

ANEXO 9
Plus horas trabajo en domingo y festivo (personal que no monta guardia)

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Capitán	144,25	151,47	158,68	165,80	173,10	180,32	187,54	194,75	201,95	209,16	216,37	223,59	230,80	238,04	245,23	252,44
Jefe Máquinas	136,70	143,22	150,36	157,20	164,04	170,87	177,70	184,55	191,38	198,23	205,04	211,89	218,73	225,55	232,39	239,22
Primer Oficial	113,82	119,49	125,81	131,88	137,57	142,26	147,95	153,65	159,33	165,55	170,72	176,41	182,10	187,80	193,47	199,18
Segundo Oficial	98,39	103,23	108,23	113,15	118,07	123,00	127,91	132,84	137,75	142,67	147,59	152,51	157,42	162,36	167,27	172,19
Tercer Oficial	89,10	93,57	98,01	102,47	106,83	111,38	115,84	120,28	124,82	129,20	133,66	138,11	142,57	147,17	151,48	155,94
Mecánico Naval Mayor	83,22	87,38	91,55	95,70	99,87	104,03	108,19	112,35	116,51	120,67	124,84	129,03	133,16	137,31	141,48	145,64
Electricista Naval Mayor	83,22	87,38	91,55	95,70	99,87	104,03	108,19	112,35	116,51	120,67	124,84	129,03	133,16	137,31	141,48	145,64
Mecánico Naval de primera	80,85	84,89	88,93	92,97	97,01	101,05	105,09	109,15	113,19	117,23	121,27	125,32	129,36	133,50	137,54	141,48
Electricista Naval primera	80,85	84,89	88,93	92,97	97,01	101,05	105,09	109,15	113,19	117,23	121,27	125,32	129,36	133,50	137,54	141,48
Mecánico Naval de segunda	78,49	82,41	86,34	90,26	94,20	98,12	102,05	105,96	109,88	113,82	117,74	121,66	125,59	129,52	133,44	137,36
Electricista Naval segunda	78,49	82,41	86,34	90,26	94,20	98,12	102,05	105,96	109,88	113,82	117,74	121,66	125,59	129,52	133,44	137,36
Maestranza de primera	76,52	80,35	84,18	88,01	91,83	95,65	99,48	103,31	107,14	110,99	114,79	118,62	122,43	126,66	130,09	133,92
Maestranza de segunda	74,90	78,65	82,39	86,12	89,81	93,63	97,37	101,12	104,86	108,60	112,35	116,20	119,84	124,05	127,33	131,08
Mecanar	72,95	76,60	80,24	83,88	87,53	91,19	94,83	98,48	102,13	105,77	109,42	113,07	116,71	120,36	124,01	127,66
Engrasador	70,49	74,02	77,54	81,06	84,60	88,11	91,64	95,17	98,68	102,20	105,74	109,26	112,80	116,31	119,83	123,36
Ayudante Cocina	70,49	74,02	77,54	81,06	84,60	88,11	91,64	95,17	98,68	102,20	105,74	109,26	112,80	116,31	119,83	123,36
Marinero	69,46	72,88	76,41	79,88	83,35	86,83	90,29	93,78	97,24	100,71	104,19	107,66	111,14	114,70	118,08	121,56
Camarero	69,46	72,88	76,41	79,88	83,35	86,83	90,29	93,78	97,24	100,71	104,19	107,66	111,14	114,70	118,08	121,56
Limpicador	68,35	71,78	75,19	78,62	82,03	85,45	88,87	92,29	95,70	99,11	102,54	105,95	109,37	112,80	116,21	119,63
Ayudante Camarero	68,35	71,78	75,19	78,62	82,03	85,45	88,87	92,29	95,70	99,11	102,54	105,95	109,37	112,80	116,21	119,63
Mozo	67,26	70,61	73,98	77,34	80,71	84,07	87,43	90,79	94,18	97,52	100,89	104,25	107,61	110,97	114,34	117,70
Marmittón	67,26	70,61	73,98	77,34	80,71	84,07	87,43	90,79	94,18	97,52	100,89	104,25	107,61	110,97	114,34	117,70
Alumno	24,19															

16969

RESOLUCION de 14 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, recibido en esta Dirección General, con fecha 2 de junio de 1982, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y su Personal Laboral, el día 15 de abril de 1982, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 14 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas.

IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL LABORAL DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTÓNOMOS, COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS Y PUERTOS TRANSFERIDOS A LAS COMUNIDADES AUTONOMAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal sujeto a la legislación laboral, que preste servicios en los Puertos Autónomos, Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, con la exclusión de las plazas que sean ocupadas por personal en situación de supernumerario procedente de Cuerpos del Estado, y en todo caso las que correspondan a niveles jerárquicos de Subjefe de Sección o superior.

Al personal expresamente excluido de este Convenio, según el párrafo anterior, y que trabaje en las Entidades citadas les será de aplicación subsidiaria este Convenio en todo aquello no contemplado en su régimen jurídico, pacto o contrato individual.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio tendrá plena aplicación, a efectos económicos desde el 1 de enero de 1982 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Por lo que se refiere a la cláusula de revisión salarial incluida en el punto 11.3 del ANE, que señala una revisión de acuerdo con el índice de precios al consumo, establecido por el INE, se manifiesta, que la misma sería de aplicación, de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley de Presupuestos para 1982.

Art. 4.º *Denuncias.*—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación de las Entidades u Organismos o por la representación sindical, 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. 5.º *Naturaleza.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, 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 conside-

rarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Art. 7.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8.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 Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y de los trabajadores. Esta Comisión, cuya composición no superará los veinte miembros, deberá constituirse dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio y se reunirá 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 deba conocer.

El procedimiento habitual para elevar ante la Comisión General las cuestiones colectivas en litigio se iniciará, mediante acuerdo tomado en este sentido, en las reuniones que se celebren entre la Dirección y el Comité de Empresa, que tendrán lugar, al menos, cada dos meses.

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

a) Disponer del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las funciones inherentes a su condición de miembro de la Comisión. 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

Organización del trabajo

Art. 9.º *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.

Para la implantación, por la Dirección, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Dirección y control de la actividad laboral*.—El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de las Entidades u Organismos. Estos podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales.

Art. 11. *Celadores - Guardamuelles*.—Dadas las peculiaridades organizativas, obligacionales y de prestación del servicio de los Celadores-Guardamuelles, se incorpora su regulación específica en los correspondientes capítulos de este Convenio.

Como norma general, se disminuirá el uso de armas, que habrá de quedar limitado a los casos y servicios concretos que se determinen por el Director del Puerto, y todo ello, dentro de lo establecido en el Reglamento de Armas de 24 de julio de 1981; Real Decreto 2179/1981, de 25 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» número 230, de 25 de septiembre de 1981), y en la restante legislación vigente.

CAPITULO III

Plantillas, ingresos y ascensos

Art. 12. *Plantillas*.—Las plantillas del personal serán aprobadas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y previa indicativa del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, 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.

En el caso de los Puertos Autónomos y de los Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, se estará a lo dispuesto en los Estatutos respectivos.

Art. 13. *Aprendices*.—Son Aprendices el personal mayor de dieciséis años que, en virtud de contrato para la formación laboral, ingresan en el trabajo a fin de 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.

La duración de este contrato 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 va-

cante, 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 de salario del Peón Especialista hasta que exista la misma.

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

Si terminado el periodo 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. 14. *Ingresos*.

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

Para ingresar en la plantilla de los Organismos Portuarios se requerirá:

- 1.1. Tener la nacionalidad española.
- 1.2. Aptitud física suficiente para el puesto de trabajo.
- 1.3. Haber cumplido la edad que fijan las Leyes.
- 1.4. Para el personal obrero, estar en posesión del certificado de estudios primarios o equivalente, de acuerdo con la legislación vigente. Para el personal Técnico y Administrativo, estar en posesión de la titulación que en cada caso se requiera y como mínimo la correspondiente al Graduado Escolar o equivalente.
- 1.5. 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.
- 1.6. Para el caso de los Celadores-Guardamuelles, será necesario, además y específicamente:

a) Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente y superar las pruebas, teóricas y prácticas, de lectura, escritura, aritmética, geometría y física, que el Tribunal examinador juzgue necesarias para el buen desempeño de su cargo.

b) Conocer perfectamente el Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto y los Reglamentos y normas especiales complementarios a este Reglamento, con criterios claros sobre el contenido de sus artículos y forma de interpretarlos.

c) Tener conocimientos generales de las reglas de aplicación de las tarifas por servicios y de los datos necesarios para su liquidación.

d) Acreditar el cumplimiento de los requisitos precisos para ser investido de Agente de la Autoridad.

La documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de estas condiciones será fijada en los concursos que se convoquen.

2. El ingreso en las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Entidades Portuarias 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 previa consulta al 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 públicos en los tablones de anuncios de los Organismos y Entidades.

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

Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de los Organismos competentes y en su defecto por Empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal.

Art. 15. *Periodo de prueba*.—En ningún caso, podrá exceder el periodo de prueba de tres meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para el resto de los trabajadores, a excepción de los no cualificados en cuyo caso, la duración máxima será de quince días.

En todo caso, el periodo de prueba se concretará por escrito.

Art. 16. *Ascensos y otras provisiones de vacantes*.

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

2. Las vacantes que se produzcan en los niveles 1 y 2 y en los A, B y C del anejo I, se proveerán por el Director del Puerto entre el personal de los niveles iguales o superiores al 4 y D respectivamente, con, al menos, tres años de antigüedad y dentro del mismo grupo profesional.

En el supuesto de que exista otro sistema establecido en algún Puerto, deberá ser respetado.

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.

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. En cuanto a la elaboración de bases, programas y desarrollo de los concursos, se estará a lo dispuesto en el artículo 14.

6. Con objeto de conseguir que el personal tenga posibilidades de promoción dentro de la plantilla del Organismo, se realizarán los oportunos cursillos de capacitación.

Art. 17. *Escalafón*.—Cada Organismo o Entidad portuarios elaborarán anualmente el escalafón de su personal, 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 o Entidad portuarios y procedencia.

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

Por la Dirección del Organismo o Entidad se expondrá, durante el mes de enero del año correspondiente y a lo largo de 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 aprobados.

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 o Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, la cual elevará el escalafón con las reclamaciones y su informe a la Dirección General de Puertos y Costas para la resolución procedente.

En el caso de Puertos Autónomos, las reclamaciones y observaciones se dirigirán en idéntico plazo al Consejo de Administración para la resolución que proceda.

En ambos casos, agotada la vía administrativa, los interesados podrán reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

Por la Dirección de los Organismos y Entidades Portuarias se confeccionará, en el plazo más breve posible, un organigrama funcional completo.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Art. 18. *Clasificación según la permanencia*.

1. El personal de las Entidades u Organismos se clasifica en fijo y de contratación temporal. Es fijo el que teniendo el correspondiente nombramiento ocupa un puesto en la plantilla respectiva debidamente aprobada. Se considera de contratación temporal el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, a las que no se pueda atender con personal fijo. En cuanto al personal de contratación temporal y sus diversas modalidades les será de aplicación la legislación vigente, siendo atribución del Director del Puerto el nombramiento del personal necesario para la realización de estos trabajos.

Los contratos temporales deberán formalizarse según lo previsto en la legislación vigente.

Art. 19. *Clasificación según la función*.—Los grupos y categorías profesionales, en sus respectivos niveles, se relacionan en el anexo I del presente Convenio. En el anexo IV se recoge la definición de cada una de las categorías profesionales previstas.

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.

El personal perteneciente a Juntas de Puertos y Comisión Administrativa que, en régimen laboral, desempeñe las funciones de Operador de informática o Codificador-Grabador se asimilará a las mismas categorías contempladas en los anexos I y IV para el personal técnico y administrativo regulado por este Convenio.

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

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 el anexo I, 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.

Dicha competencia corresponde en los Puertos Autónomos al Consejo de Administración previo informe del Comité de Empresa.

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

CAPITULO V

Movilidad

Art. 20. *Movilidad del personal*.—Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su Centro de trabajo.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de cuatro meses ininterrumpidos.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador.
- Por disminución de la capacidad física del trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por sanción reglamentaria.

a) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por disminución de la capacidad física del trabajador. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Entidad u Organismo, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y el salario correspondiente.

d) Por necesidades del servicio.—En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de la explotación, condiciones antieconómicas de la misma, saturación de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Entidad u Organismo a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto. Todo ello de acuerdo con lo previsto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el cambio de puesto de trabajo se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente.

e) Por sanción reglamentaria.—Se regulará por lo establecido en el capítulo noveno de este Convenio.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 21. *Jornada laboral*.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral anual de mil ochocientas ochenta (1.880) horas de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de cada Puerto, las disponibilidades de personal y las características de los distintos servicios, se adoptarán los oportunos acuerdos en orden a la forma de realizar la jornada laboral. En los puertos en que no se alcancen tales acuerdos, la jornada semanal será de cuarenta y dos (42) horas, con horarios de tipo convencional y descanso, en caso de jornada partida, no superior a dos horas. En cualquier caso, 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.

Art. 22. *Vacaciones*.—Estas serán de un mes natural, a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el supuesto de que por necesidades del servicio sea necesario disfrutar las vacaciones entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, el período de duración de las mismas 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.

Por la Dirección 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.

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. El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año natural.

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.

Art. 23. *Descanso dominical*.—Se observará el descanso dominical y el de los días festivos, con arreglo a la legislación vigente. Cuando se trabaje cuatro horas o más en un domingo

o día festivo, se percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación del 100 por 100 del salario base y plus convenio diario sin antigüedad, con derecho a descanso en un día laborable de la semana siguiente. Si se trabaja menos de cuatro horas, se aplicará el mismo régimen anterior sobre la mitad de la gratificación anterior y el descanso será de un día. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

Cuando excepcionalmente no se puede conceder ese descanso, se percibirá una gratificación doble de la establecida en cada caso en el párrafo anterior.

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

Art. 24 *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: Uno o tres días si es necesario desplazamiento.

b) *Nacimiento de*:

— Hijo propio: Tres o cinco días, si es necesario desplazamiento. Corresponderá asimismo una licencia de hasta cinco días en los casos de intervención quirúrgica, según el criterio de la Dirección y del Comité de Empresa.
— Hermano o nieto: Uno o tres días si es necesario desplazamiento.

c) *Enfermedad grave*:

— Del cónyuge: Cinco días.
— De padres o hijos: Tres o cinco días si es necesario desplazamiento.

d) *Fallecimiento*:

— Del cónyuge: Cinco días.
— De padres, padres políticos o hijos: Tres o cinco días si es necesario desplazamiento.
— Hermanos: Dos 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.

Asimismo, siguiendo la tradición, el personal disfrutará de licencia con sueldo el día 18 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, cuando esta fecha no estuviese declarada como fiesta local.

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

Art. 25. *Licencias sin sueldo*.—También podrá el personal de los Organismos o Entidades, que tengan un mínimo de un año de servicio, solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a tres meses, y les será concedida dentro del mes siguiente por el Director, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 26. *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 corresponda.

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 la 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, oídos el Comité de Empresa y 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 mismo, si hubiera vacante disponible.

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 dirección 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 utillaje 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 utillaje sea propiedad del Organismo portuario, figurará la obligación de solicitar de éste la provisión de personal para el manejo del referido utillaje, percibiendo en todo momento y en todo caso retribuciones superiores a las que venía devengando por todos los conceptos, incluyendo antigüedad, en puestos 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 correspondientes 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 utillaje 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.

Todas las causas de excedencia especial deberán ser comunicadas por escrito a la Dirección, acreditadas documentalmente, y serán sin sueldo, retribuciones ni prestación u otro concepto evaluable económicamente; se prolongarán por el tiempo que dure la causa motivada o por rescisión o resolución de contrato con la concesionaria, 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 si procediese 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 reintegro, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a su derecho y procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el Organismo.

CAPITULO VII

Salarios y otras formas de retribución

Art. 27. Salario base.

1. Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio serán en 1982 los que figuran en el anexo II de este texto.

Los niveles 1, 2 y 3 de dicho anexo tendrán, asimismo, un complemento retributivo, por mayor responsabilidad, del 17 por 100, 8 por 100 y 4,5 por 100, respectivamente del salario base que será computable a todos los efectos. Los porcentajes anteriores no afectarán al plus Convenio.

2. Durante la vigencia del Convenio se revisarán estos conceptos económicos de acuerdo con el contenido del artículo 3.º

Art. 28. *Plus Convenio*.—Se establece un plus Convenio, cuyo importe para cada nivel de la tabla salarial queda fijado en el anexo II del presente Convenio.

Será computable a todos los efectos, incluso de Montepío, y se percibirá también en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.

Art. 29. *Antigüedad*.—El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho:

a) Por cada uno de los cinco primeros trienios, a un aumento del 5 por 100 del salario base y plus Convenio correspondiente a la categoría que ostente. A estos efectos el cálculo se hará teniendo en cuenta el tiempo que hubiera trabajado como eventual o interino.

b) Por cada uno de los cuatro siguientes trienios, a un aumento del 8,75 por 100 del salario base y plus Convenio correspondiente a la categoría que ostente y en las mismas condiciones del apartado anterior.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, la cantidad total que el personal puede percibir por este concepto no podrá sobrepasar el 60 por 100 del salario base y plus Convenio correspondientes a la categoría que ostente, con lo cual no se devengarán otros trienios.

Se respetarán las cantidades superiores al límite antes establecido y que tuvieran acreditadas en 31 de diciembre de 1981 por el concepto de antigüedad.

Los trienios se devengarán en el mes siguiente de su vencimiento.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias en julio y diciembre. Dichas gratificaciones se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y consistirán en una cantidad equivalente a treinta días de salario base, plus Convenio y antigüedad correspondientes al mes en que se devengan.

Art. 31. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de empleo existente y con objeto de paliarla, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria que se pacte, se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario-hora fijado en el anexo II, sin repercusión alguna por antigüedad.

Art. 32. *Plus de transportes 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 de 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 y plus Convenio, abonándose en doce mensualidades.

Art. 33. *Plus de inmersión*.—El buzo, el marinero especialista buceador, el escafandrista y ayudante de escafandrista percibirán por la realización de sus funciones un plus de 132 pesetas por cada hora que trabajen sumergidos.

Art. 34. *Plus de nocturnidad y turnicidad*.—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 y plus Convenio asignado a su categoría profesional. Si el tiempo trabajado en el período 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 del 15 por 100 sobre salario base y plus Convenio. En todo caso los turnos se entienden rotativos.

Cuando la Dirección, por puntas de trabajo temporales en el puerto o de forma permanente, considere imprescindible la realización de dos turnos de trabajo, los trabajadores cuyo horario quedare modificado percibirán un plus de un 10 por 100 sobre los conceptos del párrafo anterior.

Art. 35. *Sustituciones y trabajos de categoría superior*.

1. Siempre que haya que sustituir a un trabajador de categoría superior, por enfermedad o ausencia de éste, el sustituto percibirá una retribución igual a la total que corresponda a la categoría del sustituido, desde que empiece la sustitución y cualquiera que sea la duración de ésta, debiendo percibir igualmente la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias y vacaciones.

2. El personal que realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la que circunstancialmente quede adscrito.

Estos trabajos no podrán durar más de cuatro meses ininterrumpidamente o seis alternos a lo largo de un período de doce meses, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver al trabajo de su anterior categoría o ser ascendido definitivamente a la superior si hubiese vacante, continuasen los trabajos correspondientes a ésta, y tuviera opción al ascenso según las normas establecidas en el Puerto; de no corresponderle dicho ascenso, deberá cubrirse la vacante de categoría superior, según los preceptivos reglamentarios.

El contenido de este punto 2 no es aplicable a los casos de sustitución tratados en el punto 1.

Art. 36. *Viajes, dietas y desplazamientos*.

1. 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 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.

Cuando el desplazamiento comprenda 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.

Cuando el desplazamiento lo efectúe el trabajador en su propio vehículo, percibirá una indemnización en la misma cuantía que la establecida en la Administración Pública.

2. 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 efectúan, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una dieta de embarque en las siguientes condiciones:

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

b) Si realizan las dos comidas principales, el 80 por 100 de dicha dieta.

c) Si realizan una sola comida principal, el 50 por 100 de dicha dieta.

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 dicha dieta.

Art. 37. *Negociación en materia de organización y productividad*.—En cada ámbito territorial inferior deberá llevarse a cabo una negociación complementaria, dentro de los límites establecidos en la disposición final tercera de este Convenio y que se regirá por los siguientes criterios básicos:

— Adopción de medidas organizativas tendentes a mejorar la eficacia de los puertos, aumentar su productividad y reducir en lo posible las horas extraordinarias estructurales.

— Podrá ser objeto de la negociación la cuantía de los pluses de turnicidad, trabajo en festivos y penosidad establecidos en este Convenio.

— Establecimiento, como contraprestación, de una retribución complementaria que en su caso englobe y absorba la reducción o supresión de los pluses y trabajos antes citados. Esta retribución complementaria no habrá de ser necesariamente

idéntica para todas las categorías incluidas dentro de un mismo nivel.

— El cómputo global de pluses de turnos y penosidad, trabajo en festivos, horas extraordinarias y retribución complementaria que se pacten, quedarán dentro de lo establecido en la vigente Ley de Presupuestos.

CAPITULO VIII

Obras sociales y previsión

Art. 38. *Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria.*—Al trabajador que estuviese en situación de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común o accidente no laboral, y durante el plazo en el que perciba la prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, le será abonado el resto del salario por las Entidades u Organismos portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a fin de que sus ingresos no sufran mermas por estas causas.

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

En el control del absentismo colaborarán los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 39. *Fondo 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 totalidad de retribuciones del personal citado, según establece el artículo 84 de la Ordenanza aprobada por Orden ministerial de 28 de marzo de 1977.

Se confeccionará un Reglamento para la administración del fondo entre la Dirección de cada Puerto y los respectivos Comités, fijándose por éstos el procedimiento para constituir la Comisión Administradora y enunciándose como fines de dicho fondo los siguientes:

- La promoción de los trabajadores.
- Las becas de estudios para los hijos de los mismos.
- Las actividades culturales y deportivas.
- Las situaciones excepcionales en lo asistencial.

Art. 40. *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 65 por 100 de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias. Estas últimas se cobrarán, en todo caso, íntegramente.

Art. 41. *Formación profesional.*—El Organismo promoverá la formación educativa y profesional del personal obrero, concertado con los pertinentes Servicios y Centros de la Administración la planificación de cursos específicos para aquellos que reúnan 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, oído el Comité de Empresa, podrá establecer las normas y controles que regulen 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. 42. *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. 43. *Préstamos 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. 44. *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 que se soliciten. Los representantes del personal en este Comité 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.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley General Presupuestaria 11/1977, de 4 de enero, para la generación de créditos por ingresos derivados de reembolsos de estos anticipos.

Art. 45. *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. 46. *Personal de capacidad o jornada disminuidas.*—El personal cuya capacidad, por edad u otras circunstancias, 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. 47. *Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias.*—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 accidentes.

Las Entidades y Organismos que lo estimen necesario podrán concertar un servicio de ambulancia en la Zona de Servicio con otras partes interesadas al respecto.

Art. 48. *Acción social para jubilados.*—Las Entidades y Organismos procurarán facilitar la participación del personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general.

Art. 49. *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 con las cuantías vigentes en cada momento, y 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 1870/1978, de 23 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto).

Art. 50. *Jubilaciones.*—Se establecen tres tipos de jubilaciones para el personal acogido a este Convenio:

- Forzosa.
- Voluntaria.
- Anticipada.

1. *Forzosa.*—Con carácter general, la jubilación forzosa por edad se producirá al cumplirse los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores respecto al periodo de carencia.

No obstante lo anterior, el personal técnico y administrativo de los Puertos Autónomos existentes o que pudiesen existir en el futuro y que tiene fijado en la actualidad una edad de jubilación forzosa superior a la antedicha, podrá optar, indicándolo expresamente por escrito ante la Dirección, entre lo previsto en el párrafo anterior o acogerse a la fórmula transitoria siguiente:

— Los que en 1 de enero de 1982 tuvieren sesenta o más años sin alcanzar los sesenta y dos, se jubilarían en 1 de enero de 1987.

— Los que en 1 de enero de 1982 tuvieren sesenta y dos o más años sin alcanzar los sesenta y cuatro, se jubilarían en 1 de enero de 1988.

— Los que en 1 de enero de 1982 tuvieren sesenta y cuatro o más años sin alcanzar los sesenta y seis, se jubilarían en 1 de enero de 1985.

— Los que en 1 de enero de 1982 tuvieren sesenta y seis o más años sin alcanzar los sesenta y siete se jubilarían en 1 de enero de 1984.

— Los que en 1 de enero de 1982 tuvieren sesenta y siete o más años, se jubilarían al cumplir los sesenta y nueve años.

2. Voluntaria.—Todo el personal acogido a este Convenio podrá jubilarse voluntariamente según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para el Personal Obrero de los Organismos Portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

3. Anticipada.—Se establece la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, en los términos del Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, se afectando al personal que esté incluido en plazas a amortizar.

Dentro de lo previsto en estos Reales Decretos, las condiciones de jubilación se negociarán en cada Puerto.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Art. 51. *Faltas*.—Las faltas que el personal laboral, sujeto a este Convenio, cometa se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace a continuación es meramente enunciativa.

1. Se clasifican como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, hasta un total de treinta minutos de retraso, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

1.2. No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.3. El abandono del servicio o trabajo, sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a los intereses de la Entidad u Organismo, a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.4. Los descuidos en la conservación del material.

1.5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

1.6. No atender al público con la debida diligencia y corrección.

1.7. No comunicar con puntualidad los cambios de residencia o de domicilio.

1.8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si la discusión produjera escándalo notorio, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

1.9. La falta de corrección en el trato con sus superiores.

1.10. No dar inmediata cuenta de las faltas cometidas por sus subordinados, ocultarlas, minimizarlas o exagerarlas.

1.11. Y, además, con carácter específico para los Celadores-Guardamuelles:

a) No tomar las medidas que estén a su alcance para prevenir, evitar y advertir las infracciones de carácter leve al Reglamento de Servicio, Policía y Régimen del Puerto; dejar de denunciar tales infracciones o deformar los hechos constitutivos de las mismas.

b) No controlar los servicios prestados por la Entidad u Organismo; omitir datos necesarios para su facturación o cometer acumulación de errores en los mismos.

c) No prestar auxilio al que con motivo lo reclame, cuando un servicio preferente no lo impida.

d) Prestar servicio sin el uniforme reglamentario, o usarlo en lugares no autorizados.

2. Son faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al servicio o trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

2.2. Faltar al trabajo uno o dos días al mes, sin causa que lo justifique.

2.3. La simulación de enfermedad o accidente.

2.4. El abandono del servicio sin previo aviso y sin haber sido relevado.

2.5. La no utilización de los elementos protectores y el incumplimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo. Si con ello se produjera riesgo grave para otros compañeros de trabajo, o personas ajenas, la falta se calificará de muy grave.

2.6. Simular la presencia de otro compañero, fichando o firmando por él.

2.7. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

2.8. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio o trabajo; si tiene carácter público, colec-

tivo o implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad u Organismo, la falta tendrá la calificación de muy grave.

2.9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

2.10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente, para sí o sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

2.11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, para usos propios, útiles o herramientas de la Entidad u Organismo, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.12. La percepción de dádivas de los usuarios por utilizar los servicios que tengan encomendados.

2.13. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo uniforme de la Entidad u Organismo.

2.14. Depender laboral o profesionalmente de cualquier usuario del puerto, o mantener negocio con él, cuando de su relación en la prestación del servicio pudiera entenderse que existen intereses en común.

2.15. Efectuar compras, ventas u obtener lucro con ocasión de su servicio.

2.16. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, siempre que por su reincidencia o trascendencia no merezca la calificación de muy grave.

2.17. Procurar de cualquier forma mermar el prestigio de sus superiores o compañeros, en materias relacionadas con el trabajo. Si la actuación tuviese trascendencia o constituyese supuesto calumnioso, la falta tendrá carácter de muy grave.

2.18. El descuido o mala conservación de materiales o útiles de trabajo, de su competencia, cuando produzca daños o averías en los mismos.

2.19. Las derivadas de lo previsto en el apartado 1.3 y 1.8.

2.20. Específicamente para los Celadores-Guardamuelles:

a) No tomar las medidas que estén a su alcance para prevenir, evitar o advertir las infracciones de carácter grave al Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto; dejar de denunciar tales infracciones o deformar los hechos constitutivos de las mismas.

b) La falsedad u omisión voluntaria en los datos que proporcionan para la facturación de los servicios, cuando supongan perjuicio notorio para la Entidad u Organismo.

c) Portar armas sin autorización expresa del Director.

d) Incumplir la obligación de elaborar, a requerimiento de sus superiores, informes tendentes a valorar la eficacia y conducta de sus subordinados.

2.21. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

3. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte, durante un año.

3.2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días en un mismo mes.

3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Entidad u Organismo como a sus compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de aquéllos, o durante un acto de servicio en cualquier lugar.

3.4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Entidad u Organismo.

3.5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometido fuera de las dependencias de la Entidad u Organismo, o por aquellos delitos comunes que pudieran implicar para éstos desconfianza respecto a la prestación laboral de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

3.6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

3.7. La embriaguez durante el trabajo, o si fuese habitual y repercutiese negativamente en el mismo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia, o de documentos reservados de la Entidad u Organismo, así como revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.

3.9. Dedicarse a actividades que el Organismo hubiese declarado incompatibles.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a los familiares que convivan con ellos.

3.11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

3.12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

3.13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

3.14. El originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

3.15. Las derivadas de lo previsto en los apartados 1.3, 1.8, 2.5, 2.8, 2.10, 2.16 y 2.17.

3.16. Para los Celadores-Guardamuelles:

a) No tomar las medidas que estén a su alcance para prevenir, evitar y advertir las infracciones de carácter muy grave al Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto; dejar de denunciar tales infracciones o deformar los hechos constitutivos de las mismas.

b) La falsedad u omisión voluntaria en los datos que proporcionan para la facturación de los servicios, cuando supongan grave perjuicio para la Entidad u Organismo.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Art. 52. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse, a los que incurran en faltas, serán, con carácter anunciativo, las siguientes:

1. Por faltas leves:

- 1.1. Amonestación verbal.
- 1.2. Amonestación por escrito.
- 1.3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

- 2.1. Traslado de puesto de trabajo, por tiempo inferior a seis meses.
- 2.2. Inhabilitación, por un período no superior a dos años, para ascender de categoría.
- 2.3. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diecinueve días.

3. Por faltas muy graves:

- 3.1. Traslado definitivo de puesto de trabajo.
- 3.2. Inhabilitación, por un período no superior a cuatro años, para ascender de categoría.
- 3.3. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- 3.4. Despido, con pérdida total de sus derechos en la Entidad u Organismo.

Art. 53 *Procedimiento sancionador*.—Corresponde a la Dirección la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones correspondientes, de acuerdo con la graduación anteriormente realizada.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Si el sancionado fuese miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, deberá abrirse previamente expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité o restantes delegados. En el caso de sanciones impuestas por falta muy graves, la Dirección habrá de incoar el oportuno expediente y, como medida previa, podrá decidir la suspensión de empleo y sueldo a resultas de lo que en definitiva se acuerde; en todo caso, deberá informarse de aquéllas al Comité de Empresa y Delegado Sindical, si procediese.

La aplicación de la sanción por falta muy grave deberá ser ratificada por los Organos Rectores de las Entidades u Organismos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

Seguridad e higiene

Art. 54. *Comité de Seguridad e Higiene*.—En todos los Organismos y Entidades portuarias que superen los cien 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 doce 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 Relaciones Sociales o 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 convocada 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 requiriera.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá, además, la obligación de hacer observar, en cada Centro de trabajo, las medidas 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. 55. *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, a título enunciativo, 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 sobre el salario base y el plus convenio. Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los originen.

CAPITULO XI

Relaciones sindicales

Art. 56. *Garantías*.—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa tendrán los derechos y garantías 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, incluso los del artículo 9, 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. Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representados, durante la jornada laboral, previa autorización de la Dirección y sin que su ejercicio pudiera interrumpir la prestación laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

2. Se reunirán en asamblea, con sus representados, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

3. Podrán expresar con libertad sus opiniones a través de publicaciones sobre las materias que les competen e insertarlas en el tablón de anuncios específico, previo envío de copias de las mismas a la Dirección.

4. Tendrán a su disposición un local adecuado para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de la Entidad u Organismo lo permitan.

5. No serán 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, cuando el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

6. Deberá abrirseles expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves y en él serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

Art. 57. 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 regulados por las disposiciones legales en vigor y en refrendo a su importante labor se hace de las mismas un reconocimiento expreso.

Art. 58. Secciones Sindicales.—La representación económica considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre los trabajadores y la Dirección, todo ello sin perjuicio de las atribuciones conferidas, por la Ley y por este Convenio, a los Comités de Empresa, en este sentido podrán formularse Secciones Sindicales constituidas por los afiliados a la Central de que se trate en la Entidad u Organismo correspondiente.

En todos aquellos puertos que tengan como mínimo 200 trabajadores, siempre que los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 20 por 100, o bien en cualquier puerto con menos de 200 trabajadores y una afiliación de al menos 60 personas, se podrán crear órganos de dirección del Sindicato con las facultades siguientes:

- a) Facilitar la utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.
- b) Celebrar asambleas con sus afiliados fuera de las horas de trabajo previa autorización de la Dirección de la Empresa.

La Empresa facilitará un tablón de anuncios y, en su caso, un local adecuado para las actividades del Sindicato.

El porcentaje de afiliación al Sindicato, antes indicada, deberá ser acreditada ante la Dirección de modo fehaciente.

Art. 59. Delegado sindical.—En los puertos que reúnan las condiciones del párrafo segundo del artículo anterior podrá existir un Delegado sindical, que ostentará la representación de la Sección y del Sindicato a todos los efectos, deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro y preferentemente miembro del Comité de Empresa. En este supuesto, podrán acumular, a su crédito de horas mensuales necesarias para la defensa de los intereses que representa, hasta un máximo de 1/3 de las que correspondan, durante ese periodo, a los restantes miembros del Comité pertenecientes a su Central, previo consentimiento formal de cada uno de ellos.

Las competencias de los Delegados sindicales serán:

1. Representar y defender los intereses de la Central a la que pertenezcan y de sus afiliados en el Centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad e Higiene, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Poseer la misma información y documentación que la Dirección ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación de guardar idéntico sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

4. Ser oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados del Sindicato, en particular.

5. Ser, asimismo, informados y oídos por la Dirección de la Entidad u Organismo con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, movilidad de personal cuando revista carácter colectivo, y sobre todo proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de aquéllos.

c) En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

6. Distribuir información, fuera de los horarios de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo de la prestación del servicio. A este fin, dispondrán del tablón de anuncios específico, en el que podrán insertar comunicaciones, tras remitir copia de las mismas a la Dirección.

Art. 60. Recaudación de cuotas sindicales.—El descuento de la cuota sindical se hará efectivo en todos los puertos, con la colaboración de la Entidad u Organismo, mediante el descuento de su importe en la nómina mensual de los afiliados. Para ello, será necesario que el trabajador interesado remita al mismo un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindical 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.

Art. 61. 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 15 miembros, designados por las Centrales sindicales respectivas, 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Vinculación a la totalidad.—Dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, ambas partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido suponen un compromiso sobre la totalidad de las cláusulas pactadas.

Segunda. Normativa aplicable.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la Ordenanza de Trabajo para el personal de los Organismos portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo; el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y disposiciones reglamentarias en vigor.

Tercera. Articulación de la negociación en ámbitos inferiores.—El presente Convenio articula la negociación de acuerdos o Convenios complementarios en ámbitos territoriales inferiores, ateniéndose en todo caso al principio de complementariedad de las unidades de contratación contempladas en este texto.

En cualquier caso y conforme a lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, no serán negociables las siguientes materias:

- Disposiciones generales (capítulo I).
- Plantillas, ingresos y ascensos (capítulo III).
- Clasificación del personal (capítulo IV).
- Excedencia forzosa y especial (artículo 26).
- Retribuciones básicas, antigüedad y pagas extras de julio y diciembre (artículos 27, 28, 29, 30).
- Indemnización complementaria en caso de incapacidad laboral transitoria (artículo 38).
- Fines generales para aplicación del fondo de Acción Social (artículo 39).
- Jubilación forzosa (artículo 50).
- Faltas y sanciones (capítulo IX).
- Relaciones sindicales (capítulo XI).
- Disposiciones finales.

Una copia del acuerdo o Convenio complementario de cada puerto será remitida a la Comisión de Vigilancia.

Cuarta. Generación de empleo.—Dentro de la política de empleo contenida en el ANE se garantiza por las partes negociadoras el mantenimiento de la plantilla global cubierta en 31 de diciembre de 1981, así como la generación de 75 puestos adicionales de trabajo.

ANEJO 1

Grupos y categorías profesionales del personal

	Nivel
Grupo de personal de talleres, instalaciones, conservación, explotación y auxiliar:	
Encargado	1
Jefe de ferrocarril	1
Cabo de Celadores guardamuelles	1
Subencargado	2
Patrón dragador	2
Subjefe de ferrocarril	2
Subcabo de Celadores guardamuelles	2
Jefe de equipo	3
Maquinista de locomotoras de ingreso anterior a 1 de enero de 1982 (a amortizar)	3
Factor	3
Patrón de puerto	3
Oficial primera de oficio	4
Maquinista de grúas y puentes	4

Nivel

Maquinista de locomotoras de ingreso posterior a 1 de enero de 1982	4
Capataz de maniobras	4
Cocinero de primera	4
Buzo (a amortizar)	4
Contraamaestre	4
Factor auxiliar	4
Escafandrista	4
Cobrador	4
Conductor	4
Conserje	4
Celador guardamuelles	4
Auxiliar administrativo	4
Basculero	4
Oficial segunda de oficio	5
Cocinero de segunda	5
Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval	5
Subcapataz de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquinaria auxiliar	5
Capataz	5
Listero (a amortizar)	5
Almacenero	5
Guardagujas	6
Telefonista	6
Guardián de locales	6
Subalterno	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	8
Marmitón	9
Mozo de almacén (a amortizar)	9

Aprendices:

Aprendiz de segundo año (subnivel)	1
Aprendiz de primer año (subnivel)	2

Grupo de personal Técnico y Administrativo de puertos autónomos:

Capitán de la Marina Mercante	A
Maquinista naval jefe	A
Licenciado en Derecho	A
Licenciado en Ciencias Económicas	A
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	A
Arquitecto Técnico o Aparejador	A
Profesor Mercantil	A
Oficial de Máquinas	A
Depositario-Pagador	A
Comisario de Explotación	A
Contraamaestre Titulado	A
Jefe de Cargadero de Mineral	A
Jefe de Seguridad	A
Jefe de Administración Negociado	B
Programador de Informática	B
Graduado Social	B
Ayudante Técnico Sanitario	B
Contraamaestre de Mantenimiento o Explotación	B
Patrón Mayor de Cabotaje	C
Mecánico naval Mayor	C
Subjefe de Administración/Negociado	C
Operador de Ordenador	C
Técnico Mecánico de Señales Marítimas	C
Delineante Proyectista	C
Administrativo	D
Codificador-Grabador	D
Auxiliar Técnico	D
Patrón de Cabotaje	D
Mecánico Naval	D
Delineante	D
Auxiliar administrativo (a amortizar)	E
Conserje (a amortizar)	E
Conductor (a amortizar)	E
Celador-Guardamuelles (a amortizar)	E
Basculero (a amortizar)	E
Telefonista (a amortizar)	F
Subalterno (a amortizar)	F
Guarda de locales (a amortizar)	F
Almacenero (a amortizar)	F

ANEJO 2

Retribuciones del personal

Niveles	Salario base diario	Plus Convenio diario	Remuneración básica anual *	Salario-hora
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	
1	1.678	100	876.776	466
2	1.627	100	789.225	420
3	1.572	100	740.775	394
4	1.544	78	689.350	367
5	1.486	78	664.700	354
6	1.466	78	656.200	349
7	1.446	75	646.425	344
8	1.426	75	637.925	339
9	1.399	75	626.450	333
Subnivel 1	1.164	68	523.600	—
Subnivel 2	1.106	68	498.950	—
A	—	—	1.016.316	541
B	—	—	931.623	496
C	—	—	789.225	420
D	—	—	740.775	394
E	—	—	689.350	367
F	—	—	656.200	349

* En cualquier caso se garantiza al personal técnico y administrativo de los Puertos Autónomos un incremento mínimo del 9 por 100 en la remuneración básica que de hecho ha percibido en 1981.

ANEJO 3

Dietas, plus de desplazamiento y de transporte

	Pesetas/día
Dieta	2.500
Dieta de embarque	1.220
Plus de transporte	45

ANEJO 4

Definición de las categorías profesionales

1. Personal Técnico y Administrativo de los Puertos Autónomos.

Capitán de la Marina Mercante: Es el que en posesión del título Oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Maquinista Naval Jefe: Es el que, en posesión del correspondiente título Oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Licenciado en Derecho: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Licenciado en Ciencias Económicas: Es el que, en posesión del correspondiente título oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Ingeniero Técnico de Obras Públicas: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Ingeniero Técnico o Perito: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Arquitecto Técnico o Aparejador: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Profesor Mercantil: Es el que, en posesión del título oficial de Profesor Mercantil o de su equivalente oficialmente reconocido, realiza las actividades para las que éstos le capacitan.

Oficial de Máquinas: Es el que, en posesión del título de Oficial de Máquinas de la Marina Mercante de primera clase, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Depositario Pagador: Es el que, estando en posesión de un título de Grado medio, o de Jefe de Administración, tiene a su cargo las operaciones de pagos e ingresos de la Entidad, así como las retenciones que procedan.

Comisario de Explotación: Es el que, en posesión del título de Capitán de la Marina Mercante o de Ingeniero Técnico de Obras Públicas, tiene la responsabilidad inmediata de la atención de peticiones de servicios, de las operaciones portuarias y del cumplimiento del condicionado de las tarifas.

Contraamaestre Titulado: Es el que, en posesión del título de Ingeniero Técnico, o de Oficial de Máquinas de la Marina Mercante de primera clase, realiza las actividades para las que éstos le capacitan.

Jefe de Negociado: Es el que, con la categoría profesional que ostente, ejerce las funciones de jefatura de una unidad con nivel orgánico de Negociado.

Jefe de Administración: Es el que, procedente de la categoría de subjefe de Administración o de la de Administrativo, sea nombrado como tal por la Entidad.

Programador de Informática: Es el Técnico encargado de estudiar las aplicaciones correspondientes, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operaciones.

Graduado Social: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Ayudante Técnico Sanitario: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Patrón Mayor de Cabotaje: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza las actividades propias para las que éste le capacita.

Mecánico Naval Mayor: Es el que, en posesión del correspondiente título oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Contraamaestre de Mantenimiento o Explotación: Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o equivalente, está a las órdenes de un Titulado Técnico de Grado medio o superior, y puede dirigir trabajos de mantenimiento o explotación.

Subjefe de Negociado: Es el que, con la categoría profesional que ostente, ejerce las funciones de subjefatura de una unidad con nivel orgánico de Negociado.

Subjefe de Administración: Es el que, procedente de la categoría de Administrativo, sea nombrado como tal por la Entidad, y cuya misión es realizar funciones administrativas a las órdenes del superior correspondiente.

Operador de Ordenador: Es el Técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su utilización correcta, controla la salida de los trabajos y transmite de las anomalías observadas.

Técnico Mecánico de Señales Marítimas: Es el que, en posesión del correspondiente título, desempeña las actividades para las que éste le capacita.

Delineante Proyectista: Es el que, en posesión del título de Delineante de Obras Públicas o del de Formación Profesional de segundo grado en dicha especialidad, realiza las actividades para las que éstos le capacitan.

Administrativo: Es el que, en posesión del título de Bachiller superior o equivalente, desempeña tareas administrativas a las órdenes de sus superiores.

Codificador-Grabador de Informática: Es el encargado de transcribir la información directamente a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos originales sin previa preparación. Deberá tener un perfecto conocimiento de las técnicas de codificación y de la perforación y grabación de datos y los códigos utilizados.

Auxiliar Técnico: Es el que, en posesión del título de Bachiller superior o Formación Profesional de segundo grado, puede auxiliar a los Técnicos de Grado superior y medio en sus cometidos.

Patrón de Cabotaje: Es el que, en posesión del correspondiente título Oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Mecánico Naval: Es el que, en posesión del título oficial de Mecánico Naval de primera clase, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Delineante: Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado en esta especialidad, realiza las actividades para las que éste le capacita.

2. Personal obrero de los Organismos y Entidades portuarias:

Encargados: Son los que dirigen personalmente los trabajos de los Oficiales de oficio y de los Maquinistas de equipo, con perfecto conocimiento de las labores que unos y otros efectúan, siendo responsables de su disciplina y rendimiento.

Subencargados: Son los que, a las órdenes de un Encargado y con conocimientos similares a los de éste, los ayudan en su misión de dirigir los trabajos de los Oficiales, siendo también responsables de la disciplina y rendimiento del personal que tengan directamente a sus órdenes y pudiendo, incluso, sustituir al Encargado en sus ausencias.

Jefes de Equipo: Son los trabajadores que, a las órdenes directas de un Encargado o Subencargado, o con autonomía en su función, además de efectuar su trabajo personal de Oficial dirigen el que realizan las cuadrillas a su mando, espe-

cialmente de profesionales de oficio, respondiendo de su correcta ejecución. El grupo a sus órdenes debe comprender como mínimo cuatro obreros y un máximo de quince.

Oficiales primeros: Corresponden a esta categoría los que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimientos concretos, sino con la máxima economía de materiales.

Oficiales segundos: Integran esta categoría aquellos que, con los conocimientos técnicos y prácticos del oficio adquiridos en su aprendizaje sistemático debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos con rendimientos correctos, debiendo entender los planos o croquis más elementales.

Ayudantes: Se incluye en esta categoría quienes, procediendo de Aprendices o de Peones especializados y con conocimientos generales del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática en el primer caso, y de una práctica continuada en el segundo, auxilian a los Oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos o efectúan aisladamente otros de menos importancia bajo la dirección de los Oficiales.

Aprendices: Son Aprendices los obreros mayores de dieciséis años que, en virtud del contrato especial para la formación laboral, 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.

Maquinistas de grúas y puentes: Es aquel que, con completo dominio de su misión, manipula toda clase de grúas, rotopales, puentes o análogos, teniendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

Ayudantes de grúas y puentes: Es el que auxilia a los Maquinistas en el desempeño de su misión, iniciándose en la práctica precisa para alcanzar aquella categoría.

Patrón dragador: Es el que ejecuta las órdenes de la Dirección facultativa respecto a las operaciones de dragados, con perfecto conocimiento del útil pertinente de dicho artefacto. Deberá poseer la titulación de Patrón de Puerto y reunir las condiciones exigidas por la autoridad de Marina.

Patrón de puerto: Es el personal facultado para patronear embarcaciones en el tráfico de un puerto determinado, tales como remolcadores, cabrias, dragas, martinets, lanchas motoras y otras embarcaciones menores, reuniendo las condiciones exigidas para ello por la autoridad de Marina.

Buzo-Escafandrista: Es el personal que, provisto de equipo especial y en posesión del título oficial correspondiente, efectúa trabajos bajo la superficie del agua.

Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval: Es el operario que, con capacidad suficiente para el desarrollo de las funciones de su especialidad, posee el oportuno título profesional.

Contraamaestra: Es el operario que, por su experiencia y práctica marinera, dirige, bajo las órdenes del Capitán, Patrón o primer Oficial, los trabajos de limpieza y toda clase de faenas marineras que se originen a bordo. Distribuirá equitativamente el trabajo y vigilará su más exacta ejecución.

Marinero especialista: Ostentarán esta categoría los Marineros que posean el certificado de competencia que les permita ejercer funciones especiales, tales como las que se describen a continuación:

Engrasador: Es el que efectúa el engrase de máquinas y motores y las demás operaciones complementarias o auxiliares que le ordenen sus superiores del servicio de máquinas.

Marinero-Mecánico (Mecamar): Es el Marinero especialista en posesión del certificado de competencia correspondiente que le faculta para desempeñar, indistinta y simultáneamente, servicios de cubierta y máquina, llevando a cabo los servicios que como tal se le ordenen.

Buceador: Es aquel que, además de realizar las funciones que se señalan para todo Marinero, pueda realizar, en virtud de las atribuciones que le confiere el título oficial correspondiente, trabajos subacuáticos.

Marinero Electricista: Es el que, con la capacidad suficiente, efectúa reparaciones elementales de las instalaciones y conducciones eléctricas.

Motorista: Para ostentar esta categoría debe estar en posesión del título menor de Motorista naval, que faculta para el manejo de máquinas o motores hasta 50 CV.

Jefe de ferrocarril: Es el Jefe directo del Servicio Ferroviario, con mando sobre el personal de facturación y el personal de tracción y maniobra. Regula la distribución y movimiento de trenes y vagones.

Subjefe de ferrocarril: Es el que auxilia al Jefe de ferrocarril en el desempeño de su función, sustituyendo a éste en sus ausencias; desempeñará las funciones de Jefe de ferrocarril en los turnos de trabajo en que no se disponga de esta categoría.

Maquinista de locomotoras: Es el operario que sabe conducir y conoce la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y maniobras, limpieza y engrase general de las locomotoras y realiza en ruta reparaciones que no requieran la asistencia del personal especializado de los talleres.

Factor: Quedan comprendidos en esta categoría los que, bajo las órdenes del Jefe de ferrocarril, tienen a su cargo el departamento de facturaciones del servicio ferroviario, colaborando asimismo con él en la dirección del movimiento y circulación de trenes en parrillas y muelles, ocupándose en especial de la

circulación de trenes con los ferrocarriles afluentes a la red de vías del puerto.

Factor auxiliar: Quedan comprendidos en esta categoría los que, bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos, colaboran con ellos en el departamento de facturaciones del servicio ferroviario, así como en el cuidado del movimiento y circulación de trenes en parrillas y muelles, entre ellos y en conexión con los ferrocarriles que entran en el puerto.

Capataz de maniobras: Quedan comprendidos en esta categoría los que, bajo las órdenes de sus superiores jerárquicos y al frente de un grupo de Enganchadores, dirigen y cuidan la debida ejecución de las maniobras para la formación y descomposición de trenes, clasificación de vagones y demás que sean precisas.

Subcapataz de maniobras: El que auxilia a los Capataces en el desempeño de su función cuando ésta se realiza en distinto sector de trabajo.

Fogonero (a amortizar): Es el Ayudante y Auxiliar de Maquinista encargado de la maniobra del freno del tender, de la calefacción y limpieza de la máquina y de la limpieza del tender, tubos de aire caliente y paredes del hogar, debiendo obedecer las órdenes del Maquinista, que es el responsable de la marcha del tren y, en su caso, de la locomotora aislada.

Guardagujas: Es el que realiza el control de agujas, ya sean mecánicas o móviles a mano, en las entradas y salidas de las parrillas de las vías.

Enganchador: Es el obrero dedicado a realizar las operaciones de enganche, desenganche y basculamiento de vagones, tanto en las maniobras propias del ferrocarril, como en las de servicio de cargaderos, grúas y puentes móviles, debiendo igualmente poner a punto aquellas agujas cuyo cambio ha de hacerse sobre la marcha y sin la intervención del guardagujas.

Mozo de almacén (a amortizar): Es el operario encargado de la manipulación y custodia de las mercancías depositadas en los almacenes adscritos al tráfico ferroviario.

Conductor: Es el operario que, con pleno dominio de su profesión y en posesión del permiso correspondiente, aunque con independencia de la clase de éste, conduce grúas-automóviles de más de tres toneladas, camiones de más de cinco, palas cargadoras de más de 500 litros y los turismos del Organismo, teniendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

Conductor de maquinaria auxiliar: Es el operario que, con pleno dominio de su profesión y en posesión del permiso correspondiente, aunque con independencia de la clase de éste, manipula el resto de las máquinas tanto fijas como móviles que como medios auxiliares se utilizan en los puertos, teniendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

Cabo de Celadores-Guardamuelles: Es el que, investido de la condición de agente de la autoridad, y a las órdenes del superior correspondiente, organiza los servicios propios de los Celadores-Guardamuelles, cuidando de que se presten con la debida atención, transmitiéndoles las órdenes e instrucciones correspondientes.

Subcabo de Celadores-Guardamuelles: Es el que, investido de la condición de agente de la autoridad, y bajo la inmediata dependencia del Cabo, coopera a la realización de sus servicios, sustituyéndole en caso de necesidad.

Celador-Guardamuelles: Es el que, investido de la condición de agente de la autoridad, tiene a su cargo la policía y vigilancia del puerto, así como la fiscalización de las mercancías que se cargan y descargan, obteniendo los datos precisos a efectos de recaudación de tarifas y arbitrios.

Almacenero: Es el responsable de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, así como de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

Basculero: Es el que tiene por misión pesar, cobrar en su caso la pesada, y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en el departamento o sección en que preste sus servicios, siendo asimismo responsable de la limpieza y policía de las básculas.

Listero (a amortizar): Es el encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias, ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas; siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; extenderá las bajas y altas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario que el personal de la sección o servicio en que ejerza sus funciones.

Guardián de locales y material: Es el que tiene por misión vigilar los almacenes, locales y materiales del Organismo.

Conserje: Es el que tiene bajo su responsabilidad a Ordenanzas, personal de limpieza y subalternos en general, cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., en las distintas dependencias del Organismo.

Capataz: Comprende esta categoría quienes, reuniendo las condiciones prácticas de mando necesarias, dirigen un grupo de obreros en trabajos de peonaje.

Peón especializado: Pertenecen a esta categoría los que, dedicándose a operaciones no concretas y determinadas que no constituyen propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta preparación y práctica en el trabajo que realizan.

Cobrador: Es aquel que tiene la misión de realizar cobros y pagos fuera de las oficinas.

Telefonista: Es la persona que tiene a su cargo la misión exclusiva del manejo de la centralista telefónica para la co-

municación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como el de radiotelefonos y emisoras.

Subalterno: Es el encargado del reparto de documentos y correspondencia dentro y fuera de las oficinas, así como de cuidar los accesos de locales y dependencias y realizar otros trabajos elementales ordenados por sus Jefes.

Auxiliar administrativo: Es el que, en posesión de los conocimientos precisos, se dedica a operaciones administrativas elementales, y, en general, al de colaboraciones inherentes al trabajo de oficina, tales como taquigrafía, escritura a máquina, despacho de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, confección, material de expedientes y manejo de archivo.

Cocinero de primera: Es el encargado de la preparación, condimentación y conservación de los alimentos, debiendo administrar y conseguir un adecuado rendimiento de los viveres y demás artículos que se le entreguen o adquiera directamente para su elaboración. Mantendrá el orden y disciplina, vigilando y colaborando en la limpieza y aseo de las cocinas y utensilios de las mismas.

Cocinero de segunda: Es el que directamente o a las órdenes del cocinero de primera, realiza funciones similares a las de aquél, colabora en la limpieza de la cocina y utensilios de la misma, y participa en las tareas de servicio a las mesas o barras.

Marmítón: Tiene por misión el fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menaje propio de aquélla, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina del buque, y el buen orden del menaje que le está encomendado. Será también su cometido cualquier otro servicio, poniendo singular empeño en su educación profesional.

16970. RESOLUCION de 1 de julio de 1982, del Instituto Nacional de Servicios Sociales, por la que se publica la convocatoria de ayudas de estudios en régimen de internado para hijos de pensionistas o trabajadores fallecidos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Apreciada la necesidad de continuar la acción social en materia de ayudas al estudio para los hijos de pensionistas o de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Seguridad Social ha considerado conveniente continuar la labor de promoción que desde el extinguido Servicio de Reaseguro venía desarrollándose, para lo cual con fecha 30 de junio se ha dictado Orden ministerial en la que se autoriza la publicación de una nueva convocatoria de becas destinadas a financiar en parte los costes educativos de huérfanos de ambos sexos.

Con esta convocatoria se da respuesta a una necesidad social importante entre los afiliados a la Seguridad Social que desean ver garantizada una educación adecuada para sus hijos, en el supuesto de accidente de trabajo.

En base a lo anteriormente expuesto, esta Dirección General ha tenido a bien dictar las siguientes normas, por las que habrá de regirse la convocatoria:

Primera.—Beneficiarios.

Podrán beneficiarse de las ayudas previstas en esta convocatoria los hijos de pensionistas, de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por fallecimiento o por incapacidad permanente, a excepción de la parcial.

Segunda.—Tipología y cuantía de las ayudas.

Las ayudas podrán cubrir los siguientes aspectos:

a) Residencia.

La beca estará constituida por una cifra única y global, a través de los Centros previamente concertados; comprende los gastos de estancia (residencia, alimentación, lavado de ropa, calefacción, etc.).

La cuota tendrá carácter mensual y se satisfará por trimestre, por un período comprendido desde el 1 de octubre al 30 de junio de cada curso, salvo que por imperativo del Ministerio de Educación y Ciencia el curso comience en fechas distintas, sin que en ningún caso su cuantía pueda ser superior a 30.000 pesetas mensuales. No se subvencionarán las estancias posteriores al 30 de junio, así como tampoco permanencias en septiembre por ningún concepto, ni siquiera con el objeto de recuperar asignaturas suspendidas.

b) Libros de texto.

Se subvencionarán los libros que sean imprescindibles para el normal desenvolvimiento del curso, con el visto bueno de la Dirección del Colegio y con los siguientes topes:

	Pesetas
Escuelas Técnicas Superiores	11.500
Medicina	11.500
Estudios universitarios (Facultades)	9.000
Escuelas Técnicas (Grado Medio)	8.000
Estudios universitarios (tres años)	6.000