

PROPUESTA

ACTA DE LA REUNION DE LA MESA NEGOCIADORA, PARA LA APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL DE 26 DE JULIO DE 2011, AL OBJETO DE ALCANZAR UN ACUERDO PARCIAL QUE PERMITA EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE PUERTOS DEL ESTADO Y LAS AA.PP.

ASISTENTES

Por Puertos del Estado y Autoridades Portuarias

CC.OO.

En Madrid, a las 11 horas del día 25 de Octubre de 2011, se reúnen los representantes reseñados al margen, al objeto de abordar la aplicación del Laudo Arbitral de 26 de julio de 2011.

UGT:

Los comparecientes por unanimidad de ambas representaciones **ACUERDAN:**

CIG

Teniendo en cuenta los fundamentos de derecho, el fallo y la aclaración al mismo del Laudo Arbitral, así como la necesidad de adaptar las condiciones de funcionamiento y organización de la empresa a las nuevas necesidades surgidas desde la finalización del II Convenio Colectivo, para su normal funcionamiento y al amparo del Real Decreto 7/2010 de 11 de junio, la aplicación del citado Laudo en los siguientes términos:

ELA

LAB

- 2010.- 0,50% Masa Salarial Artículo 52° Ley de Puertos.
0,21% Masa Salarial Planes de Pensiones.
0,90% Masa Salarial Gestión por Competencias
1,61%
- 2011.- 0,50% Masa Salarial Artículo 52° Ley de Puertos.
0,21% Masa Salarial Planes de Pensiones.
0,90% Masa Salarial Gestión por Competencias
1,61%
- 2012.- 0,50% Masa Salarial Artículo 52° Ley de Puertos.
0,21% Masa Salarial Planes de Pensiones.
0,90% Masa Salarial Gestión por Competencias.
1,61%

En base a ello y teniendo en cuenta que el Decreto 8/2010, permite la negociación entre las partes al objeto de acordar la distribución de la rebaja del 5%, sin que ello suponga renuncia alguna para la futura aplicación de sentencias judiciales, acuerdos de dialogo social o presupuestos generales que vengan a reponer en todo o en parte, la citada reducción salarial. La partes acuerdan que el citado recorte se efectúe sobre las partidas económicas citadas anteriormente, que de forma acumulada en los citados años alcanza el 5% citado y en consecuencia la parte empresarial se compromete a no realizar reducción alguna sobre las tablas salariales, ni sobre la masa salarial, eliminando el concepto de descuento del 5% del Decreto 8/2010 que viene efectuando en las nominas de los trabajadores de los Puertos, a partir de 1 de Enero de 2012.

Como consecuencia del citado acuerdo, las tablas salariales, así como las masas correspondientes a los respectivos ejercicios quedarían de la siguiente forma:

- 2010.-** Tabla Salarial revisión de 2009 incrementada en un 0,03%.
Masa Salarial de 2009 homogeneizada al número de efectivos e incrementada en un 0,03%.
- 2011** La misma Tabla Salarial de 2010.
Masa Salarial de 2010 homogeneizada al número de efectivos.
- 2012** Tabla Salarial de 2010.

CLAUSULA DE GARANTIA: El presente acuerdo no supondrá en ningún caso renuncia alguna al respecto de las demandas judiciales contra la aplicación del decreto 8/2010 efectuadas por los sindicatos firmantes del presente acuerdo, y en consecuencia la representación de Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias se compromete a aplicar las sentencias que a este respecto se dicten, así como, los acuerdos de Dialogo Social, disposiciones o incrementos presupuestarios que afecten al Personal Laboral de la Administración Publica con objeto de reponer en todo o en parte la reducción salarial resultante de la aplicación del citado decreto.

El presente acuerdo fija su fecha de vigencia hasta el próximo día 31 de de Diciembre de 2012, en la que de no haberse aprobado por los Órganos correspondientes de la Administración el III Convenio Colectivo, los efectos de ultractividad citados en el Laudo Arbitral de fecha 26 de julio de 2011, serian nuevamente de aplicación a partir de 1 de Enero de 2013, y en los porcentajes anuales establecidos en el presente acuerdo de aplicación, hasta en tanto se aprobara un nuevo convenio que viniera a sustituirlos.

Se levanta la reunión a las horas, se da por finalizada la reunión siendo la presente acta firmada por las partes en señal de conformidad.

PUERTOS DEL ESTADO

CC.OO

UGT

CIG

ELA

LAB

PROPUESTA

**ACTA DE CIERRE DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL
ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS**

ASISTENTES

**Por Puertos del Estado y Autoridades
Portuarias**

Por CC.OO.

Por UGT:

CIG

En Madrid, a las 16 horas del día 25 de Octubre de 2011, se reúnen los representantes reseñados al margen, al objeto de abordar las siguientes cuestiones relativas al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

ELA

LAB

Los comparecientes por unanimidad de las representaciones **ACUERDAN:**

Alcanzar un principio de acuerdo del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en los siguientes términos:

ECONOMICOS

2012

-
- La Masa Salarial de partida será la misma que la aprobada para el ejercicio 2009, incrementada en el 0,3%, Aumentada en su caso por los incrementos que se establezcan a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012., en términos de homogeneidad.
- Tablas Salariales de fecha 1 de junio de 2010, incrementadas, en su caso, por la aplicación y distribución de los incrementos que se establezcan en la Ley de Presupuestos de 2012.
- Eliminación con fecha 1 de Enero de 2012, del concepto de descuento del 5% derivado de la aplicación del decreto 8/2010 en la nomina de los empleados de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en coherencia con el acuerdo parcial de aplicación del Laudo Arbitral de fecha veintiséis de julio de de 2011.

2013-2018

- Los incrementos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año de vigencia del Convenio.
- 0,60% de dotación adicional anual de la Masa Salarial, durante la vigencia del Convenio, para la aplicación del sistema de Clasificación, promoción y Carrera Profesional de Gestión por Competencias, La citada dotación implicara el derecho a un incremento mínimo de dos nivelitos por trabajador durante la vigencia del Convenio.
- 0,50% de dotación adicional anual de la Masa Salarial, de acuerdo con el Artículo 52 de la Ley 48/2003, durante la vigencia del Convenio.
 - Su distribución se realizará mediante la aplicación del 50% del presupuesto anual, en función del número de efectivos de cada Autoridad Portuaria, consolidándose ~~individualmente y en consecuencia~~ en la Masa de cada Autoridad Portuaria.
 - El otro 50% se distribuirá exclusivamente a las Autoridades Portuarias que hayan mejorado durante el ejercicio inmediatamente anterior sus ratios de productividad, de forma proporcional a los resultados obtenidos por cada una de ellas. Las partidas económicas derivadas de la aplicación del mismo no consolidarán y en consecuencia se sumaran a las correspondientes al ejercicio siguiente para una nueva distribución.

- 0,21% de dotación anual de la Masa Salarial, durante la vigencia del Convenio, para la eliminación de las incompatibilidades **entre pluses descritas anteriormente** y para la equiparación económica progresiva del sábado al domingo o festivo.
- 0,09 % de dotación anual de la Masa Salarial, durante la vigencia del Convenio, para la progresiva equiparación de las aportaciones empresariales a Planes de Pensiones de las distintas AA.PP., cumpliendo de esta manera con el objetivo fijado en el anterior convenio.
- Los Acuerdos de Dialogo Social en el ámbito de la Administración Publica, que sean de aplicación al personal laboral de la misma y que supongan recuperación de todo o parte del recorte salarial del decreto 8/2010 y/o mejoras con respecto a nuestro Convenio Colectivo, serán de aplicación al personal laboral de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

NORMATIVOS Y OBLIGACIONALES

Mantener el texto integro del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, salvo los artículos anexos y disposiciones que se introducen y/o modifican y que se relacionan a continuación:

Artículo 1º.- Ámbito Funcional y Territorial.

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

Artículo 2º.- Ámbito Temporal y denuncia del Convenio.-

Este Convenio Colectivo será de aplicación, desde el **1 de Enero de 2010** hasta el **31 de Diciembre de 2018**, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes.

La denuncia del Convenio se efectuará por cualquiera de las partes firmantes (parte empresarial: Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y/o parte social: Sindicatos firmantes), de forma expresa con un plazo de preaviso superior a un mes respecto de la fecha de su finalización. En tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo el articulado, **incluidas las cláusulas económicas y el acta de cierre del mismo, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.**

El plazo máximo para la negociación del convenio colectivo será de catorce meses a contar ~~a contar~~ desde la fecha de perdida de su vigencia inicial

Cuando hubiera transcurrido el plazo para la negociación del convenio colectivo de catorce meses sin alcanzarse un acuerdo, las partes negociadoras se podrán someter voluntariamente al procedimiento arbitral. De no someterse al mismo o de no haberse solucionado las discrepancias, se mantendrá la vigencia íntegra del convenio colectivo, incluidas sus cláusulas económicas y el acta de cierre del mismo.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afectará como Empresas al Organismo Público Puertos del Estado y a las Autoridades Portuarias, a tenor de lo establecido en la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 33/2010 de 5 de agosto de 2010.

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

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

Artículo 4º.- Convenios o Acuerdos de Empresa y concurrencia.

Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo se consideran de derecho mínimo necesario, teniendo prioridad aplicativa sobre los Convenios o Acuerdos de Empresa y en consecuencia no podrán ser negociados en los ámbitos inferiores.

Resto del artículo igual.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este Convenio Colectivo, solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio Colectivo con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 6°.- Comisión Paritaria.

Su composición y representación se ajustara a la representación de los Sindicatos Firmantes del Convenio, con los mismos criterios establecidos mediante acuerdo en el SIMA para la composición de la Mesa Negociadora.

Competencias de la Comisión Paritaria.

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo, y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el procedimiento que se regula en este articulo.
- Conflictos de Interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa.
- Conocimiento de los Convenios o Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos.
- Revisiones Salariales
- **El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.**
- **Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.**
- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente convenio colectivo.

Resto de texto igual.

Actuación en materia de Conflicto Colectivo y huelga:

Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad redundara en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas mas bajas cotas de conflictividad, se establece que:

- Los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y derivados de este, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión Paritaria.
- Los preavisos de Convocatoria de Huelga deberán ser obligatoriamente comunicados a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria como órgano de conciliación, mediación y arbitraje de todos los conflictos colectivos derivados de este convenio colectivo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC, así como durante el periodo de preaviso de huelga.

Como principio general se establece el de la buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas.

Las resoluciones, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, adoptados por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorias.

De no llegarse a un Acuerdo e iniciarse la consiguiente Huelga, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la mediación en arbitraje de la Comisión Paritaria, siendo esta la que dicte la Resolución vinculante que corresponda.

De no llegar a un Acuerdo sobre los Conflictos Colectivos sometidos a la Comisión Paritaria, esta dará traslado en un plazo máximo de siete días los puntos de desacuerdo al SIMA, para que sea este órgano el que dicte un laudo arbitral de obligado cumplimiento. A estos efectos, y de forma previa, la Comisión Paritaria de manera consensuada designará el árbitro o los árbitros que de forma habitual, y permanente deban resolver los conflictos que le sean encomendados por la Comisión Paritaria, en orden a un mayor conocimiento del Convenio y de nuestro sistema, a la vez que sirvan de instrumento para evitar la judicialización de los conflictos colectivos y la dispersión y contradicción entre sentencias de distintos ámbitos territoriales sobre una misma materia. Este punto no será de aplicación en los supuestos en que exista un preaviso o convocatoria de huelga en el que se estará a lo previsto en la normativa vigente sobre la materia.

El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales, podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas o acudir voluntariamente al laudo arbitral previsto en el punto anterior.

Las partes manifiestan su adhesión al Convenio sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Artículo 11º.- Clasificación Profesional.

texto igual

Grupo I: Responsables, Jefes de Unidad, División y Departamento.

Banda I Niveles 1 a 8

Banda II Niveles I a 8.

Grupo II: Técnicos.

Banda I Niveles A1, A2, B1 a B6.

Banda II Niveles A1, A2, B1 a B6.

Grupo III: Profesionales.

Banda I Niveles A1, A2, B1 a B5

Banda II Niveles A1, A2, BI a B5

Resto del texto igual.

Artículo 12°.- Ingresos, contratación y periodo de prueba.

Todo el texto igual salvo los siguientes apartados:

- l) **El personal que venga prestando servicios en Puertos del Estado o en las Autoridades Portuarias, mediante las distintas modalidades de contratación eventual, tendrán derecho a concurrir a las convocatorias de cobertura externa de vacantes para personal fijo y/o indefinido, en las que dispondrán de un porcentaje como merito por el tiempo de servicio prestado, de acuerdo con el siguiente baremo:**

Por cada mes o fracción un 1%, con el limite máximo de un 30%.

- m) **En el plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, La Comisión Paritaria elaborara un Reglamento de Contratación, Ingresos, Promoción Interna y Traslados. Superado este plazo, las diferencias existentes entre las partes serán sometidas a laudo arbitral, cuyo resultado será vinculante y de obligado cumplimiento para las partes. Pasando de esta forma a formar parte del cuerpo del Convenio Colectivo.**

Artículo 17°.- Jornada.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual, equivalente a mil quinientas setenta y cinco horas anuales.

~~Fijándose en Consecuencia una Jornada General~~ La jornada ordinaria habitual en las Autoridades Portuarias será de las 8 de la mañana a las tres de la tarde, de

lunes a viernes, y estableciéndose como jornadas especiales todas aquellas otras **que no coincida con ésta jornada ordinaria habitual** ~~excedan de la citada Jornada General~~ y que serán objeto de regulación y compensación económica en el articulado del presente convenio colectivo, enunciándose a estos efectos como tales (el trabajo a turnos rotativos, jornada partida, irregularidad horaria, sábados, domingos y festivos), **pudiendo ser mejorados en los acuerdos de empresa de cada Autoridad Portuaria.**
Resto del artículo igual.

Artículo 20º.- DESCANSO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Cuando por razones técnicas u organizativas se trabaje en sábado, domingo o día festivo, se percibirá con cargo al Plus que se determine en el correspondiente Acuerdo de Empresa, las cuantías que se especifican en el anexo.....

Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan alcanzar el objetivo de equiparación entre la retribución por trabajar en sábado, con respecto a la aplicable por trabajar en domingo o día festivo.

La realización de estos trabajos dará lugar a un descanso compensatorio de una jornada, a aquellos trabajadores cuya jornada laboral programada de forma habitual no conlleve el trabajo en sábado, domingo o festivo, la citada compensación se realizara dentro de un periodo de tiempo razonable que como norma general será **el día** siguiente al festivo.

Artículo 22º.- Vacaciones.

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

Todos los trabajadores disfrutaran cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente, si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

Asimismo el trabajador tendrá derecho al disfrute de días adicionales de vacaciones por antigüedad **retribuidas y no recuperables** de acuerdo con la siguiente escala:

-	15 años de servicio activo	1 día
-	20 años de servicio activo	2 días.
-	25 años de servicio activo	3 días
-	30 años o más de servicio activo	4 días

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Resto del artículo igual.

Artículo 24°.- Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) Matrimonio o formación de pareja de hecho, diecisiete días naturales.
- b) Nacimiento o adopción de hijo, dos días naturales o cuatro si acaece en distinta provincia o isla a la del domicilio del trabajador., a partir del tercer hijo se incrementa en un día esta licencia.

Estos días se podrán disfrutar en un periodo máximo de referencia de una semana desde el hecho causante.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- c) Por fallecimiento, ~~accidente, o enfermedad grave~~, **accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate ~~del fallecimiento, accidente o enfermedad grave~~ de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, **o de ulterior grado que conviva de manera efectiva con el trabajador** el permiso será de dos días hábiles y de cuatro días hábiles cuando se produzca en distinta localidad.

- d) **para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.**

- e) Por traslado de domicilio, cuando sea dentro de la misma provincia o isla, dos días naturales y cuatro días naturales si es distinta provincia o isla.

- f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o reconocidos, durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de quince días al año. Cuando las licencias por examen se soliciten para realizar pruebas inmediatas al turno de noche, éstas se concederán la noche anterior al examen. En todo caso será preceptivo la presentación del documento de acreditativo correspondiente de haber asistido al examen.

- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal cuando por ello no reciba el trabajador retribución e

indemnización alguna sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en computo cuatrimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) hasta seis días naturales no recuperables, cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Considerándose los mismos como jornada efectiva a todos los efectos. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio. No podrá acumularse en ningún caso a las vacaciones.

Además de los días para asuntos particulares establecidos en el párrafo anterior, los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

Se procurará que el máximo del personal disfrute de estos días de permiso retribuido en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlo. Cuando los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre coincida en domingo, festivo o día de descanso por cuadrante, el personal disfrutara de un día de libre disposición a añadir a los del apartado h). Estos días de licencia tendrán la misma consideración a todos los efectos que las establecidas en el apartado h).

j) por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

~~Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.~~

En el permiso de lactancia, el trabajador/a podrá sustituir, con carácter opcional, la hora de lactancia de hijos menores de 12 meses por un período adicional de 4 semanas continuadas de permiso retribuido.

k) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de un menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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 si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad ~~enfermedad~~ muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera mas de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción ~~swe~~ podrá prorratear entre los mismo, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

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

Artículo 26º.- Jubilación Forzosa.

Incluir jubilación Forzosa 65 a 67 años, siempre que tengan cubierto el periodo mínimo de cotización que les permita aplicar un porcentaje del 80 por ciento a la base reguladora para el calculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 28º.- Jubilación Parcial y bajas incentivadas.

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

Los requisitos para acogerse a la jubilación parcial serán los siguientes:

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

Haber cumplido la edad de 61 años, como mínimo.

Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una

sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Que la reducción de su jornada de trabajo será del 85 por 100 siendo el trabajador relevista contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que hayan superado el correspondiente proceso de selección, y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El procedimiento a seguir para solicitar la jubilación parcial será el siguiente:

El/la trabajador/a que solicite acogerse a la jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su efectividad, teniendo las empresas la obligación de aceptar y dar trámite a dicha solicitud.

Una vez comunicada ante la empresa la solicitud en los términos establecidos, el/la trabajador/a realizará ante el INSS las gestiones pertinentes que acrediten que se reúnen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. A partir de ese momento la empresa realizará los trámites previstos en el apartado anterior.

El/la trabajador/a comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.); asimismo, preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o va a solicitar el pase a la jubilación total.

Al objeto de concretar que la distribución de la jornada y del porcentaje de la misma a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del/de la trabajador/a, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

Queda expresamente excluida para el trabajador jubilado parcialmente, la posibilidad de realización de horas complementarias.

En el supuesto de acumulación de las horas correspondientes al trabajo efectivo que correspondan al trabajador jubilado parcialmente, la forma de retribución de las mismas será la pactada entre las partes.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales firmantes a las que pertenezcan, y en especial en el momento de la novación contractual del trabajador que se jubila

Los requisitos para acogerse a la baja incentivada serán los siguientes:

El trabajador tendrá derecho a acogerse a la modalidad de baja incentivada a partir de los 58 años, así como a partir de los 55 en caso de que el trabajador tenga reconocida la invalidez total para el trabajo habitual.

El/la trabajador/a que solicite acogerse a ~~la jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su efectividad,~~ **a la baja incentivada deberá preavisar a la empresa dentro del año natural anterior a la fecha efectiva de la misma,** teniendo las empresas la obligación de aceptar y dar trámite a dicha solicitud.

La indemnización que no podrá superar en ningún caso las 42 mensualidades, se ajustara al siguiente criterio: 80% de las retribuciones brutas, sin actualización, que la empresa hubiera de abonar al trabajador en el supuesto de permanecer en activo hasta la edad de jubilación forzosa.

En los supuestos en los que el trabajador no pudiera acceder directamente a la jubilación voluntaria, el coste del convenio especial con la seguridad social para el mantenimiento de las cotizaciones, por el periodo necesario, hasta llegar a la edad en la que pueda acceder a la jubilación voluntaria, será satisfecho por el correspondiente Organismo Publico.

Las bajas incentivadas que se produzcan deberán ser objeto de reposición, al menos en el 50% de las resultantes en cada ejercicio, de acuerdo con las necesidades de prestación de servicios de gestión directa establecidos en la Ley 33/2010 de Régimen Económico y Financiero de los Puertos Españoles, que deberán ser tenidos en cuenta en las respectivas ofertas de Empleo Publico.

Artículo 57°.- Residencia.

Mantener el texto, remitiendo su negociación y discusión a los Acuerdos de Empresa.

Artículo 58°.- Plus de Turnicidad.

Redacción igual, eliminando su incompatibilidad con el Plus de Especial Responsabilidad.

Artículo 60°.- Plus de Jornada Partida.

Redacción igual, eliminando su incompatibilidad con el Plus de Especial Responsabilidad.

Artículo 61°.- Plus de Especial Responsabilidad.

Redacción igual, eliminando incompatibilidad con los pluses de jornada partida y turnicidad.

Artículo nuevo.- Plus de Flexibilidad Horaria.-

De acuerdo con lo dispuesto en el RDL 7/2011 de 10 de junio, las empresas podrán establecer, previa justificación documentada y análisis con los representantes de los trabajadores, con 7 días de preaviso, y por un máximo de 60 horas anuales, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, incrementando el número de horas diarias sobre el horario ordinario, por un máximo de 2 horas diarias, durante aquellos periodos que sean necesarios y reduciendo dicho horario ordinario cuando remitan las causas justificativas del incremento, y siempre dentro de un plazo de 3 meses mediante la presentación del correspondiente calendario. La citada Flexibilidad horaria de carácter interno, las partes consideran esta cubierta en las Autoridades Portuarias mediante los respectivos Pluses de Flexibilidad Horaria, en cualquier caso para la compensación horaria y económica de las citadas horas de flexibilidad se aplicaran los acuerdos que a este respecto estén establecidos en los Acuerdos de Empresa.

Artículo 62°.- Dietas y Desplazamientos.

Actualizar y adaptar al nuevo Decreto.

Disposición Transitoria Primera.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del presente convenio, el mismo entrara en vigor con carácter general el día 1 de Enero de 2010.

Disposición Transitoria Segunda.

Redacción Igual, incluir menú de servicios de gestión directa de la Ley 33/2010.

Disposición Transitoria Tercera.

Con fecha 1 de Enero de 2013 quedará suprimida la Banda III del Grupo III, integrándose en los niveles correspondientes del Grupo III Banda II, en la misma fecha quedarán suprimidos los niveles 6 y 7 del Grupo III Banda II y los niveles 7 y 8 del Grupo II Banda II, incorporándose respectivamente a los niveles correspondientes de la Banda inmediatamente superior.

A estos mismos efectos, en la misma fecha se suprimirán los CRC, que puedan existir en las Autoridades Portuarias motivados por el tope de las Bandas establecido en el Sistema de Gestión por Competencias del II Convenio Colectivo, siendo sustituidos y absorbidos estos de forma automática por la aplicación de la retribución correspondiente a los nuevos niveles A1 y A2, respectivamente.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

ANEXO 2 MODELO DE GESSTION POR COMPETENCIAS.

Eliminar las Competencias Genéricas en todo el anexo

Capitulo XI SISTEMA DE COBERTURA INTERNA

Incluir

Compromiso de incremento de 2 nivelitos por trabajador durante la vigencia del Convenio.

Incluir:

Criterios mínimos exigibles para poder optar a una plaza

Los requisitos para poder optar a una plaza de promoción interna son los que a continuación se relacionan:

Criterios exigibles:

Grupo Profesional I :

- 1. Titulación universitaria (licenciatura, ingenierías, diploma turras, ingenierías técnicas)**

Grupo Profesional II:

- 1. Banda 1. (Responsables) Titulación universitaria (licenciatura, ingenierías, diploma turras, ingenierías técnicas).**
- 2. Banda II. (técnicos y encargados) Diploma turra, ingeniería, técnica o formación profesional grado superior.**

Grupo Profesional III:

- 1. Títulos formativos mínimos exigibles de: ESO FORMACION PROFESIONAL GRADO MEDIO Y GRADO SUPERIOR.**

También podrán determinarse ESPECIALIDADES concretas asociadas a las características de la plaza.

Aquellos que no reúnan o acrediten estas condiciones mínimas deberán ser eliminados y excluidos de concurso de meritos y/o oposición.

Estas titulaciones no serán exigibles para el personal con antigüedad anterior al 1/1/2010, salvo que fuera imprescindible el título para ejercer la ocupación (titulaciones oficiales para ejercer el oficio o profesión).

ANEXO 3 PLAN DE IGUALDAD

NOTA: Se deberán incluir los textos de los artículos ya negociados y acordados en Mesa Negociadora del III Convenio.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, firmando la presente acta los representantes en señal de conformidad.

PUERTOS DEL ESTADO

CC.OO.

UGT

CIG

ELA

LAB