

Para los cambios de turno se seguirá riguroso orden conforme al listado.

CAPÍTULO IV.- Subjefatura

La persona que ocupe el puesto de "SUBJEFE, tendrá jornada de trabajo ordinaria, con horario de mañana de lunes a viernes, también tendrá una dedicación EXCLUSIVA, así como PLENA disponibilidad, con el fin de sustituir, auxiliar, o alternar equitativamente con el Subinspector -Jefe las guardias, estando siempre disponible durante todos los días del año.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16.- Cuantías.

1.- Las cuantías a liquidar para los servicios de Refuerzos, son las establecidas en el Anexo VI del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal Funcionario del Ayuntamiento de Barbate, estableciéndose las siguientes cuantías:

	LABORALES	NOCTURNAS O FESTIVAS	NOCTURNAS Y FESTIVAS
GRUPO C1	18,58	25,33	32,06
GRUPO A2	22,15	30,22	38,27

Al ser la Jornada laboras de ocho horas y quince minutos, corresponde las siguientes cuantías por jornada de trabajo:

- Días laborables de lunes a viernes turno de MAÑANA o TARDE	154 €
- Días laborables de lunes a viernes turno de NOCHE	209 €
- Días FESTIVOS (nacional , autonómico o local) y en cualquier turno en FIN DE SEMANA sábado o domingo	265 €
- Turnos ESPECIALES en Sábados, Domingos y Festivos, de jornadas de misma duración, pero de distintos horarios, con un margen de más de una hora	265 €
- Turnos ESPECIALES de 24 y 31 de diciembre de noche (desde las 22:15 hasta las 06:30)	265 €
- Turnos ESPECIALES de 24 y 31 de diciembre de noche (desde las 22:15 hasta las 09:30)	362 €
- Turnos ESPECIALES de Lunes a Viernes, de jornadas de misma duración, pero de distintos horarios con un margen de mas de una hora	209 €
- Días de EVENTOS ESPECIALES recogidos en el artículo 17 (NO CUENTAN COMO REALIZADOS EN EL CUADRANTE).	265 €
- Turnos de 4, 6, 10 o 12 horas, parte proporcional de la cuantía.	

2.- La manutención del Agente en estas jornadas correrá de su cuenta, se le facilitará un lugar habilitado bien en Jefatura o en otras dependencias municipales (de haber posibilidad) así como el tiempo indispensable para almorzar o cenar. El agente podrá decidir libremente almorzar o cenar en cualquier establecimiento público de la zona donde preste servicio a su elección, quedando terminantemente prohibido ausentarse a su domicilio durante la jornada laboral.

Las condiciones económicas deberán ser revisadas anualmente, atendiendo a las circunstancias de los servicios y conforme al IPC.

Artículo 17.- Días de Eventos Especiales

Son días de Eventos Especiales, aquellos días señalados en el presente artículo, que por circunstancias de falta de plantilla y la dificultad de cubrir dichos servicios, se abonará con el precio del turno festivo y una gratificación extraordinaria de 120€. Así mismo no contarán como realizados en el cuadrante de refuerzos. Se establecen los siguientes días como Eventos Especiales:

- Diciembre:	Días 24 y 31, turno de noche. Día 25, turno de mañana.
- Enero:	Día 1, turno de mañana.
- Festival Cabo Plata:	Sábado noche y Domingo de mañana.

En el caso, de que se lleve a cabo una modificación o adaptación deberá llevar consigo la unanimidad de las partes afectadas.

Los Agentes tanto de turno como de refuerzos que trabajen el 24 y 31 de diciembre turno de noche y 25 de diciembre y 1 de enero en turno de mañana, serán compensados además con un (1) día libre.

Artículo 18. Productividad por trabajar durante Eventos Especiales.

Se gratificarán extraordinariamente con 120 euros, a todo aquel que preste sus servicios en el horario establecido para el turno que le corresponda, siempre que la jornada de trabajo realizado, una vez finalizado el servicio sea de al menos de ocho horas. Igualmente se abonará, a quien preste servicio extraordinario, de al menos ocho horas.

Artículo 19. Sustitución por Subjefatura.

El puesto de Subjefatura por las Funciones que asumirá el Oficial que lo ocupe, así como la dedicación exclusiva y la disponibilidad absoluta que conlleva conforme al Informe detallado y motivado de necesidad propuesto por el Jefe de la Policía Local sobre la ocupación del puesto, se gratificará extraordinariamente con 700 € de productividad,

Artículo 20.- Días festivos

Respetando acuerdos anteriores, se considerarán como festivos a efectos de servicios de refuerzo, además de los establecidos en el calendario laboral, los siguientes días:

- Todos los Sábados
- El jueves y viernes de la Semana Gastronómica del Atún de Barbate
- La tarde y noche del día de la Coronación, así como los tres turnos de los días de feria laborables.
- El miércoles, jueves y viernes del Festival Cabo Plata.

CAPITULO VI.- Bolsa de Disponibilidad

Cuando las circunstancias económicas lo permitan y la Jefatura lo aconseje, se creará una bolsa de disponibilidad destinado a cubrir eventos tales como carnavales, Semana Santa, ferias, festivales, Navidades, etc.

Disposición Adicional Única

Quedan vigentes y serán de aplicación todas las disposiciones municipales en todo aquello que no contradigan expresamente a lo establecido en este acuerdo.

Disposición Derogatoria

Quedan derogados los Acuerdos y Reglamentos anteriores al presente acuerdo.

Nº 97.584

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TTIA

Expediente: 11/01/0124/2025

Fecha: 19/05/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ALONSO LUQUE JIMENEZ

Código 11101982012025.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL ALGECIRAS S.A, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 30/04/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo de la empresa TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL ALGECIRAS S.A en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 19 de mayo de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACION DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL ALGECIRAS, S.A.

IV CONVENIO TTIA 2024-2026

03 Febrero 2025

INDICE:

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 2.- GARANTIA (AD PERSONAM)

ARTÍCULO 3.- COMISION PARITARIA

CAPITULO II: CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 4.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 5.- GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 6.- MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 6.1 - REMUNERACIÓN DESDE EL PRIMER DIA DE LAS TAREAS QUE SE REALICEN DE SUPERIOR PUESTO DE TRABAJO.

CAPITULO III: JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 8.- HORARIOS

ARTÍCULO 9.- INTERRUPCION POR BOCADILLO

ARTÍCULO 10.- DISFRUTE DE DIAS COMPENSATORIOS

ARTÍCULO 11.- JORNADA PROLONGADA

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

ARTÍCULO 13.- LICENCIAS

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.

CAPITULO IV: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 15 - SALARIO

ARTÍCULO 15.1 – RETRIBUCIÓN DE LAS NUEVAS INCORPORACIONES

ARTÍCULO 15.2 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16 - PLUS DE TURNO

ARTÍCULO 17 - PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

ARTÍCULO 18 - COMPENSACION DE DISPONIBILIDAD.

ARTÍCULO 19 - HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 20.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 21 - COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD.

ARTÍCULO 22 – ANTICIPOS

CAPITULO V – CONTRATACION, FORMACION, PROMOCION INTERNA Y ASCENSOS

ARTÍCULO 23 - EL PROCESO DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS

ARTÍCULO 24 - FORMACIÓN.

ARTÍCULO 25 - CURSOS DE FORMACIÓN

ARTÍCULO 26 - MODALIDADES DE CONTRATACION, NOTIFICACION DE LA CONTRATACION, JUBILADOS DE OTRAS EMPRESAS Y SUCESION DE EMPRESA.

ARTÍCULO 27.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO.

CAPITULO VI: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 28 - COMPENSACION ECONOMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

ARTÍCULO 29 - AYUDA ESCOLAR
 ARTÍCULO 30 - SEGURO COMPLEMENTARIO
 CAPITULO VII: DERECHOS SINDICALES
 ARTÍCULO 31 - GARANTIAS SINDICALES
 ARTÍCULO 32 - SECCIONES SINDICALES
 CAPITULO VIII: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
 ARTÍCULO 33 - ROPA DE TRABAJO
 ARTÍCULO 34 - PREVENCIÓN DE RIESGOS
 ARTÍCULO 35 - PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.
 ARTÍCULO 36 - DELEGADOS DE PREVENCIÓN.
 ARTÍCULO 37 - EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.
 ARTÍCULO 38 - RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL
 ARTÍCULO 39 - TRABAJO TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS
 CAPITULO IX - REGIMEN DISCIPLINARIO
 ARTÍCULO 40 - FALTAS
 ARTÍCULO 41 - SANCIONES.
 CAPITULO X - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
 ARTÍCULO 42 - RESPETO DE LA GUALDAD DE OPORTUNIDADES
 ARTÍCULO 43 - PLAN DE IGUALDAD
 CLAUSULA DE PAZ LABORAL
 DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA - COMISION MIXTA
 ANEXO N°1: TABLA SALARIAL > PUESTOS DE TRABAJO
 CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

Territorial.- El presente Convenio obliga a la Empresa TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL ALGECIRAS, S.A.U. y a sus empleados en Algeciras.

Personal.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL ALGECIRAS, S.A.U., y el personal de la misma.

No será de aplicación el presente Convenio a las relaciones laborales de carácter especial suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ni a aquellos trabajadores con cargo directivo,

Igualmente, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio aquel personal que ocupe o pase a ocupar un puesto de especial confianza de la Dirección de la Empresa que exija mayor dedicación y responsabilidad. A estos efectos, se definen como puestos de especial confianza los siguientes: Director de Operaciones, Director de Mantenimiento, Director de Sistemas, Director de Clientes, Director de Administración y Finanzas, Coordinador de Mantenimiento, Coordinador de Operaciones, Coordinador de Infraestructura y Sistemas, Coordinador de Seguridad y Salud, Responsable de Seguridad y Salud, Responsable de Automatización, Responsable de Desarrollo Sistemas, Ingeniero de Automatización y Desarrollo, Responsable de Patio, Responsable de Recursos Humanos, Responsable Legal, Controlador de Costes, Controlador de Contabilidad y Responsable de Reclamaciones y Clientes, los cuales se registrarán por las condiciones específicas que se establecerán para ellos.

Temporal.- La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de Enero de 2024 hasta el 31 de Diciembre de 2026 con la excepción de aquellas materias en que expresamente se establezca una fecha distinta de aplicación.

El Convenio quedará prorrogado por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, que habrá de comunicarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral en un plazo no inferior a un mes al inicio de cualquiera de las prórrogas.

Producida la denuncia, el Convenio mantendrá en vigor su contenido hasta transcurridos tres años desde la denuncia del Convenio, si antes no se hubiera acordado uno nuevo.

ARTÍCULO 2.- GARANTIA (AD PERSONAM)

Las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables, en lo que excede a las convencionales.

ARTICULO 3.- COMISION PARITARIA

A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio, ambas partes constituyen por la duración del mismo, una COMISION PARITARIA, compuesta por cinco representantes de la Dirección de la Empresa, y otros cinco por la representación de los trabajadores. En caso de que debido al aumento de empleados en la Empresa el número de miembros del Comité de Empresa pase a 9 representantes, los componentes de la Comisión Paritaria se mantendrán en cinco miembros por cada una de las partes.

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

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 interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Paritaria la actuación de dicha Comisión. Esta deberá pronunciarse respecto a esa consulta en el plazo máximo de un mes.

Los acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por Mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en el plazo máximo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el Acta de la reunión a los interesados en el mismo plazo de diez días, en la que se recogerá la postura de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Igualmente quedará expedita esta vía para el caso de que la Comisión Paritaria no se pronuncie sobre la consulta planteada en el plazo de un mes desde la presentación del escrito correspondiente.

A dichas sesiones que se promuevan frente a la Comisión Paritaria podrán ser invitados en calidad de asesores los designados por ambas partes participando con voz y sin voto en dichos encuentros que la comisión lleve a cabo.

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.

CAPITULO II: CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 4.- CLASIFICACION PROFESIONAL

El nuevo sistema de clasificación profesional referido en el presente convenio implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado, exclusivamente, en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional basada en grupos profesionales que directamente corresponda con las necesidades de la Empresa.

El nuevo sistema, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en la existencia de los grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo existentes. A estos efectos, las anteriores «categorías» pasan a denominarse «puestos de trabajo».

De este modo, el sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

ARTICULO 5.- GRUPOS PROFESIONALES

A los efectos de lo establecido en el artículo anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

GRUPO I.- ADMINISTRACIÓN/GESTIÓN, COMERCIAL

Puestos de Trabajo:

- Contable de Gastos.
- Contable de Facturación.
- Contable de Tesorería.
- Auxiliar de Facturación.
- Administrativo/a y Asuntos Generales.
- Auxiliar Administrativo/a y Asuntos Generales.
- Reclamaciones y Servicio a Clientes.
- Auxiliar de Servicio a Clientes.
- Auxiliar de Servicios de Seguridad y Salud.

GRUPO II.- MANTENIMIENTO

Puestos de Trabajo:

- Supervisor de Turno Mantenimiento.
- Electro/Mecánico.
- Administrativo/a y Asuntos Generales.
- Auxiliar Administrativo.

GRUPO III.- OPERACIONES

Puestos de Trabajo:

- Supervisor de Turno Operaciones.
- Controlador de Operaciones.
- Ingeniero de Procesos.
- Auxiliar de Operaciones (Tiempo Real/ Puerta)
- Planificador.
- Auxiliar de Planificador.
- Auxiliar de Administración.

GRUPO IV.- SISTEMAS.

Puestos de Trabajo:

- Responsable de Infraestructura.
- Soporte de Sistemas.
- Auxiliar Administrativo.

ARTÍCULO 6.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Los supuestos de movilidad funcional, tanto interna como externa al grupo profesional, se registrará por las siguientes condiciones:

1.- Movilidad funcional interna al grupo profesional:

Los trabajadores y trabajadoras podrán desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional al que pertenezcan manteniéndosele la retribución que vengan percibiendo para su puesto de trabajo habitual en caso de movilidad funcional interna al grupo profesional descendente. Para los casos de movilidad funcional interna al grupo profesional ascendente se atenderá a lo dispuesto en el artículo N° 6.1 - Sustituciones de Superior Categoría.

2.- Movilidad funcional externa al grupo profesional:

A) Trabajo de nivel superior (movilidad externa ascendente): Cuando se encomiende al trabajador o trabajadora, siempre con causa justificada, una función correspondiente a otro grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe y grupo profesional, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El período de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años quedará en suspenso por cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas legalmente.

B) Trabajo de nivel inferior (movilidad externa descendente): Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a otro grupo profesional sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndosele la retribución.

Si el trabajador por alguna circunstancia desistiera de forma voluntaria de su puesto de trabajo, y dicha decisión fuese aceptada por la Dirección de la Empresa, dejará de aplicársele las cantidades salariales inherentes al puesto de trabajo no deseado.

ARTICULO 6.1 - REMUNERACIÓN DESDE EL PRIMER DIA DE LAS TAREAS QUE SE REALICEN DE SUPERIOR PUESTO DE TRABAJO.

Aquellos empleados (sustituyentes) que realicen tareas de superior categoría les serán abonados las compensaciones al respecto de dichas categorías (sustituidas) desde el primer día de su ejercicio durante el tiempo que dure dichas actividades. Para ello, deberán ser comunicadas en tiempo y forma al inicio y fin de dicha realización por correo electrónico a su Director de Departamento y/o Coordinador correspondiente con copia a RRHH.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe y grupo profesional, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo. En cualquier caso, si será de aplicación en términos económicos desde el primer día.

CAPITULO III: JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 7- JORNADA LABORAL

Se establece una jornada laboral para los años 2024-2026 de 1.656 horas anuales para todo el personal de TTIA establecidos en distintos calendarios y jornadas laborales.

En el caso de que un trabajador tenga que trabajar más de 4 horas los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio adicional. Sólo en caso de trabajar más de 4 horas durante dichos días se generará un día compensatorio más el abono de las horas extras desarrolladas. En caso contrario, si se trabaja cuatro o menos horas se abonarán solamente dichas horas extraordinarias sin compensatorio alguno. Dichos días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero serán considerados festivos pero no afectarán al cómputo anual de horas de trabajo acordadas.

La elección de los días de disfrute será de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Siempre y cuando se garantice que los turnos de trabajo sean cubiertos por posiciones o puestos específicos a determinar por la Empresa.

ARTICULO 8- HORARIOS

JORNADA ORDINARIA: La jornada laboral del personal de los Departamentos de Administración, Comercial, Sistemas, Recursos Humanos, Mantenimiento y Operaciones que no se encuentren a turnos se realizará en jornada partida de 08:00h a 14:00h y de 15:00h a 17:00h de lunes a jueves durante ocho meses del año y se llevarán a cabo en jornadas continuas de 08:00h a 15:00h todos los viernes del año, así como durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y durante la Semana Santa y los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 05 de enero próximo inmediato.

Desde la firma del Convenio, se amplía el período de disfrute de la Jornada Intensiva, comenzando cada año el 01 de Abril y finalizando el 30 de Septiembre. El mes de jornada intensiva que se amplia no supondrá reducción de jornada en el cómputo anual.

JORNADA DOS TURNOS: La jornada laboral de los trabajadores del Departamento de Operaciones-Puerta, así como cualquier otro personal que en un futuro pudiera verse afectado, se realizará en las siguientes franjas horarias:

- Mañana: De 07:30h a 15:00h.
 - Tarde: De 15:00h a 22:00h.
 - Sábados alternativos (1 de cada 2): De 09:00h a 14:00h.

En caso de que dichos horarios para cada empleado individual de FAD-CMS-PSI-OPR & GATE e independientemente de la fecha de disfrute de sus vacaciones se podrán generar horas o días compensatorios si diese a lugar de acuerdo con la jornada anual pactada. La elección de los posibles dichos días compensatorios serán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

JORNADA 5º TURNO: La jornada laboral de la Empresa en el 5º Turno para los trabajadores de los Departamentos de Operaciones y Mantenimiento se estipula en 1.668 horas anuales para 2017 y para el año 2018 a distribuir en cinco turnos rotatorios distribuidos en CICLOS de 10 días (6 trabajados + 4 descansos) en jornadas diarias de 8 horas cada una en el siguiente orden:

MAÑANA / MAÑANA / TARDE / TARDE / NOCHE / NOCHE / DESCANSO / DESCANSO / DESCANSO / DESCANSO

Las horas de entrada y salida de las jornadas de trabajo se realizarán en las siguientes franjas horarias:

- Mañana: De 07:00h a 15:00h.
 - Tarde: De 15:00h a 23:00h.
 - Noche: De 23:00h a 07:00h del día siguiente.

ARTÍCULO 9- INTERRUPCION POR BOCADILLO

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Así mismo el disfrute del mismo se flexibilizará durante la jornada según indicaciones del responsable de área o supervisor de turno dependiendo de la carga de trabajo.

9.1 ALMUERZOS Y CENAS

Se establece que la empresa proporcione un almuerzo y/o una cena a toda la plantilla de trabajadores que lo desee o que lo necesiten según las jornadas reguladas en el artículo 8 de este mismo convenio.

La empresa garantiza la calidad de los alimentos así como una dieta equilibrada. En caso de quejas de los empleados, el Comité de Empresa se reserva el derecho a proponer el cambio de proveedores o empresa de catering a fin de asegurar una dieta saludable para los trabajadores. En todo caso, el precio del menú nunca excederá de 9 € / Menú o el límite fiscal exento en la legislación vigente.

ARTÍCULO 10- DISFRUTE DE DIAS COMPENSATORIOS

El personal disfrutará de los descansos compensatorios que resulten de aplicar los horarios correspondientes a la jornada anual.

Los Compensatorios deberán solicitarse como mínimo con 3 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. En todo caso, en ningún momento los Departamentos pueden quedarse sin el personal óptimo para la realización de las funciones determinadas según las indicaciones de los responsables de área.

- 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 aplazará a una nueva fecha el/los compensatorios solicitados.

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.

ARTICULO 11.- JORNADA PROLONGADA

En caso de que el trabajador se encuentre realizando jornadas prolongadas, la Empresa abonará los gastos en concepto de almuerzo, cena y/o desayuno. En todo caso, se procurará siempre que el almuerzo o cena se facilite por el proveedor de catering que mantenga TTIA, en caso contrario, se generará una nota de gastos con los justificantes perceptivos. En todo caso, el precio del menú nunca excederá de 9 € / Menú o el límite fiscal exento en la legislación vigente.

El tiempo que se emplee en las comidas será el estrictamente necesario. En cualquier caso, el Supervisor de Turno podrá autorizar que un miembro del turno salga a comprar comida para el resto siempre y cuando no se vea alterada las labores diarias

El Supervisor de Turno en caso que fuera necesario prolongar la jornada, establecerá en la media de lo posible un periodo de descanso de 5 minutos de más por hora aparte de lo establecido según la jornada laboral establecida en este Convenio.

ARTICULO 12.- VACACIONES

PARA LOS TRABAJADORES A JORNADA ORDINARIA Y A REGIMEN DE DOS TURNOS:

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas para los años 2019-2023, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- a) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal.
- b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que coincidan con los períodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.
- c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo.

En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.

El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de enero de cada año.

PARA LOS TRABAJADORES A REGIMEN DE 5º TURNO:

Para los trabajadores a régimen de 5º turno se establece un período de 23 días laborables de vacaciones que se verán prorrateados durante el periodo de 4 días entre los turnos de trabajos de 6 días según el establecimiento (MM-TT-NN-XXXX). Así mismo, los corresponden dos periodos de compensatorios anuales equivalentes a dos ciclos laborales de 48 horas, que corresponden a 10 días naturales (MM-TT-NN-XXXX). Que se ajustarán a las 1.680 y 1.668 horas anuales efectivas de trabajo establecidas en la jornada anual para los años 2015-2016 y 2017-2018 respectivamente.

De esta forma, dentro de los 4 días (XXXX) de descanso irán incorporados 0,63 días de vacaciones laborables dándose la consecuencia de que en caso de producirse baja médica del trabajador durante los días de descanso dichos periodos de 0,63 deberán disfrutarse en un momento posterior al periodo de baja médica.

Se establece que el segundo ciclo de 48 horas anteriormente mencionado que será compensado por 12 horas/año durante los años 2015-2016 y 8 horas/año durante el 2017-2018 en el concepto de horas de formación anual, que de no ejecutarse en formación programada no podrán compensar por otro criterio. Y otro bloque de: -24 horas/año durante los años 2015-2016.

-16 horas/año durante el año 2017.

-8 horas/año durante el año 2018.

-0 horas/año a partir del año 2019.

que serán compensadas por sustituciones por vacantes, I.T., días compensatorios y licencias no programadas. Todo esto será efectivo para el 2017-2018 respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- a) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal.
- b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que coincidan con los períodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.
- c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo.

En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes. El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de enero de cada año.

ARTICULO 13.- LICENCIAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo será de cinco días o de seis si es fuera de la provincia.

En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más

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.

c) Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.

i) Para asistir al trabajador y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre y cuando quede justificado documentalente.

2. Reducción de la jornada y licencias:

a) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45. 1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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 previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o a la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/ 2011, de 10 de octubre (RCL 2011, 1845) , Reguladora de la Jurisdicción Social.

e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. Días de Asuntos propios:

Se podrá disponer de días de asuntos propios a devolver a la Empresa siempre que los mismos sean aceptados por el Director del Departamento, que también tendrá que autorizar los días de devolución.

ARTÍCULO 14- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la Conservación del puesto desde la fecha de incorporación como indefinido, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos 1 año desde la fecha de incorporación como indefinido en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO IV: ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 15- INCREMENTO SALARIAL

Se acuerda un incremento salarial en los meses de junio y noviembre del 2024 al 2026 en el concepto Plus III Convenio Colectivo TTIA en las siguientes cantidades:

1. Años 2024 y sucesivos:2.450,06€. (Junio y Noviembre)

Se acuerda un incremento salarial en el mes de diciembre de 2024 y marzo y septiembre del 2025 y 2026 en el concepto Plus IV Convenio Colectivo TTIA en las siguientes cantidades:

1. Año 2024: 1.293,14 €. (Sólo Diciembre)
2. Año 2025: 1.423,23 €. (Marzo y Septiembre)
3. Año 2026 y sucesivos: 2.342,56 €. (Marzo y Septiembre)

ARTÍCULO 15.1- RETRIBUCIÓN DE LAS NUEVAS INCORPORACIONES

Para las nuevas incorporaciones que se produzcan en la empresa a partir del 1 de agosto de 2013 se acuerdan los siguientes niveles retributivos:

-Durante el primer año de su contratación, la retribución bruta anual será la equivalente al 85% del salario total anual correspondiente a su puesto de trabajo y grupo profesional según la tabla del Anexo 1.

-Durante el segundo año desde su contratación, la retribución bruta anual será la equivalente al 90% del salario total anual correspondiente a su puesto de trabajo y grupo profesional según la tabla del Anexo 1.

-Durante el tercer año desde su contratación, la retribución bruta anual será la equivalente al 95% del salario total anual correspondiente a su puesto de trabajo y grupo profesional según la tabla del Anexo 1.

-Desde el cuarto año desde la incorporación a la Terminal, la retribución se equipará a la correspondiente a su puesto de trabajo y grupo profesional según la tabla del Anexo 1.

ARTÍCULO 15.2- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen cuatro pagas extraordinarias conforme a la tabla anexa para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base más complemento ad personam (si le fuera de aplicación), prorrateándose mensualmente.

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

ARTÍCULO 16- PLUS DE TURNO.

Se establecerá un plus de turno para aquellos colectivos que realicen turnos rotativos de la siguiente forma, así como, se determina que dichos pluses no estará afecto a subidas o bajadas del IPC.

PLUS DE 5º TURNO ROTATIVOS:

2017: 422,69 € / mes.

PLUS EN REGIMEN DE DOS TURNOS ROTATIVOS:

2015-2018 135 € / mes.

PLUS DE CAMBIO DE TURNO.

Se establece que los cambios de turnos solicitados por la Dirección de la Empresa tendrá un valor de:

Desde la firma del convenio (25 de julio 2017): 60 €

Este abono se realizará en un pago único cada vez que el trabajador se cambie de un turno a otro que no sea en el que esté predefinido el trabajador. Independientemente de los días que permanezca el trabajador en el turno que ha cambiado sólo se abonará una vez.

Así mismo, el Comité de Empresa debe desistir urgentemente de las demandas interpuestas frente a dicho articulado.

Dicho plus de cambio de turno no será aplicable en caso de cambio de turno definitivo del trabajador por circunstancias justificadas a propuesta de la Dirección de la Empresa contando con el acuerdo del trabajador afectado. La percepción de dichas cantidades con motivo de realizar cambio de turnos se abonarán acorde al presente convenio colectivo a partir de su firma.

ARTÍCULO 17- PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Se aplicarán un plus de productividad anual de acuerdo a la cifra de contenedores que se obtenga del software actualmente disponible en su apartado "HANDLING VOLUME" a la siguiente fórmula:

700.001 contenedores: 100 €/Año.

750.001 contenedores: 300 €/Año.

800.001 contenedores: 600 €/Año.

850.001 contenedores: 1.000 €/Año.

900.001 contenedores: 1.500 €/Año.

950.001 contenedores: 2.100 €/Año.

1.000.001 contenedores: 2.800 €/Año.

Las cantidades expuestas NO se considerarán de forma acumulada. De forma que a un número de contenedores alcanzado dentro del rango de aplicación le será establecida la cifra asignada a dicho rango sin tener en consideración las cantidades expuestas en los rangos anteriores al conseguido.

En caso de superar dichas cantidades se continuará con progresión establecida en los rangos anteriormente establecidos (+50.000 contenedores) y las cantidades a abonar.

La empresa publicará los datos obtenidos del número de contenedores alcanzados (Handling Volume) trimestralmente. Así mismo, se define "Handling Volume" como los contenedores de carga y descarga sin tener en cuenta "remociones", tapas de bodega o el resto de movimientos que se puedan establecer complementarios a los contenedores de carga y descarga estrictamente.

Dicho plus se abonará en la nómina de Enero del año siguiente.

Así mismo, Empresa y Comité crearán una Comisión para renegociar este Plus partiendo de las siguientes condiciones:

1. Existencia de Proyecto para la expansión de la Terminal a la Fase B.
2. Que la empresa esté en resultados financieros positivos, lo cual significa que los ingresos tienen que haber aumentado y que los costes se deben haber sido mantenidos o reducidos.
3. El nivel de eficiencia de los trabajadores también formará parte de esta evaluación.
4. El Plus de Productividad no será fijo y dependerá de la evolución de la empresa y del desarrollo profesional de los trabajadores: Asistencia al trabajo; Bajas por Enfermedad Común; etc.

ARTÍCULO 18- COMPENSACION DE DISPONIBILIDAD.

Por la particularidad del desarrollo de la actividad de TTIA, y las necesidades de atender averías y/o paradas no planificadas de los sistemas fuera de los horarios

establecidos en este mismo Convenio y con posible impacto en la operatividad de la Terminal.

Se establece un Plus diario de Disponibilidad integral con los siguientes valores para los trabajadores para los trabajadores del Departamento de Sistemas con la responsabilidad sobre la infraestructura de sistemas de la Terminal de contenedores de TTIA que por la naturaleza o singularidad de su trabajo necesite tener una disponibilidad de 24 horas / 7 días al año. En caso de existir cualquier empleado de otro Departamento que pudiera ser susceptible de compensación por disponibilidad será sometido a estudio previo al respecto.

Por disponibilidad y actividades o tareas que se generan a través de dicha disponibilidad integral realizadas remotamente se establece una compensación diaria de: 2024: 41,36 €/Día

Además, en los casos en que el trabajador disponible necesite realizar actuaciones trasladándose a la Terminal se le compensará en tiempo de descanso adicional de la siguiente forma:

- 30 minutos por el traslado a la misma.

- 50% del tiempo destinado a la realización de tareas en la Terminal.

Así mismo, se determina que las tareas de mantenimiento o planificadas con antelación fuera de los horarios establecidos en este mismo Convenio Colectivo no están sujetas a este artículo y serán tratadas como horas extraordinarias.

ARTICULO 19- HORAS EXTRAS.

SE ESTABLECE COMPENSAR LAS SUTITUCIONES FUERA DE LA JORNADA DIARIA. que se realicen a razón de 1x1,5 en compensación por descanso y a razón de 1x1,35 económicamente:

En el caso de que se produzca baja por enfermedad-accidente de un compañero de trabajo en el quinto turno se procederá a cubrir su turno con la ampliación a 12 horas de la jornada diaria de 8 horas del turno anterior y posterior al turno afectado, siempre y cuando sea decidido por los Coordinadores o Supervisores de turno.

En dicho caso, el empleado estará obligado a cubrir solo el primer día del hecho causante. A partir de este día será de mutuo acuerdo entre las partes, respetándose la voluntariedad del trabajador.

Dicho exceso de horas deberá comunicarse por el trabajador del Departamento mediante mail a los Coordinadores y Supervisores de Turno con copia a Recursos Humanos para su correspondiente control y contabilización. Así mismo, se informará en el mismo momento al Comité de Empresa.

Dicho cómputo de horas por concepto de sustitución se compensarán al trabajador afectado en forma 1x1,5 máximo en el mes siguiente a la cobertura realizada. La compensación de realizar horas extraordinarias por descanso acorde al presente Convenio Colectivo se realizarán a partir del 01 de enero de 2017.

Así mismo, el trabajador determinará si desea su compensación de horas en descanso de mutuo acuerdo entre trabajador y Supervisores del Turno y Coordinadores del Departamento o su abono económicamente a razón de Salario Base, Prorrata de Pagas extras y Plus de Actividad a razón de 1x1,35 aplicando a la siguiente fórmula: [SALARIO BASE + PP EX + P. ACTIVIDAD + P.TURNO + COMPLEMENTO PERSONAL (Si le fuera de aplicación)] / JORNADA ANUAL CORRESPONDIENTE

Dichas modificaciones acordadas en el calendario deberán ser comunicadas a RRHH.

Así mismo, dicha compensación de jornadas por descanso a razón de 1x1,5 será extensible a cualquier empleado o Departamento que incurra en dicha circunstancia por sustituciones o ampliaciones de jornadas autorizadas por Team Leader, Coordinadores o Supervisores.

En caso de que el trabajador sustituyente se encuentre de descanso y tenga que acudir al puesto de trabajo por un periodo inferior a 4 h se le abonará un mínimo de 4 horas extras, pasando de las 4 horas trabajadas se considerará como una jornada completa, 8 h extras.

ARTÍCULO 20- PREMIO DE JUBILACIÓN:

Se establece un premio de jubilación por año trabajado desde la fecha del contrato indefinido para los trabajadores con las siguientes aportaciones por empleado:

· Año 2025: 150€/trabajador.

· Año 2026 y sucesivos: 200€/trabajador.

Para percibir este premio, será obligatoria la jubilación a la edad que le legalmente le corresponda o que el trabajador cause baja en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez. Así mismo, en el caso de abandonar la empresa, antes de la fecha de jubilación, el trabajador no percibirá dicho premio que irá al fondo común a repartir entre el resto de los empleados.

ARTÍCULO 21- COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD:

Se establece congelar dicho concepto de complemento o plus de actividad al conjunto de empleados de TTIA. Así mismo, se determina que el incremento de IPC que conlleve el plus de actividad se verá repercutido sobre el concepto salario base.

ARTÍCULO 22- ANTICIPOS:

Los trabajadores de forma previa al día estipulado para el ingreso de salarios en la Empresa podrán solicitar anticipos a cuenta del mismo por las cantidades efectivamente trabajadas mensualmente.

CAPITULO V – CONTRATACION,

FORMACION Y PROMOCION INTERNA Y ASCENSOS

ARTICULO 23 - EL PROCESO DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Se valorará al personal de la plantilla, en todo momento, a la hora de la creación de nuevas categorías así como la necesidad de ocupar alguna plaza vacante por baja en la empresa o similar.

Se solicita la participación del Comité de Empresa, de forma ACTIVA a la hora de la fijación de criterios y formas de evaluación a la hora de promocionar.

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.

A) Serán propuestas a concurso aquellas vacantes fijas, 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 del mismo puesto de trabajo, la cobertura será designada por la Empresa, con conocimiento previo del Comité, teniendo en cuenta la fecha de inicio de su contratación indefinida en el puesto de trabajo, 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.

Los puestos considerados como de confianza, teniendo en cuenta que conforme a la evolución de la Empresa, esta lista podrá ser modificada o ampliada, con conocimiento del Comité de 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, 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 desde la fecha de inicio de su contratación indefinida.

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 del 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 6 meses.

· 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 del comité de empresas como 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 fecha de incorporación 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.

ARTÍCULO 25 - FORMACIÓN.

Los representantes de los trabajadores serán consultados en la gestión del crédito de formación u otras formas de financiación en formación a las que se pueda acoger la Empresa.

El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación al empresario y posterior acreditación de su asistencia, 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, SAE 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 necesaria para que el personal de la categoría afectada pueda del grupo profesional o puesto de trabajo afectado 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 26 - CURSOS DE FORMACIÓN

Horas a devolver a la Empresa en concepto de formación:

· Año 2015-2016: 12 Horas/Año.

· Año 2017-2019: 8 Horas/Año.

La Empresa se compromete a organizar en horario de trabajo los cursos que pudieran concertarse con un máximo de 8 horas efectivas por curso. En caso de no ser posible en horario de trabajo y organizase 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.

En todo caso al respecto de lo expuesto en dicho artículo de cursos de formación no será contrario a la designación y organización por parte de la Empresa de formación con carácter voluntaria que libremente podrán decidir los trabajadores su asistencia o no fuera de su jornada laboral. Dicha formación voluntaria será consultada y consensuada previamente con los representantes de los trabajadores de la Empresa, lo cuales emitirán informe al respecto.

La empresa se compromete a estudiar cualquier solicitud de subvención a la formación individual de los trabajadores en cursos que sean de interés para la Compañía. La empresa abonará los mismos: una vez que sean aceptados por la Dirección y una vez que el trabajador haya certificado la aprobación/superación de los mismos.

ARTÍCULO 27-MODALIDADES DE CONTRATACION, NOTIFICACION DE LA CONTRATACIÓN, JUBILADOS DE OTRAS EMPRESAS Y SUCECION DE EMPRESA

Se establece en los conceptos enunciados remitirse a la legislación vigente en cada momento.

ARTICULO 28- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO.

1.- Conforme a lo establecido en el punto 2 del artículo 26 del presente Convenio Colectivo y una vez cumplida la condición derogatoria establecida en el mismo, producidas por las modificaciones normativas, a partir de 1 de abril de 2013 la jubilación parcial pasa a regularse según lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación a la fecha de la firma del presente documento.

En su virtud 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 produjeren 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.

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.

CAPITULO VI: MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 29- COMPENSACION ECONOMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de incapacidad temporal (I.T.), la Empresa garantiza a completar el 100% de salario BRUTO estipulado mensualmente.

Dicho complemento del 100% no será de aplicación al plus de productividad. De este modo, se descontarán los días de baja médica por cualquiera de sus causas para el cálculo del plus de productividad, excepto en los casos de Maternidad, riesgo durante el embarazo, Accidente de Trabajo y periodos de baja laboral superiores a un mes.

El descuento de dichos días se realizará a partir del 01 de junio de 2013.

Las pagas extraordinarias se abonarán en su totalidad.

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.

ARTÍCULO 30 - AYUDA ESCOLAR

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

179,35 € con aplicación del IPC que corresponda a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio por cada hijo natural o adoptado desde la asistencia a la Guardería.

Si el hijo, ya fuera natural o adoptado, cursara estudios en Institutos, Universidades y Escuelas Técnicas hasta el límite de edad de 23 años.

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 la Guardería, Preescolar a Básica o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

ARTICULO 31- 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 desde la fecha de inicio de su contratación indefinida.

El capital asegurado para cada año será de:

2024: 50.000.- Euros
2025: 50.000.- Euros
2026: 50.000.- Euros

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 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 oficialmente registrada.

Las cuantías de cobertura serán:

2024: 5.739,30.- Euros
2025: 5.739,30.- Euros
2026: 5.739,30.- Euros

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.

Al respecto de un posible SEGURO SANITARIO COMPLEMENTARIO se estará a la oferta que se pueda establecer a través de la SAGEP del Campo de Gibraltar para todo el colectivo.

CAPITULO VII: DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 32- GARANTIAS SINDICALES

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

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.

A) 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.

B) 25 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.

C) 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.

H) La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa los medios necesarios para la realización de las funciones propias de su representación facilitando un local adecuado y mobiliario correspondiente. Así mismo pondrá a la disposición de medios informáticos.

ARTICULO 33- 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.

Las secciones sindicales que ostenten una representación en el Comité de Empresa superior al 40 % podrán nombrar un delegado sindical con los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité.

En el ejercicio de sus funciones, los delegados de las secciones sindicales debidamente constituidas no gozarán horas para el desempeño de dichas funciones mensualmente

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 VIII: SEGURIDAD, SALUD LABORAL

Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La empresa se compromete a facilitar a todo trabajador de los EPIs necesarios para su puesto de trabajo. Además de esto entregará ropa de trabajo para aquellas personas que tengan que realizar un trabajo en las que su ropa personal pueda sufrir un daño o deterioro.

Estamos hablando de las personas que trabajan tanto en el muelle/barco como aquellas que puedan hacer trabajos en patio.

ARTÍCULO 34- 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 elección de ropa de verano e invierno se realizará en dos ocasiones durante la vigencia del Convenio.

Se proveerá de la siguiente ropa de trabajo al personal mencionado:

Personal de mantenimiento, operaciones y todo el personal que por sus tareas necesita acceder a muelle o patio diariamente.

Ropa de verano:	
- un par de zapatos	- 3 polos manga corta alta visibilidad.
- 2 pantalones.	

Ropa de invierno:	
- un par de botas	- 2 chaquetillas
- 2 pantalones	- botas de agua (según uso)
- 1 chaleco	- 1 chaquetón
- 2 polos manga larga alta visibilidad	- 2 jerseys

En caso de necesidad, se evaluará la entrega de cómo máximo 1 pieza más del vestuario. Dicha premisa, no se aplicará en cuanto al calzado y botas de agua.

Para el resto de trabajadores que no accedan al muelle diariamente la empresa pondrá a su disposición botas de trabajo personales así como chalecos de alta visibilidad y casco.

En caso de producirse algún tipo de daño o mancha en su ropa particular la empresa se compromete a reemplazarla o a mandarla a tintorería según proceda.

ARTÍCULO 35- 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 e enfermedades profesionales, en la enseñanza y en la divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 36- 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.

ARTICULO 37 - 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 2.

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.

g) 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.

h) 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:

1º) El tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

2º) El tiempo dedicado a cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

3º) El tiempo dedicado a la formación.

4º) El tiempo dedicado a presentarse en los lugares donde se han producido daños para la Salud de los trabajadores.

5º) 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.

ARTICULO 38- 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.

ARTICULO 39- 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).

ARTICULO 40- TRABAJO TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

El Comité de Seguridad y Salud Laboral 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.

CAPITULO IX - REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 41- FALTAS

- Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1.- Se consideran faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- d) Utilización impropia, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador disponga o tenga a su cargo.
- e) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.
- g) Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- i) La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa.
- e) 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.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
- g) El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
- j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
- k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.
- l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
- m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3.- Serán faltas muy graves:

- a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
- b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
- d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.
- g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.
- i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador.
- j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador.

k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.

l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.

m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

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

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

p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone.

Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la gradación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 42- SANCIONES.

Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la jurisdicción laboral, de acuerdo con la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

No obstante los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargo 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 descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del mismo.

De no contestarse expresamente por la empresa dentro de dicho plazo, se entenderá tácitamente confirmada la sanción.

De contestarse el escrito de descargo en el sentido de modificar la sanción impuesta, quedará sin efecto la primera clasificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, solo quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

No obstante lo que antecede y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entienden sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

CAPITULO X - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ARTÍCULO 43- RESPETO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones de Total Terminal International Algeciras en el marco de este Convenio Colectivo, y estará presente en cualesquiera de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

– En materia de selección y promoción profesional: Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección y promoción, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

– En materia de retribuciones: Garantizar, la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igualdad de condiciones laborales en lo referente a dependencia, fechas de incorporaciones indefinidas, puesto de carrera profesional y condiciones personales, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por aquellos complementos que con carácter «ad personam» tengan su justificación en situaciones derivadas de anteriores normativas reguladoras.– En materia de información, comunicación y sensibilización: En todas las comunicaciones e informaciones de Total Terminal Internacional Algeciras, así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

ARTÍCULO 44 – PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa, cumpliendo así con lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 8 de marzo.

Por ello, en cumplimiento de lo preceptuado en la legislación vigente, las partes firmantes se comprometen a negociar un plan de igualdad, fijando objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este sentido, la Empresa deberá realizar con carácter previo a la creación del plan de igualdad el diagnóstico de situación, facilitando la documentación que se desprenda de dicho diagnóstico a efectos de informe a la comisión de igualdad que se creará para la negociación del mismo.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la comisión de igualdad negociarán un plan de igualdad y, tanto el contenido del mismo como las medidas que se adopten, dependerán siempre del diagnóstico previo, ya que un plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas destinadas a corregir las desigualdades o discriminaciones detectadas en el diagnóstico previo.

CLAUSULA DE PAZ LABORAL

Las partes firmantes acuerdan un pacto de paz laboral durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, con el fin de evitar cualquier tipo de conflictividad que altere el normal funcionamiento y proceso productivo de la Empresa.

En este sentido, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de TTIA se comprometen expresamente a resolver las discrepancias que pudieran plantearse en el futuro mediante el diálogo y la negociación en el seno de la empresa. En este sentido, y para el eventual supuesto de que no pudiera alcanzarse un acuerdo respecto a alguna materia o cuestión que se debatiera en el seno de la Empresa entre ambas representaciones, la controversia se planteará ante los organismos de mediación en una primera instancia y en segunda instancia frente a la Jurisdicción Social para su resolución. Por ello, ambas partes se comprometen a no llevar a cabo acciones, tanto de presión como jurídico-administrativa, que impliquen interrupción en el proceso normal de trabajo, para variar cualquier norma del presente Convenio.

El Comité de Empresa se compromete a mantener la Paz Laboral durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo que expira el 31/12/2026.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA – COMISION MIXTA

Exclusivamente durante la vigencia del convenio colectivo en su ámbito temporal, las partes negociadoras se comprometen a la creación de una Comisión Mixta con el objeto de someter a consulta las posibles reestructuraciones o reorganizaciones que afecten a la estabilidad en el empleo que se pudieran plantear en la Empresa en cuanto a todos los trabajadores con alta en la Empresa con anterioridad al 01 de enero de 2013.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA – Electro/Mecánico II

Exclusivamente dicho puesto de trabajo se utilizará en el caso concreto que ahora mismo existe en la compañía. A partir de su paso a Electro/Mecánico dicho puesto de trabajo y salario asociado dejara de existir.

ANEXO > Acuerdos SERCLA 28.11.2024 y 17.01.2025:

ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA HUELGA ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede virtual del SERCLA de Algeciras, a 29 de noviembre de 2024 en el Expediente número C/11/2024/784 promovido por D. JORGE GARCÍA INFANTES, en calidad de Presidente de Comité de empresa frente a la empresa TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS, (TTI ALGECIRAS) (CIF:A72116205) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia:	D ^ª . Sandra Cantero López
Secretario:	D. Jose María Reguera Benítez
Vocalía:	D. Antonio Fermín Gil Sánchez
Vocalía:	D ^ª . Manuel Jacobo Perea Ortega

Antecedentes: Con fecha 12 de noviembre de 2024 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 2024999011945711) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA. Con fecha 12/11/2024 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas. Con fecha 15/11/2024 y 20/11/2024, se celebraron sesiones de Conciliación-Mediación, acordando las partes el aplazamiento hasta el día de hoy, compareciendo por medios telemáticos, las siguientes personas:

Por la parte promotora, D. JORGE GARCÍA INFANTES, en calidad de Presidente de Comité de empresa,

Por la Empresa TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS, (TTIA), D. ALONSO LUQUE JIMÉNEZ, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, D. María Pilar Bermúdez de Castro Fernández, de fecha 29/01/2016 y con el número 99 de su protocolo.

Ambas partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la comisión: Negociación nuevo convenio colectivo.

El presente acto comienza a las 09:00 horas, finalizando a las 09:20 horas. Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas, iniciándose un debate sobre el objeto del conflicto.

Finalmente, tras varias intervenciones de los asistentes, las partes acuerdan: Aprobar el Convenio Colectivo de empresa de TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS (TTIA), (Código 11100262012013) para cuyo registro en el REGCON designan a Alfonso Florido Esteban, y entre cuyos puntos se incluyen los siguientes:

1. Años de convenio colectivo:	3 Años (Del 01.01.2024 al 31.12.2026).
2. Incremento Salarial:	• Año 2024 a 3%.
	• Año 2025 a 3,5%.
	• Año 2026 a 4%.

Dichos incrementos se percibirán en 2 pagas del mismo importe bruto en los meses de marzo y septiembre en el concepto de Plus IV Convenio Colectivo TTIA de la siguiente forma:

• Año 2024 a 1.293,14€ (diciembre).
• Año 2025 a 1.423,23€. (marzo y septiembre).
• Año 2026 a 2.342,56€. (marzo y septiembre).

3. Antigüedad:

Los 39 Empleados que hoy en día no reciben el concepto de antigüedad lo percibirán con las siguientes premisas:

- Inicio de cobro de la antigüedad: 01.01.2025. Se cuantificarán en su computo los trienios anteriores.
- Se topa la antigüedad al 40%. Eliminando de esta forma el 8º Trienio que comenzaría en el año 2034/2035.
- Se estudiarán fórmulas legales con los asesores legales de ambas partes para la eliminación de este concepto.

4. Jornada Laboral:

Se reduce la jornada laboral en 4 horas (pasará a establecerse en 1.656 Horas/Año)

5. Premio de Jubilación:	• Año 2025 a 150€.
	• Año 2026 a 200€.

Condiciones:

- Será obligado/a la jubilación a la edad que corresponda.
- En caso de dejar la empresa, antes de la fecha de jubilación, el trabajador no percibirá dicho premio que ira al fondo común a repartir entre el resto de los empleados.

6. Almuerzo jornada intensiva (De 08:00h a 15:00h):

Se elimina la comida en las jornadas de 08:00h a 15:00h para todo el personal dentro de convenio colectivo. Solo se dispondrá de dicho servicio de comidas si amplían su jornada a partir de las 15:00h con la pertinente autorización del Director de Departamento.

7.- Se desconvoa la huelga planteada por los trabajadores.

A la vista del acuerdo alcanzado, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA. El Secretario de la Comisión de Mediación, lee y graba el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

Fdo. Jorge García Infantes. Fdo. Alonso Luque Jiménez.

CERTIFICACIÓN:

D. José María Reguera Benítez, como Secretario de la Comisión de Conciliación –Mediación adscrito funcionalmente al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 29 de Noviembre de 2024 y firmándose electrónicamente por todas las partes. De la presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica.

29 de noviembre de 2024. Fdo.: Reguera Benítez, Jose María.

ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO GENERAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede SERCLA de Algeciras, a 17 de enero de 2025 en el Expediente número C/11/2024/672 promovido por D. Jorge García Infantes, en calidad de Presidente de Comité de empresa frente a la empresa TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS, (TTI ALGECIRAS) (CIF:A72116205) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia:	D. Antonio Fermín Gil Sánchez
Secretario:	D. Emilio L. Sambucety Martín
Vocalía:	D. Jorge Berengeno Borrego
Vocalía:	D ^ª . Sandra Cantero López

Antecedentes:

Con fecha 15 de enero de 2024 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 202599900391708) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 15/01/2025 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, las siguientes personas:

Por la parte promotora, D. Jorge García Infantes, en calidad de Presidente de Comité de empresa, D^ª Ileana García Moya, Secretaria, D. Francisco Miguel Alcuña, D.

Jose M^a Contreras Tovar, D. Juan Jose Cosano Beneroso, D^a Noemi Valades Gonzalez, D. Jose Antonio Hiraldo Sánchez, D. Jorge Rodriguez Giraldez, D. Francisco Javier Ramos Cívico, como miembros del Comité y D. Miguel Angel Gracia Mariscal, asesor jurídico.

Por la Empresa TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS, (TTIA), D. Alonso Luque Jiménez, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. José Luis Martínez-Gil Vich, de fecha 26/02/2021 y con el número 601 de su protocolo y D. José Bernal Melgar, Director de RRRH.

Ambas partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la comisión: Negociación convenio colectivo.

El presente acto comienza a las 12:30 horas, finalizando a las XX:XX horas.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan el siguiente acuerdo:

Se suprime el artículo 20 del III Convenio Colectivo. Para la implementación del punto 3 del Acuerdo Sercla de 29/11/2024, Comité y Empresa acuerdan comunicar a cada uno de los trabajadores individualmente las cuantías que van a percibir como garantía personal en los sucesivos tramos temporales, según los modelos adjuntos acordados.

El abono de las cantidades comenzará una vez firmadas por todas las personas trabajadoras la recepción de dichas cartas. Se adjuntan los dos modelos a firmar.

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El Secretario de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

Fdo.: D. Jorge García Infantes. Fdo.: D^a Ileana García Moya. Fdo.: D. Francisco Miguel Alcuña, Fdo.: D. Jose M^a Contreras Tovar. Fdo.: D. Juan Jose Cosano Beneroso. Fdo.: D^a Noemi Valades Gonzalez, Fdo.: D. Jose Antonio Hiraldo Sánchez. Fdo.: D. Jorge Rodriguez Giraldez, Fdo.: D. Francisco Javier Ramos Cívico. Fdo.: D. Alonso Luque Jiménez,

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como Secretario de la Comisión de Conciliación -Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 17 de enero de 2025 y firmándose electrónicamente por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica.

ANEXOS

En Algeciras (Cádiz), a [] de enero de 2025

Muy Sr. nuestro:

Por medio de la presente la dirección de Total Terminal Internacional Algeciras, S.A. le comunica que, conforme a lo acordado en el pasado 29.11.2024 en el SERCLA con la representación legal de los trabajadores en el seno de la negociación, a partir del 31.12.24, Ud. dejará de percibir el denominado Plus de antigüedad que se regulaba en el artículo 20 del III Convenio Colectivo.

En aras a que no vea afectada las condiciones retributivas que Ud. venía disfrutando hasta la fecha, es voluntad de la Empresa reconocerle el abono de un Complemento Ad Personam.

Dicho complemento, que vendrá reflejado en nómina mediante el concepto de Complemento Personal de Salario, se devengará en los siguientes tramos:

- A partir del 1.01.202X hasta el 31.12.2X, abonándose con carácter mensual a partir del indicado mes.

- A partir del 1.01.202X hasta el 31.12.3X, la cuantía del Complemento Personal de Salario se incrementará, pasando a percibir [] euros/mes.

- A partir del 1.01.203X hasta el 31.12.3X, la cuantía del Complemento Personal de Salario se incrementará, pasando a percibir [] euros/mes.

- A partir del 1.01.203X hasta el 31.12.3X, la cuantía del Complemento Personal de Salario ascenderá como máximo a [] euros/mes.

Este Complemento no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto y, el mismo experimentará todos los incrementos que en cada Convenio se pacten en relación con el Salario Base.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo. Atentamente,

D. []. TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS, S.A. Recibí:

D. []. El Trabajador. V^oB^o El Comité de Empresa

A/A. D. []

DNI: []

En Algeciras (Cádiz), a [] de enero de 2025

Muy Sr. nuestro:

Por medio de la presente la dirección de Total Terminal Internacional Algeciras, S.A. le comunica que, a partir del 1 de enero de 2025, Ud. comenzará a percibir un Complemento Ad Personam que vendrá reflejado en nómina mediante el concepto de Complemento Personal de Salario, y se devengará en los siguientes tramos:

- A partir del 1.01.202X hasta el 31.12.2X, abonándose con carácter mensual a partir del indicado mes.

- A partir del 1.01.202X hasta el 31.12.3X, la cuantía del Complemento Personal de Salario se incrementará, pasando a percibir [] euros/mes.

- A partir del 1.01.203X hasta el 31.12.3X, la cuantía del Complemento Personal de Salario se incrementará, pasando a percibir [] euros/mes.

- A partir del 1.01.203X hasta el 31.12.3X, la cuantía del Complemento Personal de Salario ascenderá como máximo a [] euros/mes.

Este Complemento no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto y, el mismo experimentará todos los incrementos que en cada Convenio se pacten en relación con el Salario Base.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo. Atentamente,

D. []. TOTAL TERMINAL INTERNACIONAL ALGECIRAS, S.A. Recibí:

D. []. El Trabajador. V^oB^o El Comité de Empresa.

N^o1: TABLA SALARIAL INICIAL > PUESTOS DE TRABAJO.

PUESTO TRABAJO	2024	
	Salario Base	PP Extra
ADMINISTRACIÓN/GESTIÓN		
Contable de Gastos	1.544,03	514,68
Contable de Tesorería	1.544,03	514,68
Contable de Facturación	1.544,03	514,68
Administrativo	1.505,43	501,81
Auxiliar de Administración	1.398,22	466,07
COMERCIAL Y CLIENTES		
Reclamaciones y Servicio a Clientes	1.658,24	552,75
Auxiliar de Servicio a Clientes	1.373,20	457,73
QHSSA		
Auxiliar de Seguridad y Salud	1.398,22	466,07
Responsable de Seguridad y Salud	1.679,09	559,70
SISTEMAS		
Responsable de Infraestructura	2.045,16	681,71
Soporte de Sistemas	1.762,82	587,44
Auxiliar de Sistemas	1.398,22	466,07
OPERACIONES		
Supervisor de Turno Operaciones	1.775,24	591,75
Controlador Operaciones	1.762,32	587,44
Ingeniero de Procesos	1.762,32	587,44
Planificador	1.732,91	577,64
Auxiliar de Operaciones	1.373,20	457,73
Auxiliar de Administración	1.373,20	457,73
MANTENIMIENTO		
Supervisor de Turno Mantenimiento	1.653,77	551,26
Electro/Mecanico	1.557,12	519,04
Administrativo Mantenimiento	1.505,43	501,81
Auxiliar de Administración	1.398,22	466,07

Firmas.

N^o 97.585

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

EDICTO

TORRE ALHÁQUIME

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria correspondiente al ejercicio 2025 del IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintiséis de marzo de dos mil quince, y entrada en vigor para este tributo con fecha dos de mayo de dos mil quince, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de TORRE ALHÁQUIME y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de TORRE ALHÁQUIME y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.