

les y la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, sobre un programa denominado «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler», y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Protocolo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 28 de junio de 2001.—El Secretario general técnico, Luis Martínez-Sicluna Sepúlveda.

#### ANEXO

#### Protocolo de colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias sobre la realización del programa «Bolsa de vivienda joven en alquiler»

En Madrid, a 18 de mayo de 2001.

#### REUNIDOS

De una parte, la ilustrísima señora doña Elena Azpiroz Villar, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

Y, de otra parte, el excelentísimo señor don Marcial Morales Martín, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

#### INTERVIENEN

La ilustrísima señora doña Elena Azpiroz Villar, como Directora general del Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nombrada por Real Decreto 492/1999 de 18 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 67, de 19 de marzo), en nombre y representación de la Administración General del Estado —Instituto de la Juventud—, según las competencias que le corresponden a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y del artículo 6.2 del Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre.

Y el excelentísimo señor don Marcial Morales Martín, como Consejero de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias actuando en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de Canarias, en virtud de las competencias que le otorga el artículo 29.1.k) de la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, en relación con el Decreto 246/1995, de 20 de julio, por el que se asignan las competencias a los miembros del Gobierno.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

#### EXPONEN

Que con fecha 11 de junio de 1998 se firmó la ampliación del Convenio de colaboración suscrito el 26 de abril de 1996 entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias para conjuntamente promover actuaciones que contribuyan a favorecer el acceso a la vivienda de la juventud.

Que en la cláusula Segunda del referido Convenio de ampliación se establece que, para dar continuidad al mismo, se firmará en el primer trimestre de cada año un Protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Que siguiendo vigentes los motivos que dieron lugar al Convenio antedicho, las partes en el mismo acuerdan suscribir el presente Protocolo, según el tenor de las siguientes

#### CLÁUSULAS

Primera.—El presente Protocolo tiene por objeto dar continuidad a las acciones pactadas en la estipulación quinta del Convenio suscrito entre las dos partes el 26 de abril de 1996.

Segunda.—Para el año 2001, la distribución pormenorizada de las aportaciones de cada una de las partes para este Programa, serán las siguientes:

I. El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico, 19.201.323A.226.10 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro Multirriesgo-Hogar: 15.000.000 de pesetas (90.151,82 euros).

La prima para cada una de las pólizas será 9.000 pesetas (54,09 euros).

2. La cobertura del seguro de Caución: 20.000.000 de pesetas (120.202,42 euros).

La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3 por 100 de la renta anual de cada contrato.

3. La realización de los Cursos de Formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del Programa: 7.650.000 pesetas (45.977,43 euros). Total de su aportación: 42.650.000 pesetas (256.331,66 euros).

Esta cantidad es global para todas las Administraciones Públicas incorporadas al Programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler.

II. La Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, con cargo a la partida presupuestaria 2001.23.09.323A.229.88, asumirá los gastos que se produzcan en el desarrollo del Programa «Bolsa de Vivienda Joven en las islas de Tenerife y Gran Canaria» hasta un máximo de 30.544.080 pesetas (183.573,62 euros), cuantía que comprende los gastos que se produzcan por los siguientes conceptos:

Arrendamiento de local.

Impuestos locales.

Mantenimiento.

Dotación de material inventariable.

Personal.

Publicidad.

Tercera.—El presente Protocolo estará vigente durante todo el año 2001.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.—Por el Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—Por la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, Marcial Morales Martín.

**14398** RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alquimodul, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alquimodul, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.013.642), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE «ALQUIMODUL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «Alquimodul,

Sociedad Anónima», y el personal que preste sus servicios en la empresa, con las exclusiones contempladas en el artículo 2 del presente Convenio.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 1, queda excluido del presente Convenio Colectivo el personal de alta dirección que preste sus servicios para la empresa al amparo del artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de «Alquimodul, Sociedad Anónima».

#### Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, excepto en lo relativo a las retribuciones recogidas en el anexo I, cuya vigencia se retrotraerá al 1 de enero de 2001 para aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo esté vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2. La vigencia del presente Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2002.

3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia.

La denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión.

De no mediar denuncia el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del año 2003, en los términos previstos en el artículo 86.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase parte del presente Convenio Colectivo, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser nuevamente negociado íntegramente.

Lo mismo ocurrirá para el supuesto de que la Jurisdicción Social declare nulo parte del presente Convenio Colectivo, por considerarse lo pactado un todo indivisible.

#### Artículo 6. *Comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.*

Para la interpretación y cumplimiento del presente Convenio se constituye una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

La citada Comisión se constituirá por tres miembros de la representación de los trabajadores y otros tres miembros de la representación de la empresa, siendo aconsejable que los citados miembros sean de los que, en su día, pertenecieron a la mesa negociadora del presente Convenio Colectivo. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá a requerimiento de alguna de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría simple.

### CAPÍTULO II

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de:

Durante los meses comprendidos entre septiembre y junio, ambos inclusive, se establece una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo prestadas de lunes a viernes de 8 a 14 horas y de 15,30 a 17,30.

Durante los meses de julio y agosto se establece con carácter general una jornada intensiva de 35 horas semanales de trabajo efectivo prestadas de Lunes a Viernes de 8,00 a 15,00 horas. No obstante lo anterior, por necesidades del servicio, la empresa establecerá un calendario de guardias a realizar de lunes a jueves, que se expondrá con la debida antelación y que será expuesto en el tablón de anuncios. La asignación del calendario

de guardias se realizará diariamente y con carácter rotativo. Los trabajadores en servicio de guardia realizarán una jornada diaria de 8 horas de trabajo efectivo, prestadas de 8,00 a 13,30 horas y de 15,00 a 17,30 horas.

##### Artículo 8. *Descanso semanal.*

Todos los trabajadores disfrutarán de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso semanal. Dicho descanso se disfrutará con carácter general los sábados y domingos.

Si por necesidades urgentes e imprevisibles del servicio algún trabajador no pudiese disfrutar del descanso semanal en los días señalados, las partes acordarán la oportuna compensación.

##### Artículo 9. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año. El personal que ingrese o cese sus servicios en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Al menos la mitad de las vacaciones serán disfrutadas en el período vacacional comprendido entre los meses de junio y septiembre. No obstante, si el trabajador lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar vacaciones fuera del período establecido.

A los efectos anteriores, la empresa establecerá, atendiendo a las solitudes del personal y a las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones de forma que los trabajadores conozcan las fechas en que disfrutarán vacaciones con dos meses de antelación al citado disfrute.

##### Artículo 10. *Permisos y licencias.*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo.
3. Dos días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días.
4. Tres días por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia y dentro del territorio nacional al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio nacional, el plazo será de cinco días.
5. Un día por traslado de domicilio habitual.
6. Dieciséis horas anuales por asuntos propios.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
8. Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en fracciones. La trabajadora podrá a su voluntad reducir la jornada en media hora con la misma finalidad.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 11. *Disposición general en relación con la organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente y al presente Convenio, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

##### Artículo 12. *Período de prueba.*

Se estará a lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

#### Artículo 13. *Cesación voluntaria.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios por escrito duplicado, que le será devuelto con el «enterado».

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

#### Artículo 14. *Absentismo laboral.*

Se entiende por tiempo de absentismo laboral, aún justificado, cualquier ausencia al trabajo que no tenga causa en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en el presente Convenio Colectivo.

Expresamente, se acuerda que no computarán, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

1. Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
2. Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
3. Accidente de trabajo.
4. Maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
5. Licencias y vacaciones.
6. Enfermedad o accidente no laboral cuando exista justificante expedido por facultativo especialista o cuando exista parte de baja expedido por facultativo de medicina general, en ambos casos de la Seguridad Social.

El tiempo de absentismo laboral se imputará automáticamente a las dieciséis horas previstas en el apartado 6 de artículo 10.

Una vez agotadas las citadas dieciséis horas, los trabajadores que incurran en absentismo laboral tendrán opción a recuperar el tiempo de absentismo o a que se les descuente de la nómina siguiente el salario correspondiente al tiempo de absentismo.

#### Artículo 15. *Prohibición de fumar.*

Las partes convienen en estudiar la prohibición de fumar en «Alquimodul, Sociedad Anónima», cuando dicha materia se regule por vía legal o reglamentaria.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 16. *Disposición general en materia de clasificación profesional.*

En los artículos siguientes se establece la clasificación profesional vigente en «Alquimodul, Sociedad Anónima», para lo que se definen los grupos y categorías profesionales atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación de servicios de los trabajadores.

La clasificación profesional de referencia ha sido concebida teniendo en cuenta el «Acuerdo sobre cobertura de vacíos» y ha sido elaborada conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Asimismo, se establece la correspondencia entre categoría profesional y nivel salarial.

#### Artículo 17. *Definición, descripción y contenido de los grupos profesionales.*

##### Grupo profesional 1:

Criterios generales.—Realizan tareas auxiliares y dependientes bajo instrucciones concretas sin que se necesite formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación.—Experiencia profesional o la equivalente a certificado de escolaridad.

##### Grupo profesional 2:

Criterios generales.—Realizan tareas auxiliares siguiendo un método de trabajo preciso con supervisión que exigen conocimientos profesionales básicos y un período breve de adaptación.

Formación.—Experiencia profesional o la equivalente a Educación General Básica.

##### Grupo profesional 3:

Criterios generales.—Realizan tareas para las que se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos. Además de los conocimientos técnicos o propios del oficio requiere un cierto grado de aportación personal.

Formación.—La equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional I complementada con formación específica o experiencia en el puesto de trabajo.

##### Grupo profesional 4:

Criterios generales.—Tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren especialización. Supervisión y coordinación de las funciones realizadas por los trabajadores de una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre la misma.

Formación.—La equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado medio.

##### Grupo profesional 5:

Criterios generales.—Tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomado universitario, completada con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado superior.

#### Artículo 18. *Definición de los factores de encuadramiento.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 del «Acuerdo sobre cobertura de vacío», la asignación de los trabajadores a un grupo profesional concreto será resultado de la ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

La formación mínima de cualificación en los Grupos Profesionales no es un criterio de asignación determinante ni excluyente de la pertenencia al Grupo Profesional.

#### Artículo 19. *Áreas de actividad funcional.*

Se entiende por área de actividad funcional las divisiones orgánicas homogéneas en que se halla dividida la empresa, a saber: técnico, explotación, comercial, administración, y control de gestión.

1. Técnico.—Este área funcional integra todas las categorías profesionales que realicen tareas de apoyo técnico que se precise para la correcta comercialización de los productos de la empresa.

2. Explotación.—Este área funcional incluye todas las categorías profesionales que lleven a cabo tareas relativas al mantenimiento y montaje de los productos finales comercializados por la empresa, incluyendo las tareas auxiliares que sean necesarias para lo anterior (compras, etc.).

3. Comercial.—Este área funcional integra todas las categorías profesionales cuya actividad se dirija a la comercialización de los productos de la empresa.

4. Administración.—Este área funcional incluye todas las categorías profesionales destinadas a trámites y gestiones precisos para el correcto desarrollo de la actividad ordinaria de la empresa.

5. Control de gestión.—Esta área funcional incluye todas las categorías profesionales dedicados al análisis, control, gestión y presupuestos de la empresa.

#### Artículo 20. *Relación de grupos profesionales, áreas de actividad funcional y categorías profesionales.*

##### Grupo profesional 1

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Auxiliar técnico.
Explotación.	Auxiliar de explotación. Auxiliar de compras. Peón montador. Almacenero.

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Comercial.	Auxiliar comercial.
Control de gestión.	Auxiliar de control de gestión.
Administración.	Auxiliar administrativo. Telefonista. Recepcionista.
Administración.	Auxiliar informático. Ordenanza.

## Grupo profesional 2

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Auxiliar técnico de 1. <sup>a</sup>
Explotación.	Oficial montador. Encargado de parque. Ayudante jefe de obra. Especialista montador. Oficial de explotación. Encargado de compras.
Comercial.	Coordinador comercial. Comercial. Oficial comercial.
Control de gestión.	—
Administración.	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup>

## Grupo profesional 3

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Ayudante técnico. Oficial técnico. Delineante.
Explotación.	Jefe de explotación. Jefe de obras. Encargado de explotación. Controlador de parque.
Comercial.	Subdelegado comercial.
Control de gestión.	Ayudante de control de gestión.
Administración.	Jefe de sección. Informático. Secretaría de dirección. Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .

## Grupo profesional 4

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Jefe técnico.
Explotación.	Responsable de explotación.
Comercial.	Jefe de ventas.
Control de gestión.	—
Administración.	Jefe de administración. Jefe de contabilidad.

## Grupo profesional 5

Área de actividad funcional	Categorías profesionales
Técnico.	Director técnico.
Explotación.	Director de explotación.
Comercial.	Director comercial. Delegado comercial.
Control de gestión.	Jefe de control de gestión.
Administración.	Director financiero. Director administrativo. Jefe de personal.

## Artículo 21. Correspondencia entre categorías profesionales y niveles salariales.

Nivel salarial	Categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo profesional
1	Director técnico.	Técnico.	5
1	Director de explotación.	Explotación.	5
1	Director comercial.	Comercial.	5
1	Delegado comercial.	Comercial.	5
1	Jefe de control de gestión.	Control de gestión.	5
1	Director financiero.	Administración.	5
1	Director administrativo.	Administración.	5
1	Jefe de personal.	Administración.	5
2	Jefe técnico.	Técnico.	4
2	Responsable explotación.	Explotación.	4
2	Jefe de ventas.	Comercial.	4
2	Jefe de administración.	Administración.	4
2	Jefe de contabilidad.	Administración.	4
3	Ayudante técnico.	Técnico.	3
3	Jefe de explotación.	Explotación.	3
3	Jefe de obras.	Explotación.	3
3	Ayudante de control de gestión.	Control de gestión.	3
4	Oficial técnico.	Técnico.	3
4	Delineante.	Técnico.	3
4	Informático.	Administración.	3
4	Subdelegado comercial.	Comercial.	3
4	Jefe de sección.	Administración.	3
5	Encargado de explotación.	Explotación.	3
6	Secretaría de dirección.	Administración.	3
6	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup>	Administración.	3
6	Controlador de parque.	Explotación.	3
6	Coordinador comercial.	Comercial.	2
6	Oficial de control de gestión.	Control de gestión.	3
7	Oficial montador.	Explotación.	2
7	Comercial.	Comercial.	2
8	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup>	Administración.	2
8	Auxiliar técnico de 1. <sup>a</sup>	Técnico.	2
8	Encargado de parque.	Explotación.	2
8	Ayudante jefe de obra.	Explotación.	2
8	Especialista montador	Explotación.	2
8	Oficial de explotación.	Explotación.	2
8	Encargado de compras.	Explotación.	2
8	Oficial comercial.	Comercial.	2
9	Auxiliar técnico.	Técnico.	1
9	Auxiliar de compras.	Explotación.	1
9	Auxiliar de explotación.	Explotación.	1
9	Peón montador.	Explotación.	1
9	Almacenero.	Explotación.	1
9	Auxiliar comercial.	Comercial.	1
9	Auxiliar de control de gestión.	Control de gestión.	1
9	Auxiliar administrativo.	Administración.	1
9	Telefonista.	Administración.	1

Nivel salarial	Categoría profesional	Área actividad funcional	Grupo profesional
9	Recepcionista.	Administración.	1
9	Auxiliar informático.	Administración.	1
9	Ordenanza.	Administración.	1

#### Artículo 22. *Ascensos.*

El sistema de ascenso se producirá por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: Formación, mérito, antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones

#### Artículo 23. *Principios generales en materia salarial.*

Las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Las retribuciones del presente Convenio Colectivo y cualesquiera otras retribuciones que perciba el trabajador, caso de existir, se actualizarán para el ejercicio 2002 de conformidad con el Índice de Precios al Consumo previsto en los Presupuestos Generales del Estado, tomando como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Si el Índice de Precios al Consumo real fuera superior o inferior en un 0,50 por 100 al Índice de Precios al Consumo previsto para el mismo período, las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo se actualizarán de conformidad con el Índice de Precios al Consumo previsto más o menos la desviación señalada.

Dicha revisión se realizará, en su caso, en la nómina de marzo del ejercicio 2002.

El pacto de revisión salarial señalado para el ejercicio 2002 será también de aplicación en los ejercicios siguientes, siempre que el presente Convenio Colectivo sea prorrogado por no existir denuncia expresa de las partes.

#### Artículo 24. *Compensación y absorción de salarios.*

Los beneficios otorgados por el presente Convenio, estimados en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables y absorbibles con respecto a las consignaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, excepto el plus extrasalarial de transportes urbanos y el plus de antigüedad.

#### Artículo 25. *Estructura salarial.*

La estructura salarial comprenderá el salario base fijado en el presente Convenio Colectivo para la categoría profesional que ostente el trabajador. El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a las circunstancias que motiven, en su caso, la percepción de complementos salariales.

#### Artículo 26. *Forma de pago de los salarios.*

1. El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos días del mes por cheque o transferencia bancaria en la cuenta bancaria que designe el trabajador.

2. En aquellos casos en que el pago se realice por cheque bancario, se concederá a cada trabajador un período de quince minutos dentro de su jornada de trabajo, para hacer efectivo el cobro, será facultad de la empresa el determinar el momento en que el trabajador haya de disponer de los citados quince minutos.

#### Artículo 27. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Se establece un complemento salarial de antigüedad que figurará en los recibos de salarios con esa denominación y que se computará desde

el ingreso del trabajador en la empresa, incluido el período de prueba, en su caso.

Dicho complemento salarial consistirá en cuatrienios cuya cuantía se calculará aplicando el porcentaje del 4,7 por 100 al sueldo base que el trabajador perciba en el momento en que el trabajador cumpla el cuatrienio.

Se entenderá devengado el cuatrienio en el mes siguiente a aquél en el que se cumpla el período de cuatro años de servicio en la empresa.

Se establece un límite de seis cuatrienios sin que a partir de ese límite los trabajadores generen complemento de antigüedad, respetándose como condición más beneficiosa la situación de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan un número superior de cuatrienios.

Cuando se alcance el límite anterior, el complemento personal de antigüedad quedará consolidado y pasará a estar reflejado en los recibos de salarios con la denominación de «complemento ad personam consolidado».

El complemento ad personam consolidado se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se revise el resto de las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

Las tablas de cuatrienios para el ejercicio 2001 serán las que se adjuntan en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Durante el ejercicio 2002 el cuatrienio se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios. Igual sucederá en los ejercicios siguientes siempre que el presente Convenio Colectivo sea prorrogado por no existir denuncia expresa de las partes.

#### Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

A) Junio y Navidad.—La empresa conviene en abonar a los trabajadores el importe de una mensualidad ordinaria en los meses de junio y otra mensualidad ordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad.

Las partes acuerdan que la gratificación extraordinaria de junio se prorrateará entre las doce mensualidades ordinarias.

B) Beneficios.—La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios que se devengará por año natural y que se prorrateará entre las doce mensualidades ordinarias.

#### Artículo 29. *Plus de transportes urbanos.*

Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de la Seguridad Social de transportes urbanos de once mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Las once mensualidades indicadas se pagarán de forma prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

#### Artículo 30. *Dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo percibirán:

1. Kilometraje.—Cuando el trabajador utilice en los desplazamientos su propio vehículo, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda en ese concepto a efectos de exención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En este momento es de 28 pesetas/kilómetro.

2. Gastos de viaje.—Los gastos de viaje, previa justificación, serán abonados en su integridad por la empresa.

#### Artículo 31. *Gastos de locomoción.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo, sea dentro o fuera de la misma población, serán compensadas por los gastos de kilometraje en la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda a efectos de exención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En este momento es de 28 pesetas/kilómetro.

La compensación anterior operará sólo cuando el trabajador utilice en los desplazamientos su propio vehículo.

### CAPÍTULO VI

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

Esta enumeración no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

#### Artículo 33. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 34. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o residencia.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público, clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Artículo 35. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa. Se entenderá por descuido importante cualquiera que afecte al funcionamiento del material a género referido.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respecto o consideración al público, clientes o proveedores de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 37. *Sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### Artículo 38. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.<sup>a</sup> Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2.<sup>a</sup> Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.<sup>a</sup> Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 39. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### **Acción social**

#### Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

Como complemento al subsidio de incapacidad temporal abonado por la Seguridad Social, la empresa reconoce las siguientes mejoras:

1. En los supuestos de enfermedades o accidentes, comunes o profesionales, de duración inferior a cuatro días debidamente justificadas. El trabajador percibirá el 100 por 100 del salario real, sin que ese beneficio pueda exceder de dos veces al año.

Agotado el beneficio contemplado en el párrafo anterior, en los supuestos de enfermedades o accidentes, comunes o profesionales, de duración inferior a cuatro días debidamente justificadas, se aplicará la normativa prevista en materia de absentismo laboral.

2. En los supuestos de enfermedades o accidentes, comunes o profesionales, de duración superior a cuatro días en las que el trabajador pruebe fehacientemente la situación de incapacidad temporal mediante la entrega del correspondiente parte de baja médica o confirmación en los plazos legalmente establecidos. La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real que perciba el trabajador.

#### Artículo 41. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de trabajador con un año de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a los herederos del trabajador fallecido el importe de tres mensualidades iguales cada una de ellas a la última que percibiera aumentada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### Artículo 42. Préstamos al personal.

La empresa se compromete a estudiar las condiciones de concesión de préstamos al personal.

#### Artículo 43. Seguro de accidentes.

Todos los trabajadores de la empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro que cubre las consecuencias de los accidentes

que pudieran sufrir los trabajadores tanto durante el ejercicio de su actividad profesional como durante el tiempo libre, por las siguientes garantías y sumas aseguradas:

Muerte: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas.

## CAPÍTULO VIII

### Prevención de riesgos laborales

El régimen de prevención de riesgos laborales se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa facilitará la ropa de trabajo homologada al personal asignado en departamentos cuyo trabajo requiera de equipos de protección especiales.

En especial, la empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Disposición transitoria primera.

La empresa llevará a cabo la reclasificación profesional en el plazo máximo de seis meses a partir de la vigencia del presente Convenio.

## ANEXO I

### Tablas salariales para el ejercicio 2001

Área actividad funcional	Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial	Salario base - Pesetas	Antigüedad - Pesetas	P. transporte - Pesetas
Técnico .....	5	Director técnico .....	1	193.500	9.094	10.100
Técnico .....	4	Jefe técnico .....	2	171.000	8.037	10.100
Técnico .....	3	Ayudante técnico .....	3	161.100	7.572	10.100
Técnico .....	3	Oficial técnico .....	4	149.050	7.005	10.100
Técnico .....	3	Delineante .....	4	149.050	7.005	10.100
Técnico .....	2	Auxiliar técnico de 1.ª .....	8	118.100	5.551	10.100
Técnico .....	1	Auxiliar técnico .....	9	102.090	4.798	10.100
Explotación .....	5	Director de explotación .....	1	193.500	9.094	10.100
Explotación .....	4	Responsable de explotación .....	2	171.000	8.037	10.100
Explotación .....	3	Jefe de explotación .....	3	161.100	7.572	10.100
Explotación .....	3	Jefe de obras .....	3	161.100	7.572	10.100
Explotación .....	3	Encargado de explotación .....	5	141.850	6.667	10.100
Explotación .....	3	Controlador del parque .....	6	128.750	6.051	10.100
Explotación .....	2	Oficial montador .....	7	125.100	5.880	10.100
Explotación .....	2	Encargado de parque .....	8	118.100	5.551	10.100
Explotación .....	2	Ayudante jefe de obra .....	8	118.100	5.551	10.100
Explotación .....	2	Especialista montador .....	8	118.100	5.551	10.100
Explotación .....	2	Oficial de explotación .....	8	118.100	5.551	10.100
Explotación .....	2	Encargado de compras .....	8	118.100	5.551	10.100
Explotación .....	1	Auxiliar de compras .....	9	102.090	4.798	10.100
Explotación .....	1	Auxiliar de explotación .....	9	102.090	4.798	10.100
Explotación .....	1	Peón montador .....	9	102.090	4.798	10.100
Explotación .....	1	Almacenero .....	9	102.090	4.798	10.100
Comercial .....	5	Director comercial .....	1	193.500	9.094	10.100
Comercial .....	5	Delegado comercial .....	1	193.500	9.094	10.100
Comercial .....	4	Jefe de ventas .....	2	171.000	8.037	10.100
Comercial .....	3	Subdelegado comercial .....	4	149.050	7.005	10.100
Comercial .....	2	Coordinador comercial .....	6	128.750	6.051	10.100
Comercial .....	2	Comercial .....	7	125.100	5.880	10.100
Comercial .....	2	Oficial comercial .....	8	118.100	5.551	10.100
Comercial .....	1	Auxiliar comercial .....	9	102.090	4.798	10.100
Control y gestión .....	5	Jefe de control y gestión .....	1	193.500	9.094	10.100
Control y gestión .....	3	Ayudante de control y gestión .....	3	161.100	7.572	10.100
Control y gestión .....	3	Oficial de control y gestión .....	6	128.750	6.051	10.100
Control y gestión .....	1	Auxiliar de control y gestión .....	9	102.050	4.798	10.100
Administración .....	5	Director financiero .....	1	193.500	9.094	10.100
Administración .....	5	Director administrativo .....	1	193.500	9.094	10.100
Administración .....	5	Jefe de personal .....	1	193.500	9.094	10.100
Administración .....	4	Jefe de administración .....	2	171.000	8.037	10.100
Administración .....	4	Jefe de contabilidad .....	2	171.000	8.037	10.100
Administración .....	3	Jefe de sección .....	4	149.050	7.005	10.100

Área actividad funcional	Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial	Salario base — Pesetas	Antigüedad — Pesetas	P. transporte — Pesetas
Administración .....	3	Informático .....	4	149.050	7.005	10.100
Administración .....	3	Secretaría de dirección .....	6	128.750	6.051	10.100
Administración .....	3	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	6	128.750	6.051	10.100
Administración .....	2	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	8	118.100	5.551	10.100
Administración .....	1	Auxiliar administrativo .....	9	102.090	4.798	10.100
Administración .....	1	Telefonista .....	9	102.090	4.798	10.100
Administración .....	1	Recepcionista .....	9	102.090	4.798	10.100
Administración .....	1	Auxiliar informático .....	9	102.090	4.798	10.100
Administración .....	1	Ordenanza .....	9	102.090	4.798	10.100

**14399**

*RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el Acuerdo de adhesión del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, la suscripción del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para dicho sector, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para el mismo.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el Acuerdo de adhesión del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), la suscripción del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para dicho sector, así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para el mismo, que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2001, de una parte por la representación de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada documentación en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**Acta de la Comisión Paritaria de Formación del I Convenio Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias para la Adhesión al III ANFC y constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias**

Asistentes:

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias:

Don Santiago N. Díaz Fraile, don Martín González Núñez, doña Julia González Alcalde, don Carlos Tarrío Ruiz, doña Ana Isabel de Domingo Miguel, don Heraclio Oeo Gómez y don Gonzalo Carrasco Morey.

UGT:

Don Francisco Rivas Ruiz, don Joaquín Martínez González y don Juan José García Cañada.

Asistencia técnica de FORCEM:

Doña María Ángeles Jiménez Fernández-Sesma.

CC.OO.:

Don Juan Manuel del Campo Vera, don Antonio Escobar Ruiz, don Roque García Donaire y don José Puerto Rivas.

Reunida en Madrid a 12 de junio de 2001, la Comisión Paritaria de Formación del I Convenio de Marco de Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias compuesta por las organizaciones

empresariales y sindicales representadas por los miembros señalados anteriormente, han alcanzado los siguientes acuerdos, por unanimidad.

Primero.—Adherirse al III Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado por Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001.

Segundo.—En el desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua se suscribe el II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, cuyo texto se adjunta a la presente acta, que es firmado por un representante de cada una de las partes.

Tercero.—Constituir conforme a lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua la Comisión Paritaria Sectorial de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias compuesta por cuatro miembros por la representación sindical y cuatro por la representación empresarial, con las funciones y facultades que dicho Acuerdo les atribuye en su artículo 18 y las que se derivan del II Acuerdo Estatal de Formación Continua de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Cuarto.—Aprobar el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

Quinto.—Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día siguiente al de su firma.

Sexto.—Remitir los acuerdos de la presente acta a la autoridad laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos legales oportunos.

**II Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, las organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de las trabajadoras y de los trabajadores.

En un sector como el de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, la globalización de los mercados y el aumento del comercio internacional suponen un reto para la competitividad de las empresas, sus productos, servicios y profesionales, y responder a ello exige una continua adaptación de las organizaciones y de los trabajadores a los constantes cambios tecnológicos, a los nuevos procedimientos y a las nuevas formas de organización del trabajo.

Así, Puertos del Estado, las Autoridades Portuarias y las organizaciones sindicales con representación en el sector, apuestan por la Formación Continua como instrumento clave para la competitividad de nuestros puertos y la estabilidad laboral de nuestros trabajadores, asumiendo la responsabilidad de impulsar y coordinar todas aquellas iniciativas de formación que conduzcan a la obtención de los objetivos marcados.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha y desarrollar un nuevo sistema de Formación Continua de gestión paritaria en el sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas