

las oficinas del Ayuntamiento de Torrelaguna, al objeto de trasladarse posteriormente, si fuera necesario, al terreno y proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación de las fincas afectadas.

A dicho acto deberán asistir los afectados, personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, el último recibo de la contribución y certificación catastral, pudiendo hacerse acompañar a su costa, si lo estima oportuno, de su Perito o Notario.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 56.2 del Reglamento de 26 de abril de 1957, de los interesados, así como las personas que siendo titulares de derechos e intereses económicos directos sobre los bienes afectados que se hayan podido omitir en la relación adjunta, podrán formular por escrito ante esta Jefatura, hasta el día señalado para el levantamiento del acta previa, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido padecer al relacionar los bienes y derechos que se afectan.

Madrid, 8 de mayo de 1980.—El Ingeniero Jefe.—7.769-E.

RELACION QUE SE CITA

Número	Nombre del propietario y domicilio	Superficie aproximada que se expropia — m ²	Forma en que se expropia	Clase de terrenos	Fecha levantamiento de las actas		
					D.	M.	H.
<i>Término municipal de Torrelaguna</i>							
1	Herederos de doña Clotilde Sanz Bañares. Torrelaguna (Madrid)	85	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
2	Doña Pilar Vera Cid. Torrelaguna (Madrid)	794	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
3	Don Juan José Cid Sanz y hermanos. Torrelaguna (Madrid)	421	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
4	Institución Marqués de Linares. Torrelaguna (Madrid)	2.631	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
5	Don Luis Miguel Cid Vera. Torrelaguna (Madrid)	1.498	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
6	Herederos de don Rafael Salazar. Torrelaguna (Madrid)	7	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
7	Don Juan José Cid Sanz y hermanos. Torrelaguna (Madrid)	2.780	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
8	Doña Concepción Vera Cid. Torrelaguna (Madrid)	2.990	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
9	Don Julián Blanco González. Torrelaguna (Madrid)	5.824	Parcialmente	Rústico	10	junio	11
10	Doña Emilia Paredes Martín. Torrelaguna (Madrid)	14	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
11	Doña Marcelina Paredes Martín. Torrelaguna (Madrid)	19	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
12	Herederos de doña Irene Acebedo Martín. Torrelaguna (Madrid)	632	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
13	Doña Margarita Sanz Gil Coronel. Torrelaguna (Madrid)	49	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
14	Herederos de don Juan José Cid Sanz y hermanos. Torrelaguna (Madrid)	1.214	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
15	Doña María Cartiez Alvarez de Miranda. Torrelaguna (Madrid)	445	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
16	Herederos de don Ramón Salazar. Torrelaguna (Madrid)	1.863	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
17	Don Julián Moreno Martín. Torrelaguna (Madrid)	1.485	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
18	Don Antonio Ubero Cid. Torrelaguna (Madrid)	25	Parcialmente	Rústico	10	junio	12
19	Doña Isabel López Rodríguez. Torrelaguna (Madrid)	392	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
20	Don Evaristo López Rodríguez. Torrelaguna (Madrid)	2.429	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
21	Doña Julia Cid Morena. Torrelaguna (Madrid)	360	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
22	Don Alejandro Huerta Herraz. Torrelaguna (Madrid)	2.119	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
23	Institución Marqués de Linares. Torrelaguna (Madrid)	6.353	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
24	Doña Esperanza Sanz Huerta. Torrelaguna (Madrid)	534	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
25	Don Pedro y don Valentín Cid Martín. Torrelaguna (Madrid)	1.910	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
26	Don José Montalvo. Torrelaguna (Madrid)	782	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
27	Doña María Luisa Jato Muñoz. Torrelaguna (Madrid)	202	Parcialmente	Rústico	10	junio	13
28	Doña Margarita Saz Gil Coronel. Torrelaguna (Madrid)	771,00	Parcialmente	Rústico	10	junio	16
29	Don Florencio Cid González. Torrelaguna (Madrid)	232	Parcialmente	Rústico	10	junio	16
30	Don Francisco Rodríguez García. Torrelaguna (Madrid)	859	Parcialmente	Rústico	10	junio	16
31	Institución Marqués de Linares. Torrelaguna (Madrid)	742	Parcialmente	Rústico	10	junio	16
32	Don Francisco Martín Sanz. Torrelaguna (Madrid)	61	Parcialmente	Rústico	10	junio	16
33	Don Florencio, doña Julia y don Juan Cid Rodríguez. Torrelaguna (Madrid)	493	Parcialmente	Rústico	10	junio	16

MINISTERIO DE TRABAJO

10446

RESOLUCION de 25 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el II Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, entre la representación de Juntas de Puerto, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y del personal obrero que en ellos trabaja.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, entre la representación de Juntas de Puerto, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de

Puertos, dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y del personal obrero que en ellos trabaja;

Resultando que con fecha 22 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para el personal obrero de las Juntas de Puerto, Puertos Autónomos y Comisiones Administrativas de Grupos de Puertos, dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, que fue suscrito el día 18 de abril de 1980 por las representaciones de la Dirección General de Puertos y Costas y la de los trabajadores, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General

por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el personal obrero de las Juntas de Puerto, Puertos Autónomos y Comisiones Administrativas de Grupos de Puertos, dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, suscrito el día 18 de abril de 1980.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de ambas partes negociadoras, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 25 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo entre la representación de Juntas de Puerto, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL OBRERO DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTÓNOMOS Y COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal*.—Queda sujeto al contenido normativo y obligacional de este Convenio el personal obrero que trabaje en los Puertos Autónomos, Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y demás Organismos Portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El Convenio regula las relaciones laborales entre las Entidades y Organismos mencionados y el personal obrero que en ellos trabaje.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio tendrá plena aplicación, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 1980 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Art. 5.º *Denuncia*.—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación económica, o por mayoría simple de la representación social, con un plazo de preaviso superior a dos meses respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Caso de ser denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 6.º *Naturaleza*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio*.—Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión General de Vigilancia e Inter-

pretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y del personal obrero. Esta Comisión, cuya composición no superará los 20 miembros, deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes.

A los efectos de su resolución por la autoridad competente y sobre las materias y con los fines mencionados en el párrafo anterior, podrá emitir informe tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada como sobre otra que la Comisión entienda debe traer a su seno para conocer de ella.

El cauce habitual para elevar ante la Comisión General las cuestiones colectivas en litigio serán las acostumbradas reuniones entre la Dirección y el Comité de Empresa, que se celebrarán al menos cada dos meses y a las que asistirá por cada parte un máximo de cuatro y seis miembros, según tenga la Entidad u Organismo un censo laboral de hasta 250 trabajadores o supere esta cifra, respectivamente.

Los representantes del personal obrero en la Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias serán retribuidas y cada miembro no superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.

b) Tendrán derecho a percibir de los Organismos portuarios donde trabajan el importe de los gastos de locomoción y dietas correspondientes a los viajes que realicen para asistir a las reuniones de la Comisión General, o para actuar en nombre de ella.

c) Ningún miembro de la Comisión General sufrirá merma en sus percepciones habituales cuando desempeñe funciones propias de su cargo.

CAPITULO II

Normativa

Art. 10. *Norma Interior de Trabajo*.—La Dirección, oyendo al Comité de Empresa, redactará una Norma Interior de Trabajo para concretar y desarrollar cuantos criterios de este Convenio considere necesario y ateniéndose a los preceptos generales del mismo.

Art. 11. *Aprobación y publicidad*.—Redactada la Norma Interior de Trabajo, se remitirá simultáneamente a la Dirección General de Puertos y Costas para su informe y a la autoridad laboral correspondiente para su aprobación, en su caso. Una vez aprobada, deberá figurar un ejemplar de la misma en el tablón de anuncios de cada servicio, para conocimiento de todos los que en él trabajan, sin perjuicio de que se entregue otro ejemplar a cada uno de los trabajadores.

Art. 12. *Aplicación de la legislación general*.—En lo no especialmente dispuesto en este Convenio serán de aplicación la Ordenanza del Trabajo para el Personal Obrero de los Organismos Portuarios Dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo y demás preceptos legales de carácter general.

En relación con lo indicado en el párrafo anterior, se considerará lo siguiente:

a) Se suprime en el artículo 43 de la Ordenanza los apartados cuarto, quinto y octavo del punto 1, el 15 del punto 2, y el quinto y décimo del punto 3.

b) En el apartado sexto del punto 3, se eliminará la expresión «o fuera del mismo», y en el 15 del punto 3, se eliminará la palabra «octava».

c) En el artículo 44, punto 3.4, se entenderá que la pérdida no se refiere a los derechos pasivos que tuviera el trabajador.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 13. *Organización*.—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Entidad u Organismo, pudiendo ésta, hacer las delegaciones que considere oportunas.

Antes de la implantación por la Dirección de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo deberá ser oída la representación obrera.

CAPITULO IV

Plantillas, ingresos y ascensos

Art. 14. *Plantillas*.—Las plantillas de personal obrero serán aprobadas por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a propuesta de la Dirección General de Puertos y Costas y en base a los proyectos de plantilla formulados por los Organismos, con el preceptivo informe del Comité de Empresa, pudiendo solicitar la citada Dirección General cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

Art. 15. *Aprendices*.—Son Aprendices los obreros mayores de dieciséis años que, en virtud del contrato especial de aprendizaje, ingresan en el trabajo para iniciarse en la práctica de las operaciones que se realizan en los Organismos, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

El período de aprendizaje será de dos años, no pudiendo terminar antes de los dieciocho años de edad, y en tal momento

el interesado pasará a la categoría de Ayudante, si hubiera vacante, previo examen. De no haberla, el trabajador podrá obtener la categoría de Peón especializado, si es que en ésta hubiera asimismo vacante. En ningún caso estos ascensos a las categorías de Ayudante y Peón Especialista sobrepasarán en número el 50 por 100 de los Aprendices existentes. De no existir vacante de Ayudante ni de Peón Especialista, el Aprendiz podrá optar por cesar al servicio del Organismo o percibir la diferencia al salario de Peón Especialista hasta que exista la misma.

Los Directores podrán reducir el período de aprendizaje y darlo por concluido antes de los dos años, siempre que el interesado haya cumplido los dieciocho, en cuyo caso éste pasaría a la categoría de Ayudante, previo el oportuno examen de aptitud.

Si terminado el período de aprendizaje se demostrase después de dos exámenes, con un año de intervalo, durante el cual continuará con el salario de Aprendiz, que el trabajador carece de facultades para poder aspirar a ser operario, pasará a la categoría de Peón.

El número de Aprendices en los Organismos o Entidades no superará en ningún momento el 1 por 100 de la plantilla, respetándose a todos los efectos este porcentaje, salvo ascensos o vacantes.

Art. 16. Ingresos.

1. El ingreso del personal se realizará con arreglo a las necesidades a cubrir.

Condiciones de ingreso: Para ingresar en los Organismos portuarios se requerirá:

1. Tener la nacionalidad española.
2. Aptitud física suficiente.
3. Haber cumplido la edad que fijen las leyes.
4. Estar en posesión del certificado de estudios primarios o el equivalente, de acuerdo con la legislación vigente.
5. Poseer y acreditar las condiciones de aptitud y preparación suficiente que se exige para desempeñar las funciones de que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.
6. Para los Celadores Guardamuelles, las condiciones que se especifiquen en su Reglamento.

El ingreso en las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos portuarios se efectuará por concurso de méritos y oposición libre, excepto la designación de Peones especializados y Aprendices, que será de libre nombramiento del Director, siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia y oído el Comité de Empresa.

En la redacción de las bases y programas a exigir en cada categoría tomará parte la representación laboral. Las bases y programas se harán públicas en los tabloneros de anuncios de los Organismos y Entidades.

En la realización y calificación de las pruebas de acceso participarán uno o dos representantes del personal obrero, según tenga el Centro de trabajo hasta 250 trabajadores o supere esta cifra, respectivamente. Estos representantes serán designados por el Comité de Empresa.

2. En las convocatorias que se hagan para el personal de nuevo ingreso se guardará una reserva mínima de dos tercios de los puestos de trabajo para los hijos de obreros empleados o jubilados.

Art. 17. *Periodo de prueba.*—El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificar y en treinta para el resto, salvo para los Celadores guardamuelles, que será el que fije su Reglamento. Durante este período tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional. En cualquier momento cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización alguna; y una vez terminado el período de prueba, el trabajador pasará a fijo, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

Art. 18. Ascensos.

1. Dentro de cada grupo profesional y en los niveles 7 al 3, ambos inclusive, se ascenderá mediante examen de aptitud entre el personal del nivel inmediato inferior. En igualdad de condiciones se tendrá en cuenta la antigüedad en el nivel inferior. Si no hubiere personal apto, se hará nueva convocatoria entre todo el personal obrero.

2. Las vacantes que se produzcan en los niveles 1 y 2 se proveerán, previo concurso de aptitud y méritos, entre el personal de ese grupo, de nivel o niveles inferiores, que desempeñen funciones de la misma índole, y si no hubiere aspirantes o, a juicio de la Dirección, éstos no reunieran las condiciones debidas, se convocará concurso general entre todo el personal.

3. A las plazas de Ayudantes o Marineros especialistas, cuando no sean cubiertas por Aprendices con aptitud suficiente y dentro del cupo establecido, tendrán derecho a optar los Peones especializados o Marineros respectivamente, que realicen trabajos análogos en las distintas ramas de trabajo.

4. Cuando no existiese en el Organismo personal apto para cubrir una plaza, podrá, previa la oportuna publicidad en todos los puertos, cubrirse con personal procedente de otros Organismos portuarios o de nuevo ingreso.

5. Tanto en la elaboración de los programas de examen y concursos como en el desarrollo de éstos participará la representación obrera.

6. Los grupos y las categorías profesionales son los que figuran en el anexo del presente Convenio.

7. Con objeto de conseguir que el personal obrero cuente con posibilidades de promoción dentro de la plantilla del Organismo, se realizarán los oportunos cursos de capacitación.

Art. 19. *Escalafón.*—Cada Organismo de puertos formará cada año el escalafón de su personal obrero, puesto al día, que contendrá los siguientes datos: Número de orden, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, categoría que real y permanentemente desempeña, años de servicio en el Organismo portuario y procedencia.

Estos datos se considerarán mínimos, pudiendo completarse con otros de carácter variable a la fecha del cierre del escalafón.

Por la Dirección del Organismo se expondrá el 1 de enero del año correspondiente, y durante treinta días naturales, el escalafón para conocimiento de los trabajadores, los cuales tendrán un plazo de otros treinta días para formular las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al último de los escalafones anteriormente aprobado.

El Director resolverá en plazo no superior a quince días, exponiéndose nuevamente el escalafón rectificado, en su caso, durante otro plazo de quince días. Las observaciones o reclamaciones sobre este escalafón, siempre en cuanto a las modificaciones con respecto al anterior aprobado, podrán ser dirigidas durante otro plazo de quince días a la Junta u órgano rector, la cual elevará el escalafón con las reclamaciones y su informe a la Dirección General de Puertos y Costas para la resolución procedente.

Agotada la vía administrativa, los interesados podrán reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

CAPITULO V

Clasificación del personal

Art. 20. Clasificación según la permanencia.

1. El personal obrero de estas Entidades u Organismos se clasifica, según su permanencia en el servicio de los mismos, en fijo, eventual e interino. Es fijo el que, teniendo el correspondiente nombramiento, ocupa un puesto en la plantilla respectiva debidamente aprobada por la correspondiente Orden ministerial del Departamento. Se considera eventual el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, a las que no se puede atender con personal fijo. Es, por último, interino el que sustituye al personal de plantilla en los casos de ausencia, permiso, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, Servicio Militar u otro de naturaleza análoga.

Los contratos de personal, tanto eventual como interino, deberán celebrarse por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas.

2. Sólo podrá contratarse personal eventual para aquellos trabajadores que tengan este carácter circunstancial y transitorio. Dicha contratación se llevará a cabo a través de las Oficinas de Empleo. Este personal, al igual que el interino, cesará en sus trabajos al terminar los motivos por los que fue contratado, sin derecho a indemnización alguna, debiéndose preavisar, no obstante, con quince días y un mes de antelación, respectivamente.

3. La Dirección podrá nombrar libremente personal obrero eventual para la realización de trabajos extraordinarios de seis meses de duración como máximo, bien de reparación, conservación o explotación, dentro de los créditos que para estos supuestos puedan disponer los Organismos portuarios. Deberá ser evitada la persistencia en el nombramiento de este personal eventual, resolviéndose mediante la modificación, o ampliación que corresponda, de la plantilla.

4. Las categorías del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas en todos los puertos las indicadas, si las necesidades del servicio y volumen del tráfico portuario no lo requieren.

5. Los Directores distribuirán los trabajos a realizar para el debido funcionamiento de los servicios, de forma que se acomoden en lo posible a las categorías y personal disponible.

Art. 21. *Clasificación según la función.*—Las categorías profesionales, con sus niveles y las correspondientes definiciones, se contendrán en los anexos del presente Convenio.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñen.

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en el Organismo. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en los anexos, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

La clasificación será realizada por la Dirección General de Puertos, en base a la propuesta de los Organismos, y con el preceptivo informe de la representación laboral.

Para la correcta clasificación, se procederá al análisis de cuantos puestos sean necesarios.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 22. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada ordinaria de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo,

en jornada partida, y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo, para la jornada continuada y turnos.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de cada puerto, las disponibilidades de personal y las características de los distintos servicios, se podrán adoptar los oportunos acuerdos en orden a la forma de realizar la jornada laboral. A estos efectos, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 34 y siguientes, y el Real Decreto 1775/1977, de 20 de mayo, sobre el régimen de horas de trabajo del personal que preste sus servicios en Organismos portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 23. *Vacaciones*.—Estas serán de un mes natural, a disfrutar entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

En el supuesto de que por necesidades del servicio sea necesario disfrutar las vacaciones dentro del período del 1 de noviembre al 30 de mayo, el período de duración será de cuarenta días naturales. En todo caso, el personal deberá concretar, durante el mes de noviembre, la petición de vacaciones para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva.

En la Norma Interior de Trabajo se establecerán las prioridades familiares y los turnos rotativos anuales. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas si las necesidades del servicio lo permiten.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año natural a que corresponden.

El personal disfrutará de sus vacaciones completas por años naturales, a partir del siguiente a su ingreso, y en éste, de la parte proporcional que le corresponda.

Art. 24. *Descanso dominical*.—Se observará el descanso dominical y el de los días festivos, con arreglo a la legislación vigente. Cuando un operario trabaje cuatro horas o más en un domingo o día festivo, percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación del 100 por 100 del mismo, con derecho a descanso en un día laborable de la semana siguiente. Si trabaja menos de cuatro horas, se aplicará el mismo régimen anterior sobre la mitad del jornal diario ya devengado y el descanso será de un día.

Cuando excepcionalmente no se pueda conceder ese descanso, percibirá, además del jornal o medio jornal ya devengado, una gratificación del 200 por 100 de dicho jornal o medio jornal, respectivamente.

Con objeto de respetar al máximo el descanso previsto anteriormente, los Organismos propondrán las plantillas racionales que los servicios demanden.

Art. 25. *Fiesta patronal*.—Todo el personal acogido al presente Convenio celebrará su fiesta patronal el día 16 de julio.

Art. 26. *Licencias*.—El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio:

— Propio: Diecisiete días.
— De padres o hijos: Un día o tres días si es necesario desplazamiento.

b) Nacimiento de:

— Hijo propio: Tres días o cinco días si es necesario desplazamiento. Corresponderá, asimismo, una licencia de cinco días en los casos de intervención quirúrgica, a juicio de la Dirección y del Comité de Empresa.
— Hermano o nieto: Un día o tres días si es necesario desplazamiento.

c) Enfermedad grave.

— Cónyuge: Cinco días.
— Ascendiente o descendiente: Tres días o cinco días si es necesario desplazamiento.

d) Fallecimiento:

— Cónyuge: Cinco días.
— Ascendiente o descendiente: Tres días o cinco días si es necesario desplazamiento.
— Hermanos: Dos días o cuatro días si es necesario desplazamiento.

Se entenderá que es necesario desplazamiento cuando haya que realizarse un viaje que no puede efectuarse en un día por la distancia kilométrica o por dificultades de comunicaciones.

e) Traslado de domicilio: Un día.

f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios: Uno a siete días. Tanto su duración como su otorgamiento estará determinado por las necesidades del servicio, teniendo además en cuenta las anteriores solicitudes del peticionario y su expediente personal, no pudiendo disfrutar de más de siete días de licencia de esta clase al año.

Las licencias del apartado d) se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa.

A los efectos contemplados en este artículo, cuando se refiere a días se entiende que son naturales.

Todas las licencias serán, en su caso, concedidas por la Dirección.

Si las necesidades del servicio lo permiten, no se producirán diferencias en cuanto al disfrute de fiestas o permisos extraordinarios entre el personal obrero y el funcionario que preste servicios en la Entidad u Organismo, debiendo reajustarse al efecto, si fuera necesario, el calendario laboral.

Art. 27. *Licencias sin sueldo*.—También podrá el personal obrero de los Organismos o Entidades que tengan un mínimo de un año de servicio solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, y les será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, por el Director. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 28. *Excedencias*.

1. *Excedencia voluntaria*. Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio del Organismo podrán solicitar excedencia voluntaria sin sueldo, por tiempo no inferior a un año ni superior a diez.

La petición deberá efectuarse por escrito a la Dirección, expresando el motivo en que se funda, y se concederá atendiendo a las necesidades justificadas del servicio y a la urgencia de las razones alegadas.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo el caso de concurrir un excedente especial o forzoso. La solicitud deberá hacerse por escrito antes de expirar el plazo de excedencia.

Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría correspondiera.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Departamento, contados a partir de la fecha de reingreso. El máximo de excedencia a disfrutar será de dos.

La excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto ni causará derecho alguno para el trabajador.

2. *Excedencia forzosa*. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la invalidez provisional. El trabajador será considerado en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que haya cobrado indemnización o prestación económica como consecuencia de su incapacidad laboral transitoria.

Esta situación de excedencia será con derecho a reserva de plaza en la misma categoría que venía desempeñando.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses, el Médico de la Seguridad Social no emitiera el informe-propuesta que inicia el expediente de invalidez por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Organismo podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir las remuneraciones que hasta dicho momento le estuvieran siendo abonadas por el mismo. La prórroga se otorgará, en su caso, por la Dirección, oído el Comité de Empresa y a los Servicios Médicos que tuviese establecido el Organismo.

Los que transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria no hubieren logrado su curación pasarán a la situación de jubilados, si reunieran las condiciones debidas.

El personal que se encuentre en el caso previsto en el presente artículo podrá solicitar la jubilación, si se hallase dentro de las condiciones establecidas en el Reglamento del Montepío a que pertenezca o bien su reingreso, si es dado de alta por la Seguridad Social.

Cuando al finalizar la excedencia forzosa por esta causa o al ser dado de alta el trabajador por la Seguridad Social se apreciase sensible disminución de las facultades para su ocupación habitual sin que reúna las condiciones exigidas para la jubilación por el Montepío a que pertenece, se procederá de la siguiente forma:

a) Se realizará un reconocimiento médico por el Organismo portuario, y si de él resultase discrepancia respecto al criterio del trabajador, se practicará un reconocimiento por el Organismo sanitario competente, que dictaminará su ulterior recurso.

b) Comprobada la invalidez o sensible disminución de facultades para el ejercicio de la profesión habitual, por el Ingeniero Director se procurará acoplar al trabajador en un puesto de trabajo acorde con las posibilidades del trabajador si hubiera vacantes disponibles, percibiendo éste la diferencia salarial con relación al nuevo puesto, hasta que sea absorbida por sucesivas mejoras.

c) Solamente en el caso de que se hubiesen agotado las posibilidades previstas en este Convenio se dará de baja al trabajador en la plantilla del Organismo portuario, teniendo derecho al reingreso y a ocupar la primera vacante que se produzca y para la que fuese apto, o para la que se promocionase, como consecuencia del tratamiento de rehabilitación que corresponda.

3. *Excedencia especial*. Pasará a esta situación el personal dependiente de los Organismos o Entidades portuarias que:

a) Sea designado para cargo político cuyo nombramiento haya de hacerse por Real Decreto.

b) Afiliado a una Central Sindical legalmente constituida, sea designado por ésta para desempeñar un cargo de direc-

ción en la misma que le incompatibilice con el cumplimiento de su horario de trabajo y tarea a desarrollar durante él.

c) A petición propia y autorizado por la Dirección del puerto y siempre que las necesidades del servicio lo permitan a juicio de la misma y de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa, preste sus servicios de forma permanente en utilillaje que, siendo propiedad de los Organismos portuarios, sea utilizado por terceros en régimen de concesión administrativa, cuyas cláusulas contemplen la posibilidad del empleo de personal de Organismos portuarios.

En las concesiones que se otorguen a partir del 1 de enero de 1979, en las que el utilillaje sea propiedad del Organismo portuario, figurará la obligación de solicitar del Organismo portuario la provisión de personal de dicho Organismo para el manejo del referido utilillaje, percibiendo en todo momento y en todo caso retribuciones superiores a las del Organismo portuario por todos los conceptos, incluyendo antigüedad, en puesto de trabajo análogo, quedando estos trabajadores en situación de excedencia especial, siempre que se cumplan previamente las condiciones previstas en el primer párrafo de este apartado c).

Asimismo figurará que la conservación se efectuará por los Servicios de Conservación del Organismo, siempre que éstos estén capacitados para ello y las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo, en las concesiones que se otorguen a partir del 1 de enero de 1979, y en las que el utilillaje sea propiedad del concesionario, figurará una cláusula en la que se indique la posibilidad de que soliciten personal del Organismo portuario en excedencia especial, en las condiciones antes citadas, siempre que dé su conformidad la Organización de Trabajadores Portuarios.

Los puestos de trabajo que queden vacantes por excedencias especiales se cubrirán, en su caso, con el personal interino definido en el artículo 20 de este Convenio.

Todas las causas de excedencia especial deberán ser comunicadas por escrito a la Dirección y acompañadas documentalmente y serán sin sueldo, retribución ni prestación u otro concepto evaluable económicamente, y se prolongarán por el tiempo que dure la causa motivadora o por rescisión o resolución de contrato con la concesionaria y con independencia de las causas de rescisión o resolución, y no causarán más que derecho a ocupar plaza de idéntica categoría profesional que se desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá comunicar a la Dirección su cese en el cargo motivo de la excedencia, dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, le ostentare.

En el plazo de un mes a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar por escrito a la Dirección su ingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a su derecho, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el Organismo.

CAPITULO VII

Salarios y otras formas de retribución

Art. 29.

1. Los salarios iniciales base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio será en 1980 los que figuran en el anexo I de este texto.

Los niveles 1, 2 y 3 de dicho anexo tendrán, asimismo, un completo retributivo, por mayor responsabilidad, del 15 por 100, 7 por 100 y 4 por 100, respectivamente, de la tabla salarial, que será computable a todos los efectos.

2. Durante la vigencia del Convenio se revisarán los conceptos económicos cuando así se disponga por norma legal al efecto.

Art. 30. *Plus de productividad.*—Con el fin de reducir el absentismo e incrementar la productividad de las Entidades y Organismos portuarios, se establece un plus de productividad por día trabajado de 57 pesetas para las categorías profesionales encuadradas en los niveles 1, 2 y 3, y de 43 pesetas para las de los seis restantes, así como para los dos subniveles. Dicho plus será absorbido en el próximo año dentro del salario base. No se percibirá esta cantidad por ausencias injustificadas ni por las debidas al apartado f) del artículo 26 y será cotizable a la Seguridad Social y al Montepío a los efectos correspondientes.

Art. 31. *Plus de transporte y de residencia.*—En concepto de indemnización por gastos de transporte hasta el centro de trabajo, todo el personal vinculado por este Convenio percibirá por día laborable trabajado y sin distinción de categorías un plus de la cuantía señalada en el anexo III, debiendo considerarse, a efectos de la aplicación del plus y para realizar el cómputo de la distancia, que toda la zona de servicio del puerto tiene consideración de un centro de trabajo, sin que, por tanto, sean computables los recorridos.

El plus de residencia será de un 13 por 100 para las islas Baleares, 23 por 100 para las Canarias, 30 por 100 para Ceuta y Melilla, 27 por 100 para La Palma y Lanzarote, y 30 por 100 para Fuerteventura, Gomera, Hierro y demás islas, sobre el salario base, abonándose en doce mensualidades.

Art. 32. *Trabajos de categoría superior.*—Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Estos trabajos no podrán durar más de cuatro meses ininterrumpidamente a lo largo de un periodo de doce meses, debiendo el obrero, al cabo de este tiempo, volver al trabajo de su anterior categoría propia o ser ascendido definitivamente a la categoría superior si hubiese vacante y si continuase los trabajos correspondientes a éste y le correspondiera el ascenso según las normas de la Ordenanza; de no corresponderle el ascenso, deberá cubrirse la vacante de categoría superior, según los preceptos reglamentarios.

Sin embargo, en estos últimos casos de sustitución, corresponderá a quienes desempeñen tareas de categoría superior percibir en las pagas extraordinarias y en las vacaciones la parte proporcional de la diferencia de categoría según el tiempo de desempeño. Por lo tanto, se declara expresamente derogado el párrafo segundo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral.

El contenido de este artículo no es aplicable a los casos de sustitución, tratados en el artículo 19 de la Ordenanza.

Art. 33. *Trabajos nocturnos.*—El trabajador que realice su labor entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento denominado «trabajo nocturno», equivalente al 25 por 100 del salario base inicial asignado a su categoría profesional. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará el plus únicamente sobre el tiempo trabajado, y si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada. En el caso de existir tres turnos de trabajo, el personal de turno de noche percibirá el suplemento con arreglo a lo dispuesto en los párrafos anteriores, y el personal que esté de día en estos trabajos percibirá un suplemento de un 15 por 100 del salario base inicial asignado a su categoría.

Cuando la Dirección, por puntas de trabajo temporales en el puerto o de forma permanente considera imprescindible la realización de dos turnos de trabajo, los trabajadores cuyo horario quedara modificado percibirán un plus de un 10 por 100.

Art. 34. *Viajes, dietas y desplazamientos.*

Primero.—Los trabajadores que en comisión de servicio y por orden superior tengan que efectuar viajes a lugares distintos del de su trabajo habitual que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúan, percibirán además de los gastos de locomoción y en concepto de dieta para satisfacer los gastos originados en los viajes, las cantidades siguientes:

a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe de la dieta cuya cuantía se fija en el anexo III.

b) Si realizan las dos comidas principales, el 55 por 100 de dicha dieta.

c) Si realizan una sola comida principal, el 30 por 100 de dicha dieta.

Si el desplazamiento comprende más de un día, en el de salida percibirán la dieta íntegra e igualmente en el de llegada, si en este día hubiesen de realizar en las circunstancias a que se refiere el párrafo primero las dos comidas principales.

Segundo.—Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquéllas en circunstancias que les impidan pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, no tendrán derecho a dieta, y en su lugar percibirán, en concepto de plus por la molestia o incomodidad que ello supone las cantidades siguientes:

a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del plus de desplazamiento que se fija en el anexo III.

b) Si realizan las dos comidas principales, el 80 por 100 de dicho plus.

c) Si realizan una sola comida principal, el 50 por 100 de dicho plus.

A estos efectos, no corresponderá indemnización alguna cuando las comidas las facilite gratuitamente el Organismo portuario, salvo que pernocten, en cuyo caso percibirán el 20 por 100 de dicho plus.

CAPITULO VIII

Obras sociales y previsión

Art. 35. *Indemnización complementaria.*—Cuando un operario estuviese en situación de incapacidad laboral transitoria y durante el plazo que las Instituciones de la Seguridad Social le satisfagan indemnización sustitutiva de parte del salario, el resto de éste será abonado por los Organismos portuarios respectivos dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a fin de que sus ingresos no sufran merma por estas causas.

El trabajador será privado de este derecho, sin perjuicio de las otras sanciones a que haya lugar, si se comprobare que su incapacidad laboral transitoria es fingida o maliciosamente provocada.

Art. 36. *Fondos para fines sociales.*—En cada Organismo portuario se constituirá un fondo para el personal sujeto a este

Convenio del 1 por 100 del importe de la nómina del personal citado, según establece el artículo 64 de la Ordenanza aprobada por Orden ministerial de 14 de abril de 1977.

Este fondo se destinará única y exclusivamente a fines sociales, tales como ayuda escolar y cualquier otro de carácter estrictamente asistencial.

Art. 37. Servicio militar.—Los trabajadores que se encuentren cumpliendo su inexcusable servicio militar o equivalente y que tuviesen cargas familiares directas debidamente acreditadas y comprobadas por la Dirección y el Comité de Empresa, tendrán derecho a percibir el 80 por 100 de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias. Estas se cobrarán en todo caso.

Art. 38. Formación profesional.—El Organismo promoverá la formación educativa y profesional del personal obrero, concertando con los pertinentes Servicios y Centros de la Administración la planificación de cursos específicos para el personal obrero que reúna las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica del curso solicite. El trabajador tendrá la obligación de asistir a los cursos que la Dirección, oyendo al Comité de Empresa, considere necesarios para el perfeccionamiento de su personal.

Asimismo, la Dirección, oyendo al Comité de Empresa, podrá establecer las normas y controles que rijan la asistencia voluntaria del trabajador a cursos de perfeccionamiento relacionados con su trabajo, bien en régimen de reducción de jornada de trabajo o de plena dedicación.

En los casos anteriores se abonará al trabajador la totalidad de su retribución durante los días que duren los estudios y prácticas reglamentarias.

En el caso de asistencia voluntaria a cursos de materias no relacionadas con su trabajo, la Dirección, si a su juicio lo permite, podrá dar las facilidades que estime oportunas.

En todo caso, en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39. Vestuario.—Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos dotarán a todo su personal obrero de dos monos o uniformes de trabajo al año, por lo menos. Igualmente, proveerán de ropas de agua, guantes o trajes especiales a los obreros de los sectores que lo necesiten y de todos aquellos elementos que los Servicios de Seguridad e Higiene establezcan.

Art. 40. Préstamo de viviendas.—Por los Organismos portuarios se podrá conceder al personal trabajador préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas si existe el crédito correspondiente en su presupuesto.

Los firmantes se comprometen a la realización de estudios y gestiones en orden a que por los Organismos competentes se autorice a aumentar el importe máximo vigente de cada préstamo.

La devolución del mismo se ajustará a las normas que a estos efectos se dicten por la Dirección General de Puertos y Costas, cuyo plazo no podrá ser superior a diez años.

Art. 41. Anticipos.—Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos podrán conceder a su personal fijo que se encuentre en alguna necesidad apremiante inaplazable, debido a causas graves y ajenas a su voluntad, anticipos cuya concesión quedará supeditada a la existencia del crédito correspondiente en su presupuesto y que se regulará por las siguientes normas:

a) Se podrán solicitar anticipos si no existe algún débito pendiente de liquidación.

b) Estos anticipos no devengarán interés alguno.

c) El reintegro de cada anticipo se efectuará mensualmente mediante descuento del 10 por 100 del préstamo concedido hasta su total liquidación.

d) La concesión de estos anticipos corresponden al Comité Ejecutivo del Organismo, pudiendo el Director, en casos muy justificados, disponer que se haga efectivo el anticipo solicitado de modo inmediato, a reserva de la posterior aprobación del citado Comité.

e) En cada Organismo portuario se constituirá un Comité de anticipos, integrado por representantes de todo el personal afectado, para informar sobre los anticipos que se solicitan. Los representantes del personal obrero en el Comité de anticipos serán designados por el Comité de Empresa.

Se realizarán las gestiones y estudios oportunos en orden a aumentar el importe del crédito disponible para los mencionados anticipos.

Art. 42. Comedores y economatos.—Se realizarán los estudios y gestiones oportunas en orden a que por los Organismos competentes de la Administración del Estado se autorice su creación en cada puerto o integración de su personal en otros existentes en las proximidades, si no fuera aconsejable su creación o mantenimiento, todo ello sin perjuicio del exacto cumplimiento de lo previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

Art. 43. Personal de capacidad o jornada disminuidas.—El personal cuya capacidad, por edad u otra circunstancia, haya disminuido antes de su jubilación o retiro deberá ser destinado por la Dirección, oído el Comité de Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que

no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Art. 44. Reconocimiento médico y botiquines.—Antes de su ingreso, y con carácter anual, los Organismos portuarios someterán a su personal a un reconocimiento médico.

En todas las dependencias de trabajo de los Organismos portuarios e independientemente de los servicios que puedan prestar las Instituciones de la Seguridad Social, existirán botiquines con todo lo necesario para el urgente tratamiento de los accidentados.

Art. 45. Montepío.—El Montepío de Obreros y Empleados de Puertos, como Entidad de Previsión Social que actúa en sustitución de las Entidades Gestoras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, deberá otorgar, como mínimo, las prestaciones incluidas en la acción protectora obligatoria de la Seguridad Social en las cuantías vigentes en cada momento, así como le serán de aplicación las revalorizaciones y mejoras de prestaciones que se determinen.

Asimismo queda establecido el cómputo recíproco de cotizaciones entre el Montepío y las Entidades Gestoras del Régimen General y de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto).

CAPITULO IX

Seguridad e Higiene

Art. 46. Comité de Seguridad e Higiene.—En todos los Organismos y Entidades portuarios que superen los 100 trabajadores existirá un Comité de Seguridad e Higiene, con arreglo a lo siguiente:

a) Composición:

Será paritaria, con un máximo de ocho Vocales en los centros de trabajo de hasta 250 trabajadores, y de 12, cuando se supere este censo laboral. El Presidente y Secretario serán nombrados conforme a la normativa vigente, recayendo habitualmente esta designación en el Ingeniero de Conservación y el Jefe de Personal, respectivamente.

Además, podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar y sea convocado para ello. A petición de cualquiera de las partes, podrá ser solicitada la presencia de un Técnico del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Convocatoria:

Se hará por la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación y se incluirá el «orden del día», en el que figurarán los asuntos que procedan de la reunión anterior o que hayan sido enviados por los miembros al Secretario antes de la convocatoria.

c) Temario:

En el «orden del día» podrán figurar todos aquellos temas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud de los trabajadores en el puerto, tales como revisión de los dispositivos de trabajo y desarrollo de éste desde el punto de vista de su seguridad; establecimiento y conservación de los dispositivos de seguridad (mecanismos, salvavidas, contra incendios); instalaciones para el personal (vestuarios, aseos, botiquines, sanitarios); prevención de accidentes; cursillos de socorrismo y medicina preventiva.

Se analizarán también los accidentes que hubieren ocurrido, procurando extraer de ellos experiencia y medidas de seguridad y disponer, en casos excepcionales, prestaciones a favor del accidentado.

d) Desarrollo de las reuniones:

Las reuniones serán deliberantes y solamente serán vinculantes los acuerdos que se tomen de conformidad tanto por parte de la Dirección como de la representación obrera.

De cada reunión se levantará acta firmada por todos los asistentes, copia de la cual se remitirá a la Dirección General de Puertos y Costas y al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene de la Delegación Provincial de Trabajo.

Anualmente se redactará y enviará una Memoria en que se recojan las actividades del Comité y las estadísticas correspondientes.

e) Periodicidad:

Las reuniones tendrán lugar normalmente cada mes. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Dirección, a iniciativa de ésta o de la representación obrera, con una antelación mínima de veinticuatro horas, si la urgencia e importancia de algún asunto lo requiera.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá, además, la obligación de hacer observar, en cada centro de trabajo, las medi-

das legales y reglamentarias sobre la materia, en particular el contenido del artículo 19, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores. En todo supuesto de riesgo de accidente que fuera inminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser refrendada por el Presidente o persona en quien delegue.

Art. 47. *Penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—En cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Por la Dirección, oído el Comité de Empresa, se establecerá la relación de tales trabajos, considerándose especialmente la altura, intemperie y espacios confinados; las zonas de mercancías peligrosas; redes eléctricas, etc. Si no hubiera conformidad por parte de los trabajadores, se estará a lo establecido por la autoridad laboral.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de tales características, se les abonará un plus del 10 por 100. Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que lo justifiquen.

CAPITULO X

Relaciones sindicales

Art. 48. *Garantías sindicales.*—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa tendrán los derechos y garantías sindicales siguientes:

1. Dispondrán del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número mensual estará limitado a quince, como máximo, en los Organismos que tengan hasta 100 trabajadores; a veinticinco en los de 101 a 250; a treinta y cinco en las Entidades u Organismos cuyo censo esté comprendido entre 251 y 500, y a cuarenta en los de 501 en adelante, siendo esta cifra a todos los efectos la garantía horaria más amplia.

1.1. Para la utilización de estas horas bastará una comunicación, con la posible antelación, al Jefe del Servicio y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado. Los Jefes de los Servicios y los propios trabajadores deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso que de este derecho se observase, con el objeto de que se puedan adoptar las medidas oportunas.

1.2. Dispondrán de las facilidades necesarias para actuar directamente y durante la jornada laboral ante los trabajadores que representen, debiendo comunicarlo previamente a la Dirección. Si las necesidades del servicio impidieran que se pueda llevar a cabo esta actuación, la Dirección expondrá las razones a los representantes y fijará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

2. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

3. Tendrán prioridad de permanencia en la Entidad u Organismo respecto a los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

4. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, deberá abrirse expediente contradictorio, en el que serán oídos junto al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Art. 49. *Comités de Empresa.*—Las competencias de los Comités de Empresa, como órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de una Entidad u Organismo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos, vienen reguladas por las disposiciones legales en vigor y en refrendo a su importante labor se hace de las mismas un reconocimiento expreso.

Art. 50. *Comité interprovincial.*—A fin de negociar el próximo Convenio Colectivo de este ámbito, y con un mes de antelación, al menos, a la finalización del que estuviese vigente, se constituirá un Comité interprovincial, con un máximo de 12 miembros, designados por las Centrales Sindicales representativas de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, con la misma proporcionalidad global de éstos. El funcionamiento del Comité interprovincial se agotará con la terminación de las negociaciones.

Art. 51. *Acción sindical.*—La actividad de los representantes sindicales, a nivel de cada centro de trabajo, podrá desarrollarse de la siguiente forma:

1. Distribuyendo información, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros con plantilla superior a 100 trabajadores existirán tabloneros de anuncios específicos en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente a la Dirección copias de las mismas.

2. Disponiendo de local adecuado para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de la Entidad u Organismo lo permitan.

3. Reuniéndose en asamblea, fuera de las horas de trabajo, con sus representados, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

4. Recaudando cuotas, con la colaboración de la Entidad u Organismo, mediante el descuento de su importe en la nómina mensual de los trabajadores. Para ello será necesario que el trabajador interesado remita a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las detracciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por periodos de un año.

ANEXO I

Categorías profesionales del personal obrero y tabla salarial

	Nivel
Grupo 1.º personal de talleres, instalaciones, conservación y explotación:	
Encargado	1
Jefe de ferrocarril	1
Subencargado	2
Patrón dragador	2
Subjefe de ferrocarril	2
Jefe de equipo	3
Maquinista de locomotoras	3
Factor	3
Patrón de puerto	3
Oficial de primera de oficio	4
Maquinista de grúas y puentes	4
Capataz de maniobras	4
Buzo (a amortizar)	4
Factor auxiliar	4
Escafandrista	4
Oficial segunda de oficio	5
Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval	5
Subcapataz de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Contramaestre	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquinaria auxiliar	5
Capataz	5
Guardagujas	6
Ayudante	7
Engrasador	7
Marinero especialista	7
Guía de buzo (a amortizar)	7
Enganchador	7
Ayudante de grúas y puentes	7
Ayudante de Escafandrista	7
Marinero	8
Peón especialista	9
Grupo 2.º Auxiliar:	
Cabo de Celadores guardamuelles	1
Subcabo de Celadores guardamuelles	2
Cobrador	4
Conductor	4
Conserje	4
Celador guardamuelles	4
Auxiliar administrativo	5
Listero	5
Basculero	5
Telefonista	6
Almacenero	6
Guardián de locales	6
Subalumno	6
Mozo de almacén (a amortizar)	9
Subnivel	
Aprendices:	
Aprendiz de segundo año	1
Aprendiz de primer año	2

Escafandrista.—Es el trabajador que, en posesión del título correspondiente expedido por la autoridad competente, realiza en forma autónoma los mismos trabajos que tradicionalmente realizan los buzos.

Ayudante de Escafandrista.—Es el operario que ayuda al Escafandrista en su trabajo al mismo tiempo que se prepara profesionalmente para poder acceder a la categoría de éste.

Tabla salarial

	Pesetas diarias
Nivel 1	1.350
Nivel 2	1.309
Nivel 3	1.264
Nivel 4	1.242
Nivel 5	1.196
Nivel 6	1.180
Nivel 7	1.163
Nivel 8	1.147
Nivel 9	1.125
Subnivel 1	937
Subnivel 2	889

ANEXO II

Complemento personal por capacidad superior

	Pesetas día
Marinero especialista capacitado para realizar funciones de Buzo	50
Marinero especialista capacitado para Ayudante de Maquinista naval y de Mecánico naval	15
Peón especializado capacitado para realizar funciones de Fogonero	30
Peón especializado capacitado para realizar funciones de Enganchador o Encendedor	22

Tanto el Buzo como el Marinero especialista Buceador que realiza sus funciones percibirán un plus de 100 pesetas por cada hora que trabaje sumergido.

ANEXO III

Plus de transporte, dietas y desplazamientos

	Pesetas día
Plus de transporte	45
Dieta:	
Supuesto del apartado primero del artículo 34	1.800
Plus de desplazamiento:	
Supuesto del apartado segundo del artículo 34	648

Las cantidades que figuran en este anexo se modificarán automáticamente conforme a las disposiciones legales que regulan su cuantía.

10447 RESOLUCION de 2 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fieltrros y Sombreros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fieltrros y Sombreros, suscrito, por una parte, por la Unión General de Trabajadores, y por otra, la representación patronal de Industrias Sombrereras Españolas de Sevilla y la Federación Empresarial Granadina el día 16 de abril de 1980; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de la parte empresarial.—Sres. representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTER-PROVINCIAL, PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DE ELABORACION DE PELO DE CONEJO Y FABRICACION DE FIELTROS Y SOMBREROS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.º

Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Granada y Sevilla.

Se aplicará asimismo en los Centros de trabajo ubicados en las citadas provincias aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otra no afectada.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Este Convenio obliga a todas las Empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fieltrros y Sombreros, aprobada por la Orden de 12 de febrero de 1948, y cuyas actividades han quedado recogidas en el Nomenclátor, anexo a la Ordenanza Laboral Textil, marcado con el número 21.

Comprende esta actividad a las industrias que se dediquen al cortado y elaboración de pelo de conejo como materia prima, a la fabricación de fieltro, ya sea de pelo o de lana, como a los talleres que se dediquen al acabado de sombreros.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Incluyen la totalidad del personal ocupado por las Empresas indicadas en los ámbitos territorial y funcional.

SECCION 2.º

Vigencia, duración, prórroga, resolución y revisión

Art. 4.º Cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980. Los atrasos motivados por la tardía entrada en vigor del presente Convenio se le abonarán a los trabajadores antes del 1 de julio.

Art. 5.º La duración del Convenio alcanzará hasta el día 31 de diciembre de 1981.

Art. 6.º En cuanto a denuncia y prórroga del Convenio, se ajustará a la Legislación vigente, es decir, se hará por escrito de una parte a la otra y con una antelación de tres meses como mínimo antes de su vencimiento.

SECCION 3.º

Compensación, absorbibilidad, situación más beneficiosa

Art. 7.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 8.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o por cualquier otra causa.

Art. 9.º En el orden económico, para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado y a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 10. Con carácter excepcional se considerarán excluidos de la compensación establecida en el artículo 8.º los siguientes conceptos:

- 1.º La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
- 2.º La jornada laboral normal cuando fuera más favorable al trabajador.
- 3.º Las vacaciones de mayor duración a las vigentes.
- 4.º Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
- 5.º Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad, maternidad, beneficios y gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad superiores a las pactadas, consideradas a título personal y en cantidad líquida.

Art. 11. *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados, sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de estos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, efectuándose la comparación en forma anual y global.

Art. 12. *Situación más beneficiosa.*—Las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables al trabajador. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es de la competencia de la Comisión Mixta del Convenio.

SECCION 4.º

Vinculación a la totalidad

Art. 13. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son pro-