

el cumplimiento de las cargas de la fundación cuando fuese requerido al efecto por el Protectorado.

Este Ministerio, en uso de las facultades que le están conferidas y de conformidad con el dictamen de la Asesoría Jurídica del Departamento, ha tenido a bien ordenar:

Primero.—Que se clasifiquen como de beneficencia particular pura, la fundación «Virgen de Valvanuz», instituida en Sevilla.

Segundo.—Que se confirme a las señoritas, María José García López Argüeta; Concepción Medina Armada; Salvadora Reyes Jiménez; Concepción Veiga Sánchez; Ana María Mesa Pérez y Francisca de Paula Aragón de la Cruz, en sus cargos como componentes del Patronato de la fundación, quedando relevadas de presentar presupuestos y rendir cuentas anualmente al Protectorado del Gobierno ejercido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero, en todo caso, sujetos a acreditar el cumplimiento de cargas, cuando fuese requerido por el Protectorado, habiendo de atenderse a las previsiones fundacionales en cuanto al nombramiento de las personas que habrían de sustituirles en sus cargos y dando cuenta a este Protectorado cuando tal evento se dé.

Tercero.—Que los bienes inmuebles se inscriban a nombre de la fundación en el Registro de la Propiedad y los valores y metálico sean depositados en el establecimiento bancario que el propio Patronato determine, a nombre de la fundación.

Cuarto.—La vigencia de la presente Orden queda supeditada al cumplimiento de lo ordenado en el apartado anterior, de lo que deberá dar cuenta a este Protectorado, remitiendo los debidos justificantes.

Quinto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 6 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 2 de marzo de 1979), la Directora general de Acción Social, María Patrocinio Las Heras Pinilla.

17944 RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de revisión salarial de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima» (PETROLIBER).

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de abril de 1983, pactada en virtud del artículo 4.º del Convenio Colectivo de la «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, Sociedad Anónima» (PETROLIBER), de fecha 25 de febrero de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 21 de abril de 1983, y de conformidad con el artículo 2.º 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

REVISION DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE COMPANIA IBERICA REFINADORA DE PETROLEOS, S. A. (PETROLIBER)

Bases pactadas

Art. 12. *Sueldo base.*—La tabla salarial del anexo I del Convenio Colectivo se incrementa para el año 1983 en el 9,50 por 100.

Art. 15. *Plus de turnicidad.*—El complemento del puesto de trabajo por turnicidad se aumenta para el año 1983 en el 9,50 por 100.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Como consecuencia del aumento del salario base y el plus de turno, experimentarán el correspondiente aumento los valores de las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Queda en su valor al 31 de diciembre de 1982 la paga que se abona en la segunda decena del mes de febrero.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará de acuerdo con el cuadro valor de horas extraordinarias vigente el 31 de diciembre de 1982.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior y siendo objetivo de la Empresa reducir los costes, se acuerda que, en el caso en que la Dirección lo estime oportuno, aquellas horas extraordinarias de libre aceptación por parte del trabajador serán compensadas con un descanso de una hora y treinta minutos por cada hora trabajada, a señalar su disfrute de mutuo acuerdo, siendo las horas extraordinarias obligatorias retribuidas conforme al párrafo primero.

Art. 19.1 *Horas extraordinarias estructurales.*—Se pactan como horas extraordinarias estructurales a realizar en el año

1983 para emergencias, paradas, cambios de turno, mantenimiento y fuerza mayor el número de diez mil horas extraordinarias.

Art. 20. *Participación en beneficios.*—Se mantiene la garantía para todo el personal del importe mínimo de una gratificación extraordinaria conforme al artículo 73 de la Ordenanza Laboral del Refino.

Art. 25. bis.—*Cláusula de revisión salarial.*—Queda suprimido este artículo.

Art. 53. *Ayuda médico-farmacéutica.*—La cuantía de la ayuda médico-farmacéutica para el año 1983 permanecerá en su valor al 31 de diciembre de 1982, con la salvedad de que la cantidad a percibir por el titular queda suprimida, incorporándola en su totalidad al salario base.

Art. 56. *Anticipos.*—Se incrementa en 1.000.000 de pesetas la cuantía del fondo de anticipos establecida para el Centro de trabajo de La Coruña.

Art. 57. *Plan de fomento al ahorro.*—Queda suprimido y sin efecto este artículo y, consecuentemente, el Reglamento del plan de fomento al ahorro en su totalidad, incorporando la dotación empresarial 77.000.000 de pesetas a las tablas de salario base, de acuerdo con el anexo firmado por los miembros de la Comisión Negociadora que corre unido a la presente acta.

Los artículos que a continuación se relacionan permanecen para todo el año 1983 en los valores vigentes al 31 de diciembre de 1982:

Art. 13. Complemento personal de antigüedad y vinculación.

Art. 14. Complemento del puesto de trabajo por peligrosidad y capitalidad.

Art. 16. Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.

Art. 18. Plus de asistencia.

Art. 19 bis. Horario especial de cobertura de fin de semana.

Art. 21. Complemento de protección familiar y asistencia a subnormales.

Art. 24. Ayuda para vacaciones.

Art. 52. Ayuda al estudio.

Art. 61. Seguro colectivo de vida y de accidentes.

Se incorpora como cláusula adicional tercera la siguiente:

«El personal de nuevo ingreso a partir de la firma de este Convenio, mientras se encuentre en la situación de eventual, temporal o en cualquier otra modalidad de contrato, excepto el de fijo, y en la categoría que fuere, seguirá un régimen económico que resulte de aplicar a las cuantías vigentes en cada momento en las tablas de salarios base, en los demás conceptos retributivos y en las realizaciones sociales, una reducción del 30 por 100.»

Las mencionadas bases pactadas, que constituyen con las no revisadas el Convenio Colectivo de 1982, vigente para el año 1983, serán redactadas en escrito aparte que, una vez firmado por la totalidad de los miembros de la Comisión, se remitirá a la Dirección General de Trabajo a los efectos oportunos.

17945 RESOLUCION de 31 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del 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 V 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 20 de mayo de 1983, suscrito por la representación de Obras Públicas y Urbanismo y la de su personal, el día 19 de mayo del mismo año, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido con fecha 16 de mayo de 1983, por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 3/1983, de 20 de abril;

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, b), 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, 31 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

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

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito funcional y personal

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal sujeto a la legislación laboral, que preste servicios en las Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, con exclusión de las plazas que correspondan a niveles jerárquicos de Jefe 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.

Artículo 2.- Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3.- Ambito temporal

Este Convenio tendrá plena aplicación, a efectos económicos, desde el 1 de Enero de 1983 y su duración será de 1 año a partir de esta fecha.

Artículo 4.- 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.

Artículo 5.- Naturaleza

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

Artículo 6.- 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 considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 8.- 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 tendrán 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 desempeñen funciones propias de su cargo.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.- 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.

Artículo 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.

Artículo 11.- Celadores-Guardamuelles

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

Se limitará el uso de armas, que habrá de quedar reducido a los casos y servicios concretos que se determinen, por escrito, 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, y en la restante legislación vigente.

Se recomienda la sustitución de armas de fuego por otros elementos de defensa que entrañen menos riesgo.

CAPITULO TERCERO

=====

PLANTILLAS, INGRESOS Y ASCENSOSArtículo 12.- Plantillas

Las plantillas del personal serán aprobadas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y previa iniciativa 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.

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

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

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

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

Artículo 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 fijen 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 realizada por el Director del Puerto, de acuerdo con los criterios que se establezcan conjuntamente con los representantes de los trabajadores y de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

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

En la valoración, 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.

La puntuación obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar las pruebas.

Artículo 15.- Período de prueba

En ningún caso podrá exceder el período 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 período de prueba se concretará por escrito.

Artículo 16.- Ascensos y otras provisiones de vacantes

1.- Los niveles B al J y D del Anejo 1, se cubrirán mediante examen de aptitud y méritos entre el personal de niveles igual o inferiores. En igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto.

2.- Las vacantes que se produzcan en los niveles 1 y 2, A, B y C del Anejo 1, se proveerán por el Director del Puerto por elección entre los cuatro aspirantes con mejor clasificación de los aprobados en el preceptivo examen de aptitud y méritos, que se celebrará entre el personal de los niveles iguales o superiores al 4 y D respectivamente con al menos tres años de antigüedad en el Organismo. A efectos de selección, la antigüedad no se considerará como mérito significativo.

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 posibilidad de promoción dentro de la plantilla del Organismo, se realizarán los oportunos cursos de capacitación.

7.- Con carácter excepcional el personal que pertenezca al Organismo el 1 de Enero de 1983, no precisará titulación alguna para el ascenso a aquella categoría cuya definición en el Anejo 4 del presente Convenio, no lleve aparejada titulación específica indispensable para desempeñar su cargo.

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

Artículo 17.- Escalafón

Cada Organismo o Entidad portuarias 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 portuaria, y procedencia.

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

Por la Dirección del Organismo 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 aprobado.

El Director resolverá en plazo no superior a quince días, exponiéndose nuevamente el escalafón rectificado, en su caso, durante otro plazo de quince días. Las observaciones o reclamaciones sobre este escalafón, siempre en cuanto a las modificaciones con respecto al anterior aprobado, podrán ser dirigidas durante otro plazo de quince días a la Junta 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 CUARTO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 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.

Artículo 19.- Clasificación según la función

Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se relacionan en el Anejo 1 del presente Convenio. En el Anejo 4 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 obligatoriedad 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, Codificador-Grabador, queda integrado en las categorías contempladas en los Anejos 1 y 4.

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

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en el Organismo. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el Anejo 1, 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 QUINTO =====

MOVILIDAD

Artículo 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) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador.
- c) Por disminución de la capacidad física del trabajador.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) 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, mecarización, 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 SEXTO =====

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Jornada laboral

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá una jornada laboral anual de 1.820 horas de trabajo efectivo.

La jornada semanal será de 40 horas con horarios de tipo convencional y descanso, en caso de jornada partida, no superior a dos horas.

Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes podrán pactar otros sistemas de jornada semanal, en cuyo caso el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual establecido. En cualquier caso, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, artículo 34 y siguientes.

Artículo 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 natu-

rales. 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, excepto los afectados por incapacidad laboral transitoria antes del disfrute de las mismas, a los que se les permita tomarlas en el primer trimestre del año siguiente por la parte proporcional al tiempo trabajado.

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.

Artículo 23.- Descanso dominical

Se observará el descanso dominical y el de los días festivos, con arreglo a la legislación vigente. Cuando se trabaje en un domingo o día festivo, se percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación del 100 por 100 del salario base diario sin antigüedad, con derecho a descanso en un día laborable de la semana siguiente. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

Cuando excepcionalmente no se pueda 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.

Artículo 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, hermanos 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 de:

- Cónyuge: Cinco días.

- De padres o hijos: Tres o cinco días, si es necesario desplazamiento.

d) Fallecimiento de:

- Cónyuge: Cinco días.
- Padres, padres políticos o hijos: Tres o cinco días si es necesario desplazamiento.
- Hermanos: Dos o cuatro días si es necesario desplazamiento.
- Hermanos políticos: Uno 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 comunicación.

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 refiera 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 16 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Jubilado, 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 pertenezcan 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 Ingeiero Director se procurará acordar 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 incompatible con el cumplimiento de su horario de trabajo y tareas 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 reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a su derecho y procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el Organismo.

CAPITULO SEPTIMO
=====

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 27.- Salario base

Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán en 1983 los que figuran en el Anejo 2 de este Convenio. Los niveles 1, 2 y 3 de dicho Anejo tendrán asimismo un complemento retributivo, por mayor responsabilidad, del 17%, 8% y 4'5%, respectivamente del salario base que será computable a todos los efectos.

Artículo 28.- Remuneración básica anual

La remuneración básica será calculada anualmente y pagadera en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de igual cuantía todas ellas.

Artículo 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 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 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 al 60 por 100 del salario base correspondiente 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 1982, por el concepto de antigüedad.

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

Artículo 30.- Gratificaciones extraordinarias

El personal sujeto al presente Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias en Junio y Diciembre. Dichas gratificaciones se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y consistirán en una cantidad equivalente a una mensualidad de salario base, antigüedad y plus de mando correspondientes al mes en que se devengan.

Artículo 31.- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado, se acuerda la posibilidad de negociar con los representantes de los trabajadores el compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de retribuirlas monetariamente, sin perjuicio de los derechos que asisten al trabajador.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias de realización obligatorias: Las que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- b) Horas extraordinarias estructurales de libre aceptación: Tendrán esta consideración las horas extraordinarias exigidas por períodos punta o tráficos imprevistos, remates de buques, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otra circunstancia de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Puerto. La realización de estas horas se pactarán en la negociación complementaria establecida en el artículo 37.

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 Anejo 2, sin repercusión alguna por antigüedad.

La Dirección del Puerto informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias estructurales.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º punto 1, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por el Puerto y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 32.- Plus de Transporte y de residencia

En concepto de indemnización por gastos de transporte - hasta el centro de trabajo, todo el personal vinculado por este Convenio percibirá por día laborable trabajado y sin distinción de categorías un plus de la cuantía señalada en el Anejo 3, debiendo considerarse, a efectos de la aplicación del plus y para realizar el cómputo de la distancia, que toda la zona de servicio del puerto tiene consideración de un centro de trabajo, sin que, por tanto, sean computables los recorridos.

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

Artículo 33.- Plus de Inmersión

Todo el personal que con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectue éstos en inmersión, recibirá un plus de 200 pesetas por hora.

Artículo 34.- Plus de nocturnidad y turnicidad

Todo trabajador que realice su labor entre las veintidós y las seis horas percibirán un suplemento denominado "trabajo nocturno", equivalente al 25 por 100 del salario base 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 el salario base. 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.

Artículo 35.- Sustitución y trabajos de categoría superior

1.- Siempre que haya que sustituir a un trabajador de categoría superior por enfermedad, vacaciones 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.- Al personal que le sea ordenado la realización de trabajos de superior categoría a la que tengan 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 ininterrumpidos, 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 hubiera 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 preceptos reglamentarios.

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

Artículo 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 Anejo 3.
- 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 efectue 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 efectúa, 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 fija en el Anejo 3.
- 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.

Artículo 37.- Negociación en materia de organización y productividad

1
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 OCTAVO

OBRAS SOCIALES Y PREVISIONArtículo 38.- Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria

Al trabajador que estuviere 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.

Artículo 39.- Fondo para fines sociales

En cada Organismo portuario se constituirá un fondo para el personal sujeto a este Convenio, del 1% del total de la nómina del personal. Dicho fondo será ingresado en una Entidad Bancaria a nombre de la Comisión de Fines Sociales.

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. Se enuncian 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.

Artículo 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 70% de sus haberes, incluida la antigüedad y pagos extraordinarios. Estas últimas se cobrarán, en todo caso, íntegramente.

Artículo 41.- Formación Profesional

El Organismo promoverá la formación educativa y profesional del personal, concertando 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.

Artículo 42.- Vestuario

Las Juntas de Puertos, Comisiones Administrativas y demás servicios de Puertos, dotarán a todos su personal obrero de dos monos o uniformes de trabajo al año, por lo menos. Igualmente, proveerán de botas de agua, calzado de seguridad, 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.

Artículo 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.

Artículo 44.- Anticipos

Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos 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 5 por 100 del préstamo concedido hasta su total liquidación.

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 y vivienda, integrado por representantes de todo el personal afectado, para informar sobre los que se soliciten. Los representantes del personal en ese Comité serán designados por el Comité de Empresa.

f) Las cantidades reembolsadas al Organismo, serán contabilizadas como nuevos fondos disponibles.

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

En todo caso 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. El fondo de cuentas anticipadas será revisable.

Artículo 45.- Comedores y economatos

Se realizarán los estudios y gestiones oportunos 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.

El Organismo aportará una cuota máxima de 250 pts. mensuales por trabajador, en el caso de Integración antes aludido.

Artículo 46.- Personal de capacidad o jornada disminuida

El personal cuya capacidad, por edad u otra circunstancia, haya disminuido antes de su jubilación, deberá ser destinado por la Dirección, oído el Comité de Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones. Los trabajadores no se podrán beneficiar de este artículo si tienen treinta y cinco años de servicio en el Puerto y sesenta años de edad.

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 jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

Artículo 47.- Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias

Antes de su ingreso, y con carácter anual, los Organismos portuarios someterán a su personal a un reconocimiento en un centro médico especializado, siempre que exista un establecimiento de tal naturaleza en la ciudad o sus proximidades.

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.

Artículo 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.

Artículo 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 se serán de aplicación las revalorizaciones y mejoras de prestaciones que se determinen.

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

Todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1879/1978, de 23 de Junio ("Boletín Oficial del Estado" de 10 de Agosto).

Artículo 50.- Jubilaciones

Se establecen dos tipos de jubilaciones para el personal acogido a este Convenio:

- Forzosa
- Voluntaria

1.- Forzosa.— Con carácter general la jubilación forzosa por edad, se producirá al cumplirse los sesenta y cuatro años de edad, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores respecto al período 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 60 ó más años sin alcanzar los 62, se jubilarán en 1 de Enero de 1986.
- Los que en 1 de Enero de 1982 tuvieren 62 ó más años sin alcanzar los 64, se jubilarán en 1 de Enero de 1985.
- Los que en 1 de Enero de 1982 tuvieren 64 ó más años sin alcanzar los 66, se jubilarán en 1 de Enero de 1984.
- Los que en 1 de Enero de 1982 tuvieren 66 ó más años sin alcanzar los 67, se jubilarán en 1 de Enero de 1983.
- Los que en 1 de Enero de 1982 tuvieren 66 ó más años, se jubilarán el 1 de Julio de 1983.

En todo caso estas jubilaciones forzosas no se producirán antes del 1 de Julio de 1983.

2.- Voluntaria.— Para tener derecho a la jubilación voluntaria se precisa haber cumplido los sesenta años de edad o haber

prestado treinta años de servicio. Los que hayan cumplido sesenta años de edad y hayan prestado treinta o más de servicio se podrán jubilar con carácter voluntario con el porcentaje que fija la tabla correspondiente de su Montepío. Para aquellos que no reúnan uno de los dos requisitos anteriores, su jubilación voluntaria será la que corresponde a la escala de su Montepío con arreglo a sus años de servicio, aplicándosele una reducción de un 25 por 100.

CAPITULO NOVENO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 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 hacen 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, aún 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, equipo y herramientas.
- 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-Guardamuebles:

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 acumulaciones 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, bagtará 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, colectivo 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 em-

plear, 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 débitos 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-Guardamuebles:
- 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 deformed 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 tendientes 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 periodo 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, destrozar o causar desperfectos 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 al 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 deformed los hechos constitutivos de las mismas.

b) La falsedad u omisión voluntaria en los datos que proporcionan para la facturación de los servicios, cuando suponga 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.

Artículo 52.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse, a los que incurran en faltas, serán, con carácter enunciativo, 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 trescientos, sesenta y cinco días.
- 3.4.- Despido, con pérdida total de sus derechos en la Entidad u Organismo.

Artículo 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 requerirán 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 abrirsele previamente expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité o restantes delegados. En el caso de sanciones impuestas por falta grave o muy grave, la Dirección habrá de incoar el oportuno expediente que incluya pliego de descargo del trabajador. En las faltas muy graves y como medida previa, podrá decidír 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 procediere.

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 DECIMO

SEGURIDAD E HIGIENEArtículo 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 convocado para ello. A petición de cualquiera de las partes, podrá ser solicitada la presencia de un Técnico del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Convocatoria:

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

c) Temario:

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

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

d) Desarrollo de las reuniones:

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

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

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

e) Periodicidad:

Las reuniones tendrán lugar normalmente cada mes. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Dirección, a iniciativa de ésta o de la representación obrera, con una antelación mínima de veinticuatro horas, si la urgencia e importancia de algún asunto lo 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 diecinueve, apartados cuatro y cinco, 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 personal en quien delegue.

f) Atribuciones:

- En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

- En toda ampliación de Instalaciones y equipos o modificaciones del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no suponga incremento de riesgo en los puestos de trabajo, y se pasará información previa al Comité de Seguridad e Higiene.

- El Organismo analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa de riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adoptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informándose de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

- El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

- Cuando exista peligro para la salud física o mental de los trabajadores, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

- El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud y seguridad, que se adapten medidas especiales de vigilancia.

- El Comité de Seguridad e Higiene, recibirá información periódica del servicio sanitario sobre:

- * Accidentes laborales.
- * Enfermedades profesionales.
- * Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

La información que se refiera al estado de salud del trabajador, será facilitada por el servicio sanitario de la empresa directamente al interesado.

- Se establecerán los planes de sensibilización y formación teórica y práctica en materia de seguridad e higiene en el trabajo, generales y específicos, para crear el ambiente más favorable para su desarrollo. El tiempo dedicado a esta formación será con cargo a la Jornada laboral.

- El organismo en el caso de contrato con terceros, exigirá el cumplimiento de las normas generales, y las específicas de puertos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- En todo accidente de trabajo se extenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una copia de este parte se entregará al interesado y otra copia al Comité de Seguridad e Higiene, y en su defecto, al delegado de los trabajadores de seguridad e higiene.

- Se acuerda el establecimiento de un plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo en puerto para un período de cuatro años, que la Dirección presentará a la representación de los trabajadores durante el primer año de vigencia del V Convenio Colectivo.

Durante el citado primer año de vigencia, serán objetivos prioritarios el control médico de los trabajadores que desarrollen sus cometidos en las siguientes áreas:

- * Trabajos de carga y descarga.
- * Incidencia de los mismos.
- * Redes eléctricas.
- * Trabajos en flota.
- * Trabajo a la Intemperie.
- * Petrolero.
- * Gases.
- * Explosivos.

Artículo 55.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad

En cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Por la Dirección, ofdo 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 15 por 100 sobre el salario base. 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 originan.

Por los Comités de Seguridad e Higiene de cada puerto se acordará el procedo o no, y en qué cuantía, reducción de Jornada laboral por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

CAPÍTULO UNDECIMO

RELACIONES SINDICALES.Artículo 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 representantes, 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 representantes, 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.

Artículo 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, vie-

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

Artículo 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 15 por 100, o bien en cualquier puerto con menos de 200 trabajadores y una afiliación de la 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 incluida, deberá ser acreditada ante la Dirección de modo fehaciente.

Artículo 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 período, 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.

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.

Artículo 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 Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las deducciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por períodos de un año.

Artículo 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.

Artículo 62.- Comisión Permanente

Dentro de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Convenio se constituirá una Comisión Permanente formada por siete miembros de la misma, libremente elegidos por las Centrales Sindicales.

Esta Comisión Permanente tendrá como misión:

- a) La coordinación a nivel estatal de los temas directamente relacionados con el V Convenio; promoviendo las reuniones del Comité de Vigilancia y aportando al mismo los puntos del orden del día que considere conveniente.
- b) Coordinar y realizar estudios encaminados a la mejora de los procesos productivos e innovaciones tecnológicas, pudiendo promover acciones concretas ante la Dirección General de Puertos y Costas.
- c) En relación con el punto anterior, abordar la problemática de la implantación de dichas innovaciones tecnológicas, de las nuevas categorías del personal que pueda resultar afectado, y de las condiciones de trabajo que dichas innovaciones impongan.

- d) Coordinar con criterios homogéneos y proponer ante la Dirección General la creación, clasificación y definición de nuevas categorías de personal y puestos de trabajo.
- e) Realizar estudios y promover la creación de tablas de rendimientos mínimos, en aquellos puestos que sea posible, así como establecer tablas económicas comparativas.
- f) Analizar las mejoras que estimen necesarias a fin de superar el nivel y condiciones de empleo, así como la prestación del servicio de los puertos.
- g) Controlar y denunciar el incumplimiento del Convenio, especialmente en lo relativo a horas extraordinarias e higiene en el trabajo.

Los miembros de dicha Comisión tendrán los siguientes derechos y deberes:

- a) Podrán usar un fondo de horas formado, como máximo, por la acumulación del 15% de las correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa de las dos Centrales Sindicales UGT y CC.OO. firmantes del Convenio. El uso de horas individuales a nivel local podrá ser de jornada completa o media jornada.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz y sin voto si no pertenecen al mismo.
- c) A efectos de control, los miembros de dicha Comisión deberán comunicar al Director del Puerto respectivo, a través del trámite ordinario, con la debida antelación, las reuniones o actividades a realizar y la duración aproximada de las mismas.
- d) Enviarán a la Comisión de Vigilancia un resumen bimensual de sus actividades.

Los gastos ocasionados por el desarrollo de las actividades de la citada Comisión, serán abonados con cargo al capítulo de dietas comprendido dentro de la masa salarial de los Organismos Portuarios.

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

dose 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 y 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 será remitido por cada Puerto a la Comisión de Vigilancia en el plazo más breve posible, una vez firmado el mismo.

Cuarta.- Generación de Empleo

Dentro de la política de empleo, se garantiza por las partes negociadoras, el mantenimiento de la plantilla global cubierta en 31 de Diciembre de 1982, que está cifrada en 6.548 trabajadores.

A N E J O 1
=====

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL

a) Grupo de personal de talleres, instalaciones, conservación, explotación y auxiliar:

	<u>Nivel</u>
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
Operador de ordenador	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
Codificador-Grabador.	3
Oficial primera de oficio	4
Maquinista de grúas y puentes	4
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

Nivel

Contramaestre	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 y riberas.	6
Subalterno	6
Ayudante	7
Engresador	7
Marinero especialista.	7
Guía de buzo (a amortizar)	7
Enganchador.	7
Ayudante de grúas y puentes.	7
Ayudante de Escafandrista.	7
Marinero	8
Peón especialista.	9
Armitón	9
Mozo de almacén (a amortizar).	9

Aprendices:

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

b) Grupo de personal Técnico y Administrativo de Puertos

Autónomos:

Subjefe de Sección.	S.J.
Capitán de la Marina Mercante	A
Maquinista naval jefa	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
Contramaestre 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
Contramaestre de Mantenimiento o Explotación.	B
Patrón Mayor de Cabotaje.	C
Mecánico naval Mayor.	C
Subjefe de Administración/Negociado	C
Operador de Ordenador	C

Nivel

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 día	Plus mando	Salario Anual	Salario mes	Salario hora
1	2.048	348	1.018.300	72.736	559'50
2	1.990	159	913.325	65.237	501'83
3	1.926	87	855.525	61.109	470'07
4	1.869		794.325	56.737	436'44
5	1.802		765.850	54.704	420'80
6	1.779		756.075	54.005	415'42
7	1.753		745.025	53.316	409'35
8	1.729		734.825	52.487	403'75
9	1.698		721.650	51.546	396'51
Subnivel 1	1.420		603.500	43.107	331'59
Subnivel 2	1.353		575.025	41.073	315'95
A			1.171.089	83.649	643'46
B			1.073.499	76.678	589'83
C			909.602	65.237	499'78
D			853.358	60.954	468'88
E			794.444	56.746	436'51
F			755.888	53.992	415'32
S.J.			1.318.758	94.197	724'60

ANEJO 3

DIETAS, PLUS DE DESPLAZAMIENTO Y DE TRANSPORTE

Pesetas/día

Dieta de transporte	50
Dieta de embarque	1.375
Dieta de desplazamiento	2.800

ANEJO 4

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

1.- Personal Técnico y Administrativo de los Puertos Autónomos:

Subjefe de Sección: Es el que, en posesión del correspondiente título oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita y le han sido encomendadas.

Capitán de la Marina Mercante: Es el que en posesión del título de 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 Peñón: 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 condonado de las tarifas.

Contramaestre 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.

Contramaestre 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 los trabajos de mantenimiento o explotación.

Subjefe de Negociado: Es el que, con la categoría profesional que ostente, ejerce las funciones de subjeftura 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 al superior las anomalías físicas o lógicas 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, especialmente 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 requieran 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 aislada y/o momentáneamente otros de menor 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.

Maquinista de grúas y puentes: Es aquel que, con completo dominio de su misión, manipula toda clase de grúas, rotopalas, puentes o anclaje

gos, 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 patronar embarcaciones en el tráfico de un puerto determinado, tales como remolcadores, cabrias, dragas, martinetes, 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.

Contraestre: 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 marítimas 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 (Mecanar): 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 menos 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, sustituyéndolo 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: Es 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 abedecer las órdenes del Maquinista, que es el responsable de la marcha del tren y, en su caso, de la locomotora aislada.

Guardaguas: Es el que realiza el control de agujas, ya sean mecánicas o móviles, 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 guardaguas.

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,

Oficiales, 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, sustituyéndolo 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 distribuirlos 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 presta 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 ejerce 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 centralita telefónica para la comunicación 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 taquígrafa, escritura a máquina, despacho de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, confección 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 víveres 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, platos, 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.

MASA SALARIAL DE JUNTAS DE PUERTOS Y C. A. G. P. 1982

	Nº. de trabajadores	Salario base + Plus mando + Plus Convenio	Antigüedad (Trienios a su cumpli- miento).	Plus trans- porte dietas y des- plazamiento	Residencia	Turnos tra- bajos y ho- ras extra- ordinarias	Masa sala- rial 1.982
Algeciras-La Línea	133	93.788.331	22.295.615	1.396.657		18.956.364	136.436.957
Alicante	210	145.793.454	54.515.596	2.660.176		17.177.159	220.146.385
Almería	78	55.052.083	13.444.627	799.924		6.694.659	75.991.293
Avilés	187	129.109.398	47.256.962	7.741.604		15.067.156	199.175.120
Bahía de Cádiz	37	25.895.181	5.665.343	503.685		1.881.604	33.945.813
	166	115.498.973	35.997.518	1.709.865		22.377.024	175.581.380
Cartagena	207	143.697.659	55.326.499	2.961.675		24.460.027	226.445.860
Castellón	68	47.372.755	11.069.781	841.500		8.048.720	67.332.756
Ceuta	122	85.723.401	35.074.043	1.712.880	22.086.381	6.609.918	151.206.623
El Ferrol	51	35.554.453	12.711.006	1.045.190		5.368.736	54.679.385
Gijón	571	398.591.695	166.002.640	6.467.715		86.751.533	657.813.583
La Coruña	187	128.219.916	44.884.836	2.042.558		22.060.424	197.207.734
La Luz y Las Palmas	279	192.757.326	62.507.292	3.753.945	44.334.185	23.675.891	327.028.639
Málaga	193	135.776.925	41.672.337	3.105.500		23.823.947	204.378.709
Melilla	65	45.527.898	12.403.141	750.237	11.730.129	4.110.622	74.522.027
Palma de Mallorca	170	119.441.659	29.775.480	2.065.500	13.335.310	12.352.738	176.970.687
Pasajes	344	250.956.603	71.229.339	4.154.176		58.160.281	384.500.399
Santa Cruz de Tenerife	188	131.407.996	53.207.005	3.361.913	30.223.839	36.394.989	254.595.742
Santander	259	179.002.712	51.833.651	15.176.006		20.988.100	267.000.469
Sevilla	317	217.841.240	84.956.168	14.878.504		27.233.378	344.909.290
Tarragona	237	168.631.094	42.132.287	2.736.424		20.064.418	233.564.223
Vigo	236	165.960.323	64.212.127	4.049.360		24.796.602	259.018.412
Pontevedra	38	27.026.403	9.604.174	410.265		4.559.277	41.600.119
Villagarcía de Arosa	35	24.622.731	7.411.381	477.225		3.402.432	35.913.769
C.A.G.P.	172	118.564.384	25.967.741	8.081.350	7.737.247	1.296.522	161.647.244
TOTALES	4.550	3.181.814.593	1.061.156.589	92.883.834	129.447.091	496.312.521	4.961.614.628

PUERTOS AUTONOMOS-1982 (Personal obrero)

	Nº traba- jadores.	Salario Base + Plus de mando + Plus convenio	Antigüedad (trienios a cumplimiento)	Plus trans- porte (dic- tas y despl.	Turnos, tra- bajos y ho- ras extras.	Masa Salarial
BARCELONA	653	614.255.252	151.049.717		186.509.881	800.765.133
BILBAO	441	410.347.273	101.718.536	5.715.321	99.855.559	515.918.153
HUELVA	305	301.512.154	89.885.872	3.774.375	57.825.381	363.111.910
VALENCIA	279	267.608.739	69.540.013		83.426.844	351.035.583
T O T A L E S	1.678	1.593.723.418	412.194.138	9.489.696	427.617.665	2.030.830.779

PUERTOS AUTONOMOS-1982 (Personal administrativo)

	Nº de traba- jadores	Salario Base + Plus de mando + Plus Convenio	Antigüedad (Trienio a su cumplimiento)	Complemento Retributivo Horas extras	Masa Salarial
BARCELONA	105	92.858.278	31.502.836	44.884.423	169.245.537
BILBAO	59	54.443.047	16.849.163	34.362.697	105.654.907
HUELVA	44	38.095.484	14.590.174	15.913.296	68.598.954
VALENCIA	53	43.736.524	15.041.763	22.131.871	80.910.158
T O T A L E S	261	229.133.333	77.983.936	117.292.287	424.409.556

PUERTOS AUTONOMOS - 1982

(Administrativos + Obreros)

	Nº Trabajadores	Masa Salarial
BARCELONA	758	970.010.670
BILBAO	500	621.573.060
HUELVA	349	431.710.864
VALENCIA	332	431.945.741
T O T A L E S	1.939	2.455.240.335

MASA SALARIAL DE PUERTOS Y C.A.G.P. - 1983

PUERTO	Nº de trabajadores.	Salarios y Plus de mando	Antigüedad (Trienios a su cumplimiento)	Plus de transporte dietas y desplazam.	Residencia	Turnos, trabajos y horas extraordinarias.	Masa Salarial 1983
Algeciras-La Línea	133	105.042.931	24.971.089	1.396.657	-	20.757.219	152.167.896
Alicante	210	163.288.669	61.057.468	2.660.176	-	18.808.989	245.815.302
Almería	78	61.658.333	15.057.982	799.924	-	7.330.652	84.846.891
Avilés	187	144.602.526	52.927.797	7.741.604	-	16.498.536	221.770.463
Bahía de Cádiz	203	158.361.453	46.662.404	2.213.550	-	26.563.198	233.800.605
Cartagena	207	160.941.378	61.965.679	2.961.675	-	26.783.730	252.652.462
Castellón	68	53.057.486	12.398.155	841.500	-	8.813.348	75.110.489
Ceuta	122	96.010.209	39.282.981	1.712.880	24.736.747	4.587.494	166.330.258
El Ferrol	51	39.820.987	14.236.327	1.045.190	-	5.878.766	60.981.270
Gijón	571	446.422.698	185.922.987	6.467.715	-	94.992.929	733.806.299
La Coruña	187	143.606.306	50.271.016	2.042.558	-	24.156.164	220.076.044
La Luz y Las Palmas	279	215.888.205	70.008.167	3.753.945	49.654.287	20.604.999	359.909.603
Malaga	193	152.070.156	46.673.017	3.105.500	-	26.087.222	227.935.895
Melilla	65	50.991.246	13.891.516	750.237	13.137.744	3.093.516	81.864.261
Palma de Mallorca	170	133.774.658	33.348.538	2.065.500	14.935.547	11.926.011	196.050.254
Pasajes	344	281.071.395	79.776.869	4.154.176	-	63.685.508	428.687.939
S. Cruz de Tenerife	188	147.176.956	59.591.846	3.361.913	33.850.700	36.225.652	280.207.067
Santander	259	200.483.037	58.053.689	15.176.006	-	22.981.970	296.694.702
Sevilla	317	243.982.189	95.150.908	14.878.504	-	29.820.549	383.832.150
Tarragona	237	188.866.825	47.188.161	2.736.424	-	21.970.538	260.761.948
Vigo	236	185.875.562	71.917.582	4.049.360	-	27.152.279	288.994.783
Pontevedra	38	30.269.571	10.756.675	410.265	-	4.992.408	46.428.919
Villagarcía Arosa	35	27.577.459	8.300.747	477.225	-	3.725.663	40.081.094
C.A.G.P.	172	132.792.110	29.083.873	8.081.350	8.665.717	491.222	179.114.269
TOTALES	4550	3.663.632.345	1.188.495.380	92.883.834	144.980.742	527.918.562	5.517.910.863

17946

RESOLUCION de 7 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XII Convenio Colectivo de la «Compañía Telefónica Nacional de España» y su personal.

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Telefónica Nacional de España», recibido en esta Dirección General con fecha 21 de abril de 1983, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal el día 9 de abril de 1983,

Se hace constar, para general conocimiento, que habiéndose observado una posible conculcación a la legalidad vigente, artículo 4-2, c) y 17 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, cláusula 6.ª, selección, formación y promoción 1. Ingreso en plantilla, que establece preferencias discriminatorias para el ingreso en la Empresa a favor de los familiares de empleados, se ha dispuesto la remisión del Convenio a los Organos del Orden jurisdiccional social a los efectos del artículo 80-5 del texto legal citado.

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:

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora. Madrid, 7 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de la «Compañía Telefónica Nacional de España» y su personal.