM Terminals Algeciras, S.A. pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo.

- Recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Articular vías efectivas de protección y respuesta en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

4.1. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso por razón de sexo y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

> 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

> 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

> 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

> 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Art. 48 establece:

> 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

> 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social.

El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis

El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Disposición Adicional 11ª de la LO 3/2007 modifica el párrafo e del apartado 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, el cual incluye como derecho de estos “el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprensión de 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”.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, reitera la definición de acoso sexual y por razón de sexo dada por quien legisla a nivel estatal (art. 3.6 y 7).

La Ley andaluza, además, prevé el fomento de planes que, entre otras cuestiones, contemplen la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación (art. 27.1).

El Código de Conducta de APM Terminals, que en su apartado 4 establece que “La Compañía no tolerará ninguna forma de discriminación -o ridículo- por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, idioma religión, opinión política u otra, origen cultural, etnia u otra característica distintiva”.

4.2. DEFINICIONES DE CONCEPTOS

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como

“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;

d) gestos obscenos;

e) contacto físico innecesario, rozamientos;

f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;

g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);

h) agresiones físicas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo:

“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- impartir órdenes vejatorias;
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- la agresión física.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

• El acoso de intercambio (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

• Acoso ambiental: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente).
- Por parte de un subordinado/a a un mando (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

APM Terminals Algeciras, S.A. llevará a cabo las siguientes medidas de prevención para evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

a) Información y Sensibilización:

Se lanzará una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los/as trabajadores/as.

Asimismo, se organizarán distintas reuniones de presentación del Protocolo en la que se explicarán detalladamente todos los contenidos dirigida a todo el personal que compone la empresa.

b) Formación:

APM Terminals Algeciras, S.A. propiciará la formación de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

La plantilla de la empresa juega un importante papel en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros/as, así como velar para que el resto de compañeros/as se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

Una vez al año, se actualizará la formación del personal de nueva incorporación en la Empresa en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Código deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Cualquier trabajador puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente, con base en el derecho a la tutela judicial efectiva.

6.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

La persona será designada por la Dirección de la Empresa y consensuada en la Comisión de Igualdad, y se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias sea designada, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

6.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la persona encargada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la persona encargada se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la Comisión de Igualdad para que sea ésta quien la comunique. (Ver Anexo I: Modelo de denuncia informal).

En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe para en su caso tomar las medidas pertinentes.

En cualquier caso, se tratará de un procedimiento confidencial tanto en lo que respecta a la persona denunciada como a la denunciante.

6.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

6.3.1. Inicio del proceso:

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrelarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

6.3.2. Procedimiento.

La persona designada utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de

esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

6.3.3. Conclusión del proceso.

Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la persona designada.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la persona designada valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La persona designada deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la persona designada recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera. La persona designada informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario vigente en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la persona designada no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la dirección de la empresa tratará, siempre que las condiciones de empleabilidad y la existencia de vacantes adecuadas así lo permitan, de facilitar el cambio de puesto de trabajo.

7. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

La materialización de alguna de las conductas que a título de ejemplo se recogen en el presente Código no implica, por sí misma, la comisión de una falta susceptible de ser sancionada en el ámbito laboral.

Únicamente en aquellos supuestos en los que las conductas indicadas en el presente Código estén tipificadas como faltas en el Convenio Colectivo o en la normativa legal vigente en cada momento, será posible proceder a su sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el Capítulo XIX del XIII Convenio Colectivo de APM Terminals Algeciras, S.A. o del que en cada momento le sustituya

8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Las partes se comprometen a garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y su publicación en la intranet una vez que la aplicación esté dispuesta para ello. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la persona designada.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

Firmas:		
Por CC.OO.		
Rocío Nieto Castro	Mariano Muñoz Fernández	Isabel Calvo Bernal
Joaquín Leopoldo Millán Rocha	Mario Segovia Cantera	José Marín Márquez Delegado Sindical
Por USO.		
Angel Javier Rojas Gómez	Francisco Canto León	Rubén Rojas Sault

Por FTPA (Coordinadora).		
Juan Rafael Sibajas Jiménez	Marcelino Rodríguez Pacheco	José Fernández Markez Delegado Sindical
Por UGT		Por Grupo Independiente
Francisco Javier Gutierrez Gavilán		Carlos Leal Sifferle
Por la Dirección de APM Terminals		
Jesús Cáceres Margarit	Juan Manuel Cádiz Sánchez	José Miguel Carreño Giner
José Eduardo Alonso Cabezuelo	Enrique Manso Burgos	

ACTA DE ACUERDO DE SUBSANACION
Algeciras, 17.03.2023

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
Enrique Manso Burgos	José Eduardo Alonso Cabezuelo
REPRESENTACIÓN SOCIAL	
Rocio Nieto Castro	Isabel M ^a Calvo Bernal
Joaquín Leopoldo Millán Rocha	Pedro Corral Vega
Mario Segovia Cantera	Angel Javier Rojas Gómez
Francisco J. Canto León	Rubén Rojas Soutl
Marcelino Rodríguez Pacheco	Francisco Javier Gutierrez Gavilán
DELEGADO SINDICAL	
José Fernández Markez	José Marín Markez

Reunidas las partes anteriormente referenciadas en la representación que ostentan,

MANIFIESTAN

PRIMERO. – En Algeciras siendo las 11:00 horas del viernes 17 de marzo de 2023, en las instalaciones de la Empresa APM Terminals Algeciras, S.A., reunidas las partes arriba mencionadas en la representación que cada una de ellas ostenta, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento,

SEGUNDO. - Habiéndose recibido de la Sección de Relaciones Colectivas de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, “COMUNICACIÓN DE SUBSANACION” en la que se concede un plazo de 10 días hábiles a los efectos de subsanar las deficiencias señaladas, ambas partes, tras las oportunas discusiones

ACUERDAN

I. Dar una nueva redacción al apartado G del artículo 18 del XV Convenio Colectivo con el siguiente tenor literal:

“G) En los casos de nacimiento de hijo, será de aplicación la suspensión de la relación laboral establecida en el Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo.”

II. Modificar el ARTÍCULO 3.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA, en el siguiente sentido:

Eliminar el actual párrafo segundo del artículo 3

Añadir el artículo 3 Bis con el siguiente contenido:

“ARTICULO 3.BIS

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se atenderá previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos que establece el artículo 41.4 de los Estatuto de los Trabajadores.

“En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación establecidos en el vigente Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos de Andalucía o aquel que en su caso lo sustituya.”

III. Añadir al ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN, el siguiente párrafo:

“Funcional.- Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo que es de aplicación a APM Terminals Algeciras, S.A. conforme a lo dispuesto en su ámbito personal y territorial”

IV. Modificar los párrafos a) y b) del punto 1 del ARTICULO 26.- JUBILACION PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO en el siguiente tenor literal:

“1.-El paso a la situación de jubilación parcial se producirá

a) Previa solicitud del trabajador con una antelación mínima de 6 meses, y de común acuerdo con la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social en la actual redacción dispuesta por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y una vez que haya sido comprobado que el trabajador cumple los requisitos para acceder a la misma.”

b) Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás Disposiciones concordantes, ambas partes acordarán una reducción de jornada y de salario mediante la celebración de un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.”

V. El pasado día 11 de enero se constituyó la comisión negociadora del plan de igualdad de género de APM Terminals Algeciras, a fin de revisar en su totalidad el plan de igualdad establecido en el anexo XI del Convenio Colectivo con el objetivo de adaptar su contenido a las modificaciones introducidas por el R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial respecto de lo establecido en sus artículos 43, 45 y 48. Las partes consensuan que dichas adaptaciones deberán estar terminadas antes del 30 de septiembre de 2023.

VI. Remitir la presente Acta de Acuerdo de Subsanación a la Autoridad laboral para dar respuesta a su solicitud.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, ambas partes suscriben la presente Acta en Algeciras a 17 de marzo de 2023.

Por la Dirección Fdo. Enrique Manso Burgos Dtor. Relaciones Laborales
Por el Comité de Empresa. Fdo. Rocio Nieto Castro. Presidenta del Comité de empresa.
D. Pedro Corral Vega, no suscribe el presente acuerdo.

Firmas.

Nº 54.587