

c) Exigirá en todo caso, los siguientes requisitos de ingreso:

1. Titulación y aptitud suficiente para el puesto de trabajo, de acuerdo con la regulación establecida en los niveles, puestos de trabajo y titulaciones mínimas exigibles (artículo 10).

2. Haber cumplido la edad que fijen las leyes.

3. Acreditar las condiciones y preparación suficientes que se exigen para el desempeño del puesto del que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.

d) Con carácter general, la selección se efectuará por concurso-oposición. La selección para la contratación de puestos de niveles 11 y 12 podrá efectuarse por concurso de méritos.

e) En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación de los méritos y pruebas, ha de garantizarse la participación de representantes del personal en los términos y condiciones que se pacten en el ámbito inferior.

f) Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de organismos competentes o empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal.

g) Regirá el principio de agrupación de plazas, en orden a la economía de procedimiento y presupuestario.

h) Debe establecerse en las convocatorias una reserva de plazas para personas con minusvalías del 2 por 100 de la plantilla en aquellos puestos de trabajo que sean compatibles con su minusvalía, siempre que el ente público emplee un número de trabajadores que exceda de 50.

i) El abono de indemnizaciones o compensaciones por asistencia a Tribunales de oposiciones y concursos ha de efectuarse según lo regulado en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y disposiciones complementarias sobre indemnizaciones por razón de servicio en el sector público.

j) Podrá establecerse un período de prueba, que se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que no superará los quince días para los trabajadores sin cualificación profesional; los treinta días para los trabajadores con cualificación, incluido el personal administrativo, y los tres meses para el personal titulado.

La situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

k) En caso de que se seleccione a un trabajador que provenga de otro ente público Portuario, se le reconocerá la antigüedad que tuviese acreditada en el Sistema Portuario, respetándose en todo caso lo establecido en esta materia por la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en su disposición adicional sexta, modificada por la Ley 62/1997, de 26 de diciembre.

Artículo 9. Contratación temporal.

La contratación temporal de personal se regirá por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación y por la negociación colectiva de ámbito inferior en la medida que legalmente corresponda.

Se autoriza a que en los Convenios Colectivos de Puertos de Estado y Autoridades Portuarias se determinen las actividades en que puedan contratarse trabajadores eventuales. Fijado el concepto de eventualidad, las partes legitimadas en el ámbito inferior elegirán, de entre las siguientes duraciones, la que más se ajuste a sus necesidades:

1. Contratos eventuales de hasta seis meses, en un período de referencia de doce.

2. Contratos eventuales de hasta trece meses y medio, en un período de referencia de dieciocho meses.

Si se acuerda una duración inferior a las citadas, podrá alcanzarse el máximo con una sola prórroga. Igualmente, en Convenios inferiores se determinarán las actividades que con sustantividad propia puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.

Artículo 10. Clasificación profesional.

A) Grupos profesionales.—Se denominará grupo profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y son los siguientes:

Grupo I: Técnicos.

Grupo II: Administrativos Superiores.

Grupo III: Especialistas Técnicos.

Grupo IV: Administrativos.

Grupo V: Operarios.

La descripción y enumeración de las funciones y especialidades de cada grupo, así como de los mismos grupos profesionales, no presupone la obligatoriedad de su existencia en todos los puertos.

La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, al ente público respectivo.

Atendiendo a lo especificado anteriormente, se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Técnicos: Son los trabajadores a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera:

Jefe de Grupo.

Técnico A.

Analista Programador.

Piloto de primera.

Oficial de Máquinas de primera.

Contraamaestre titulado de Mantenimiento/Explotación.

Grupo II. Administrativos Superiores: Son los trabajadores que desempeñan tareas administrativas complejas para las que se precisa un alto nivel de cualificación o responsabilidad. Pueden desempeñar sus funciones con mando o sin él.

Técnico B.

Programador.

Técnico C.

Técnico administrativo.

Operador.

Grupo III. Especialistas Técnicos: Comprende a los trabajadores que, con especial cualificación y responsabilidad, realizan tareas u operaciones manuales o automatizadas en las actividades de explotación, conservación, vigilancia, mantenimiento, etc., propias del sistema portuario:

Encargado Jefe.

Patrón mayor de Cabotaje.

Mecánico Naval mayor.

Encargado.

Jefe de Celadores-Guardamuelles.

Patrón Dragador.

Patrón de Cabotaje.

Técnico Mecánico de Señales Marítimas.

Auxiliar técnico.

Mecánico Naval de primera.

Patrón de Tráfico Interior.

Jefe de Equipo.

Contraamaestre.

Oficial.

Celador-Guardamuelles.

Grupo IV. Administrativos: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas comerciales y de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables y otras análogas de gestión de los distintos procesos del sistema portuario, utilizando para ello, en su caso, los equipos y programas necesarios para el tratamiento automatizado de la información:

Administrativo.

Auxiliar administrativo.

Conserje.

Recepcionista/Telefonista.

Ordenanza.

Grupo V. Operarios: Comprende a los trabajadores que realizan tareas u operaciones manuales o automatizadas en las actividades de explotación, conservación, vigilancia, mantenimiento, etc., propias del sistema portuario:

Marinero especialista.

Marinero.

Ayudante.

Peón.

B) Categorías:

	Nivel
Jefe de Grupo	12
Técnico A	11
Analista Programador	11
Piloto de primera	11
Oficial de Máquinas de primera	11

Contramaestre titulado	11
Técnico B	10
Programador	10
Encargado Jefe	10
Técnico C	9
Patrón mayor de Cabotaje	9
Mecánico Naval mayor	9
Encargado	9
Jefe Celadores Guardamuelles	9
Técnico administrativo	8
Operador	8
Patrón Dragador	8
Patrón de Cabotaje	8
Técnico Mecánico de Señales Marítimas	8
Administrativo	7
Auxiliar técnico	7
Mecánico Naval de primera	7
Patrón de Tráfico Interior	7
Jefe de Equipo	7
Auxiliar de Administración	6
Conserje	6
Contramaestre	6
Oficial	6
Celador Guardamuelles	6
Recepcionista/Telefonista	4
Ordenanza	4
Marinero especialista	4
Ayudante	4
Marinero	2
Peón	1

C) Puestos de trabajo.—La definición de los puestos-tipo para el sistema portuario en desarrollo de lo pactado en este Convenio Marco en materia de categorías y puestos de trabajo se recoge como anexo.

D) Grupo de trabajo.—Al objeto de adecuar la vigente clasificación profesional a los actuales requisitos de prestación de servicio público, y tomando como referencia el proyecto Objetivo 4 enmarcado dentro de las iniciativas de formación del Fondo Social Europeo, con el que se pretende determinar las nuevas competencias profesionales asociados a los distintos grupos profesionales, así como establecer los correspondientes itinerarios formativos para la cualificación de estos colectivos, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria quien, a la vista del resultado del proyecto anterior, adaptará, en su caso, los vigentes grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo, dentro del período de vigencia de este Convenio Marco.

E) Titulaciones mínimas exigibles para ingresos.

1. Ingresos:

Niveles 1 y 2: Se exige como requisito acreditar la posesión del título de Graduado Escolar o equivalente.

Niveles 3 al 6: Se exige como requisito acreditar la posesión del título de Formación Profesional 1 o equivalente.

Niveles 7 al 10: Se exige como requisito acreditar la posesión del título de Formación Profesional 2, BUP, COU o equivalente.

Niveles 11/12: Se exige como requisito acreditar la posesión de titulación de grado superior (Licenciaturas, Diplomaturas, Ingenierías Técnicas o equivalente).

Se entiende por «equivalente» cualquier titulación que venga a sustituir a las anteriormente mencionadas, según la nueva ordenación académica establecida por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

Si surgiera alguna nueva tarea o función no contemplada en la clasificación anterior, será objeto de asimilación por el ente público respectivo, hasta tanto se apruebe su definición específica por la Comisión Paritaria de este Convenio Marco.

Las categorías asignadas al personal no podrán sufrir modificación alguna fuera de los supuestos contemplados en este Convenio Marco.

2. Promoción profesional: En los concursos para promoción profesional se exigirán las titulaciones que, en su caso, legalmente corresponda y, además, se valorarán con preferencia los cursos de capacitación y formación realizados dentro los planes de formación de los entes públicos.

Artículo 11. *Movilidad funcional y polivalencia.*

Se establece la movilidad funcional en el seno de cada grupo profesional y categorías equivalentes y se pacta expresamente la polivalencia entre los diferentes grupos, con los límites de la titulación requerida.

La movilidad funcional y polivalencia que se pacta tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos:

Permitir cubrir las necesidades del servicio siempre que lo exijan las necesidades operativas de la empresa, contribuir a favorecer el trabajo en equipo, posibilitar la ocupación de periodos de inactividad de los trabajadores dentro de su jornada laboral, así como suplir las ausencias de carácter temporal de los trabajadores por motivos tales como vacaciones, bajas y sustitución de corta duración, etc., todo ello en el seno de los distintos grupos profesionales, sin más limitaciones que las impuestas por la capacitación/formación y titulación académica y profesional de los trabajadores. También ha de comprender la incorporación de aquellas funciones y tareas que sean consecuencia de los cambios evolutivos de los medios o procedimientos que se implanten.

Debe posibilitar la realización de tareas correspondientes a distinto grupo profesional, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Cuando, con fundamento en los anteriores criterios, los trabajadores vengán obligados a realizar plenamente las funciones propias de otro grupo o categoría profesional superior, con carácter de permanencia, aunque también con elemento de interinidad, percibirán por este concreto trabajo el salario correspondiente al grupo y categoría profesional cuyas tareas realicen.

El trabajador que realice plenamente las funciones de un grupo superior al de la categoría superior que tenga reconocida durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar que se proceda a la convocatoria pública correspondiente.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin menoscabo de la remuneración que le corresponda y por un período máximo de un mes al año. El ente público deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 12. *Jornada y vacaciones.*

Jornada.—Los Convenios Colectivos de ámbito inferior han de observar en la ordenación de la jornada de trabajo, que podrá ser desigual, los criterios siguientes:

a) No sobrepasar la jornada anual máxima de mil seiscientos ochenta y siete horas de trabajo efectivo.

b) En el ámbito de cada ente público se establecerá la distribución de la jornada semanal, que podrá ser desigual, y cuyo cómputo será cuatrimestral.

c) Cuando se trabaje en régimen de jornada partida ha de respetarse, con carácter general, un descanso entre los dos periodos de trabajo no superior a dos horas; en la jornada continuada, el descanso será de quince minutos computables como trabajo efectivo.

d) Con carácter general, deben salvaguardarse los descansos legales entre jornadas y semanal.

e) En los trabajos que requieran necesariamente la prestación continuada de servicios, tales como los de vigilancia, servicio de grúas, mantenimiento u otros, aun sin llegar a las veinticuatro horas y siempre que razones organizativas lo exijan, podrán establecerse turnos rotativos entre los trabajadores encargados de las correspondientes tareas, incluidos domingos y festivos si fuese necesario.

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

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

Horas extraordinarias.—Deben suprimirse las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se entenderá por horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Se establecen los siguientes tipos de horas extraordinarias:

A) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, las cuales se abonarán incrementando el valor del salario hora con un incremento del 75 por 100.