



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

## GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV

Viernes 5 de octubre de 1984

Núm. 239

**22773** RESOLUCION de 10 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.681 los alicates boca plana, 160 milímetros, marca «Palmera», referencia 602.660, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los alicates boca plana, 160 milímetros, marca «Palmera», referencia 602.660, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar los alicates boca plana, 160 milímetros, marca «Palmera», referencia 602.660, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual de dichas marcas, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.681-10-8-84 - 1.600 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 10 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**22774** RESOLUCION de 14 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.682, el guante aislante de la electricidad, marca «Kachele», modelo 554, de clase II, fabricado en Alemania, e importado por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante aislante de la electricidad marca «Kachele», modelo 554, de clase II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante aislante de la electricidad marca «Kachele», modelo 554, de clase II, presentado por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, que lo importa de Alemania, donde es fabricado por su representada la firma «Kachele», como guante aislante de la electricidad, de clase II.

Segundo.—Cada guante aislante de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.682-14-8-84. Guante aislante de la electricidad. Clase II.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-4 de guantes aislantes de la electricidad, aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 14 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**22775** RESOLUCION de 14 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.684 la bota de seguridad, modelo P-78-III, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», de Ilueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo P-78-III, de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, modelo P-78-III, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», con domicilio en Ilueca (Zaragoza), calle Goya, número 10, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol.—1.684, 14 de agosto de 1984.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase III.—Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria M. T.-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 14 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**22776** RESOLUCION de 19 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI 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 que se adhieran al mismo.

Visto el texto del 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 que se adhieran al mismo, suscrito el día 29 de junio de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el 3 de julio del mismo año, al que se acompaña informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda—Dirección General de Presupuestos— en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, antes citada, advertencia ésta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 19 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**VI 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 QUE SE ADHIERAN AL MISMO**

**CAPITULO PRIMERO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.º—Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal sujeto a la legislación laboral, que presta servicios en las Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, que se adhieran al mismo, 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.º—Ámbito territorial**

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

**Artículo 3.º—Ámbito temporal**

Este Convenio tendrá aplicación, a efectos económicos, desde el 1.º de Enero de 1984 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

**Artículo 4.º—Denuncias**

Habrá prórroga automática del Convenio durante un año y 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, permanecerán vigentes solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

**Artículo 5.º—Naturaleza**

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

**Artículo 6.º—Compensación y absorción**

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrá 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 absorbidos por las mejores pactadas. La compensación será anual y global.

**Artículo 7.º—Garantía "ad personam"**

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

**Artículo 8.º—Comisión general de vigilancia e interpretación del Convenio**

Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para atender 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 a 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 imprescindible para realizar las funciones inherentes a su condición de miembros de la Comisión. Las horas de trabajo necesarias serán retribuidas y cada miembro superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.

No computará como tiempo de garantía sindical el utilizado en reuniones con la Dirección en los Puertos, de los miembros de la Comisión de Vigilancia local, siempre que estas reuniones se convoquen por iniciativa de la Dirección y tratan temas de interpretación del Convenio.

b) Tendrán derecho a percibir, de los Organismos Portuarios donde trabajen, 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 mena en sus percepciones habituales cuando desempeñen funciones propias de su cargo.

**CAPITULO SEGUNDO**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 9.º—Organización**

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

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

**Artículo 10.º—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.º—Colaboradores-Guardanaves**

Dadas las peculiaridades organizativas, obligacionales y de prestación del servicio de los Colaboradores-Guardanaves, se incorpora su regulación específica en los correspondientes Capítulos de este Convenio.

Se recomienda la sustitución de horas de tiempo por otros elementos de eficacia que permitan mejor gestión. No cabe que la actividad

que el lugar de ubicación del puerto lo permita, o el uso de áreas de fondeo será voluntario. En su caso se estará a lo establecido en el Reglamento de Áreas, publicado por Decreto 2179/81, de 24 de Julio, y en la restante legislación vigente sobre la materia.

#### CAPÍTULO SEXTO

#### PLANTILLAS, INGRESOS Y AGENCIA

##### Artículo 12.º - Plantillas.

Las plantillas del personal serán aprobadas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y previa indicativa del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, en base a los proyectos de plantilla formulados por los Organismos, con el preceptivo informe del Comité de Empresa, pudiendo solicitar la citada Dirección General cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

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

##### Artículo 13.º - Contratos de formación

Durante la vigencia del presente Convenio, los Organismos y Entidades Portuarias, siempre que las dotaciones presupuestarias lo permitan, y sin cargo a la masa salarial, llegarán a concertar un número de contratos de formación profesional que suponga el 1% de la plantilla con trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 cumplidos que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utilice su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio, deberán comprender un período de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 21.º del presente Convenio y máximo de dos tercios.

Esta enseñanza podrá realizarse en los propios Organismos y Entidades mediante concertos con Centros de Formación Profesional autorizados o con el INEM.

En la formalización del contrato se observará lo que procede y sea de aplicación al de Formación Laboral, lo dispuesto en el artículo 12.º del Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio.

La duración del contrato será la que se fije por las partes sin que pueda exceder de dos años.

Las faltas de puntualidad o del tercio a las enseñanzas teóricas, así como las de aprovechamiento, serán calificadas respectivamente como faltas al trabajo, como disminución del rendimiento o como ineptitud a todos los efectos.

Los Directores de los Puertos u Organismos a los que estén adscritos los trabajadores en régimen de contratación de formación laboral que expedirán el certificado certificado en el que conste la duración del contrato, la naturaleza o clase de las tareas realizadas, su aptitud para las mismas y el orden de prioridad de méritos obtenidos.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato, y una vez concluido el mismo se extinguirá la relación laboral con el Organismo o Entidad aunque el trabajador tendrá derecho a la plaza a la que se presenta de oficio de su especialidad, siempre que el certificado de formación y el del Director sean favorables para la plaza del Comité de Empresa.

La retribución del trabajador con contrato de formación será el 75% de la correspondiente en el contrato individual, tomando como base de cálculo el salario establecido en la tabla salarial del Convenio vigente, en proporción a la jornada total convenida, teniendo en cuenta que la retribución correspondiente sólo a las horas efectivamente trabajadas.

##### Artículo 14.º - Ingreso

1.º 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.º Tener la nacionalidad española.  
1.2.º Aptitud física suficiente para el puesto de trabajo.

1.3.º Haber cumplido la edad que fijan las Leyes.

1.4.º 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.º Poser y acreditar las condiciones de aptitud y preparación suficientes que se exijan para desempeñar las funciones de que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.

1.6.º 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.º El ingreso en las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Entidades Portuarias, se efectuará por concurso de méritos y oposición libre, excepto la designación de Paones 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 tendrá parte la representación laboral. Las bases y programas se harán públicas en los tableros de anuncios de los Organismos y Entidades.

En la valoración, realización y calificación de las pruebas de acceso participarán dos representantes del personal. Estos representantes serán designados por el Comité de Empresa y si es posible será de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

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 la prueba.

##### Artículo 15.º - 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.

La situación de incapacidad laboral transitoria suspenderá el cómputo del período de prueba.

#### Artículo 16.- Pruebas y otras provisiones de vacantes

1 - Los niveles 3 al 3 y D del Anejo I, 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 I, se proveerán por el Director del Puerto por elección entre los tres aspirantes con mejor clasificación de los aprobados en el preceptivo examen de aptitud y méritos, que se celebrará entre el personal de los niveles igual 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 Aprendizajes con aptitud suficientes 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 procedentes de otros Organismos portuarios o de nuevo ingreso.

5 - En cuanto a la elaboración de bases, programas y desarrollo de los concursos se estará en 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 perteneciera al Organismo el 1° de Enero de 1963, 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.

#### Artículo 17.- Escalafón

Cada Organismo o Entidad Portuaria elaborará 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 fijos, 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 título de los escalafones anteriormente aprobados.

El Director resolverá en plazo no superior a quince días exponiéndoselos 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 aprobados, podrán ser dirigidas durante otro plazo de quince días a la Junta o Comisión Administrativa 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 los Puertos Autónomos, las reclamaciones y observaciones se dirimirán 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.

#### CAPÍTULO CINCO

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### Artículo 18.- Clasificación según su permanencia

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 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, oído el Comité de Empresa o el Delegado de Personal.

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 I 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.

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 I, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

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

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

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

#### CAPÍTULO SEIS

#### 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 nuevo acuerdo entre la Entidad y el trabajador.

- c) Por disminución de la capacidad física del trabajador.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por sanción disciplinaria.

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

En este caso será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa que deberá emitirse en el plazo de diez días hábiles.

b) Por acuerdo suscrito entre la Entidad u Organismo y el trabajador: Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo acordado por escrito entre ambas partes. Igualmente será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa que deberá emitirse en el plazo de diez días hábiles.

- c) Por disminución de la capacidad física del trabajador:

El personal cuya capacidad, por edad u otras circunstancias haya disminuido de modo de su publicación, deberá ser destinado por la Dirección, oído el Comité de Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones. Los trabajadores no podrán beneficiar de este artículo si tienen 35 años de servicio en el Puerto y 60 años de edad.

En este caso 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, reorganización, 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 pasa 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 39º y 41º 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 disciplinaria: Se regulará por lo establecido en el capítulo noveno de este Convenio.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO, DE

OPORTOS Y EXCEPCIONES

Artículo 21º.- 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 34º y siguientes.

Artículo 22º.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural a celebrarse entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre.

En todo caso, el personal deberá contratar durante el mes de Noviembre, la prestación de vacaciones para cada una vez consumidas las cuantías del Servicio, y oída la representación laboral, se publicará antes de fin de año la relación definitiva.

Por la Dirección se establecerán los turnos de las familias y los turnos rotativos anuales. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la familia de su turno, siéndoles concedidas si las necesidades del Servicio lo permite.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en caso de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año natural, excepto los afectados por I.L.D. antes del disfrute de las mismas, a los que se les permite tomarlas en el primer trimestre del año siguiente por la parte proporcional al tiempo trabajado.

El 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 23º.- 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% 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 24º.- Licencias

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) Matrimonio:
  - Diecisiete días naturales.
- b) Nacimiento:
  - Dos días naturales, o cuatro si acontece en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- c) Enfermedad grave:
  - Dos días en los casos de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días más.
- d) Fallecimiento:
  - Dos días en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca el fallecimiento en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de dos días más.
- e) Traslado de domicilio:
  - Cuando sea dentro de la misma localidad, 1 día.
- f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución, indemnización alguna y sin que pueda suponerse por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo anual. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- i) Hasta seis días naturales cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del Servicio.
- j) Los días 6, 24 y 31 de Diciembre.

Asimismo, siguiendo la costumbre 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.

Las licencias de los apartados b), c) y d) se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa.

#### Artículo 25º.- Licencias sin sueldo

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a tres meses. Dichas licencias les será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### Artículo 26º.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria.- Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquella.

2.- Excedencia forzosa.- Que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

a) Afiliado a una Central Sindical legalmente constituida, sea designado por fleta para desempeñar un cargo de dirección en la misma que le incompatibilice con el cumplimiento de su horario de trabajo y a tener que desarrollarlo durante él.

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

En las concesiones que se otorguen a partir del 1 de Enero de 1979, en las que el utilillaje sea propiedad del Organismo Portuario, figurará la obligación de solicitar de éste la provisión de personal para el manejo del referido utilillaje, 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 análogos, quedando estos trabajadores en situación de excedencia especial, siempre que se cumpla 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 utilillaje sea propiedad del concesionario, figurará una cláusula en la que se indique la posibilidad de que soliciten personal del Organismo portuario en excedencia especial, en las condiciones antes citadas.

Todas las causas de excedencia especial deberán ser comunicadas por escrito a la Dirección acreditadas documentalmente, y será sin sueldo, retribuciones ni prestación u otro concepto evaluable económica y económica; 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 un 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 hábiles siguientes al cese, a efectos de que si procediese pueda comunicarse al oportuno momento de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentare.

En el plazo de un mes a partir del producido cese, el interesado deberá solicitar por escrito a la Dirección su reintegro, en tendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a su derecho y prescripción, en consecuencia, a su plaza definitiva en el Organismo.

### CAPÍTULO SEPTIMO

#### SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE REMUNERACION

#### Artículo 27º.- Salario Base

Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán en 1984, los que figuran en el Anexo 2 de este Convenio.

#### Artículo 28º.- Remuneración Médica Anual

La remuneración médica será calculada a razón de y pagará en dos mensualidades y dos pagos extraordinarios de igual cuantía total, en el mes de acuerdo con lo citado en el Anexo 2.

#### Artículo 29º.- 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 al 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 al 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 desvirtuarán 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 computarán en el mes siguiente de su cumplimiento.

Artículo 20º.- Pagas extraordinarias

El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias en Julio y Diciembre. Dichas pagas se computarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad de salario base y antigüedad.

Artículo 21º.- 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 retribuir las mismas económicamente, 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 obligatoria: Las que sean exigidas por la necesidad de reparar máquinas 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 consideración las horas extraordinarias exigidas por períodos punta o tráficos imprevistos, remates de buques, incidencias imprevistas, cambios de turnos u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad del Puerto. La realización de estas horas se pactarán en la negociación complementaria establecida en el artículo 27.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria que se pacta, se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario-hora fijado en el Anexo 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 25,5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se realizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3º punto 1 del Real Decreto 1.654/1981, de 26 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará

a la Asociación Patronal, conjuntamente por el Puerto y Comité de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas en la cuantificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 22º.- Plus de residencia y prima de antigüedad al personal embarcado

En concepto de indemnización por gastos de transporte desde el centro de trabajo, todo el personal vinculado por este Convenio percibirá 25 por 100 del salario base por día efectivamente trabajado y sin distinción de categoría o plus de la cuantía señalada en el Anexo 1, dándose consideración, 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, 21 por 100 para las Canarias, 30 por 100 para Ceuta y Melilla, 27 por 100 para La Palma y Lanzarote y 30 por 100 para Fuerteventura, Gran Canaria y demás islas, sobre el salario base, abonándose en doce mensualidades.

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 aquellas en circunstancias que les impiden permanecer en su residencia o realizar sus tareas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea ésta su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una ayuda de costas para personal embarcado (plus de embarco) en las siguientes condiciones:

- a) Si permanecen y realizan las dos costas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del plus que se fija en el Anexo 2.
- b) Si realizan las dos costas principales, el 50 por 100 de dicho plus.
- c) Si realizan una sola costa principal, el 35 por 100 de dicho plus.

A estos efectos, no precisará información alguna cuando las costas las facilite gratuitamente el Organismo portuario, salvo que permanezca, en cuyo caso percibirán el 20 por 100 de dicho plus de embarco.

Artículo 23º.- Plus de inmersión

Todo el personal que con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, recibirá un plus de 175 pesetas por hora.

Artículo 24º.- Plus de mansuétude y turnicidad

Todo trabajador que realice su labor, entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento denominado "trabajo nocturno", equivalente al 25 por 100 del salario base asignado a su categoría profesional. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a un número 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 está de día en otros trabajos percibirá un suplemento del 15 por 100 sobre el salario base. En todo caso los turnos se establecen rotativos.

Como la Dirección, por motivos de trabajo temporales en el puerto o de fuerza mayor, considere imprescindible la realización de dos turnos de trabajo, los trabajadores cuyo horario quedare notificado percibirán un plus de un 18 por 100 sobre los conceptos del párrafo anterior.

Artículo 25º.- Garantía 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 correspondiera a la categoría

del sustituido, desde que empiece la sustitución y cualquiera que sea la duración de ésta, deberá percibir igualmente la parte proporcional correspondiente a los extras, extraordinarios y vacaciones.

2.- El personal que le sea ordenado la realización de trabajos de superior categoría a la que tengan atribuida, percibirán durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la que circunstancialmente quede alzado.

Estos trabajos no podrán durar más de cuatro meses ininterrumpidos, o seis alternas a lo largo de un período de doce meses, dejando al 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. Si no correspondiere dicho ascenso, deberá cubrirse la vacante de categoría superior, según los preceptos reglamentarios.

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

#### Artículo 37.º - Viajes 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 permanecer 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 permanecen y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe de la diaria cuya cuantía se fija en el Anexo 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 entera e igualmente en el de llegada, si en este día hubiesen de realizar, en las circunstancias a que se refiere el párrafo primero las dos comidas principales.

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

2.- El personal que prestó sus servicios en embarcaciones fuera de su residencia habitual, cuando se produzca una interrupción en su trabajo igual o superior al decimoquinto semanal o con motivo de éste, con la autorización de la Dirección podrá optar por permanecer a bordo o regresar a su domicilio, siempre y cuando el gasto del desplazamiento no sea superior a los gastos a devengar, en cuyo caso sólo tendrán derecho al percibo de las ayudas correspondientes indicadas en el artículo 32.

#### Artículo 38.º - Reparación de materia de producción y productividad

En cada ámbito territorial interior deberá llevarse a cabo una reorganización 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 eficiencia de los puertos, aumentar su productividad y reducir en lo posible las horas extraordinarias estructurales.
- Podrá ser objeto de la reorganización la cuantía de los plusones de turnicidad, trabajo en festivos y penosidad establecidos en este convenio.

- Establecimiento, como contraprestación, de una retribución complementaria que en su caso amplíe y absorba la reducción o supresión de los plusones 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 plusones 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.

### CAPÍTULO OCTAVO

#### OBRAS SOCIALES Y PREVISIÓN

#### Artículo 38.º - Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria

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

El trabajador será privado de este derecho, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprueba 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.º - 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, fijando en primer lugar el procedimiento para constituir la Comisión Administradora. Se señalarán 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.º - 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.º - Formación Profesional

1.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia Administración.



2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, laboratorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo en ningún caso de diez días al año.

3.- Los Organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o recreativos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4.- Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional sin perjuicio de aquellos que se autorizan en cada Organismo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, así como para la determinación de las necesidades culturales o profesionales de los trabajadores que deben participar en los mismos.

Esta Comisión se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Acuerdo Marco en el "Boletín Oficial del Estado".

#### Artículo 42.- Vestuario

Las Juntas de Puertos, Comisiones Administrativas y demás servicios de Puertos, dotarán a todo su personal obrero de dos meses o un tercio 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 podrán conceder al personal trabajador préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas o para la reparación de las mismas, 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 dictan 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 aprendiente irrazonable, 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:

- Se podrá solicitar anticipos si no existe algún débito pendiente de liquidación.
- Estos anticipos no devengarán interés alguno.
- El reintegro de cada anticipo se afectará mensualmente mediante descuento del 5 por 100 del préstamo concedido hasta su total liquidación.

d) La concesión de estos anticipos corresponde 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 reusable.

#### 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 275 pesetas anuales por trabajador, en el caso de integración antes aludido.

#### Artículo 46.- Jornada reducida

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 offspring.

#### 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 Organismo procurarán facilitar la participación del personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general, procurando si ello fuera posible proporcionar un local adecuado a tales efectos.

#### Artículo 49.- Montepío

El Montepío de Obreros y Empleados de Puertos, como Entidad de Previsión Social que actúa en sustitución de las Entidades Costarras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, deberá otorgar, como mínimo, las prestaciones reconocidas en la ac-

ción protectora obligatoria de la Seguridad Social con las cuantías vigentes en cada momento, y le serán de aplicación las revalorizaciones y mejoras de prestaciones que se determinen.

Asimismo queda establecido el siguiente régimen de relaciones entre el Montepío y las Unidades Personales del Régimen General y de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1.879/1983, de 23 de junio ("Boletín Oficial del Estado" de 10 de agosto).

#### Artículo 50.º - 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, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de Agosto, y en el Real Decreto 2765/1981, de 19 de Octubre.

El personal que con 64 años pero que no tuviese 35 años de servicio en la Entidad u Organización, podrá optar por jubilarse con esta edad o esperar a cumplir los 35 años de servicio. En todo caso se jubilará al cumplir los 65 años de edad.

No obstante, lo anterior, el personal técnico y administrativo de los Puertos Autónomos existentes o que pudiesen existir en el futuro y que tengan fijado en la actualidad una edad de jubilación 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:

= El personal que el 1 de Enero de 1982 tuviera 61 ó más años de edad sin alcanzar los 62, se jubilará el 1 de Enero de 1985.

= El personal que en 1 de Enero de 1982 tuviera 62 años o más de edad sin alcanzar los 64, se jubilará el 1 de Julio de 1984.

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 podrán jubilarse con carácter voluntario con el porcentaje que fije la tabla correspondiente de su Montepío. Para aquéllos que no reúnan uno de los dos requisitos anteriores, su jubilación voluntaria será la que corresponda a la escala de su Montepío con arreglo a sus años de servicio, aplicándose una reducción de un 25 por 100.

#### CAPÍTULO NOVENO

#### FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 51.º - Faltas

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1.- La ligera intemperancia con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.- La no concurrencia con la Jefe de antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6.- El descuido en la conservación de los locales material y decorados de los Servicios.

a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse, perjudicando gravemente al servicio.

b.3 La disminución o abandono del rendimiento del ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6. Tres faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y de un día.

b.7 El abandono del trabajo, sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o decorados de los servicios.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Régimen.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan padecido sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- c.2 La manifiesta intubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falsamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

#### Artículo 52.º - Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

- Arrestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de los atribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

##### b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

##### c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a un año.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

#### Artículo 53.º - Expedientes sancionatorios

- 1.º Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos apellidos en el mismo.
- 2.º 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 Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.
- 3.º Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se impone al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

4.º Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que superen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### CAPÍTULO SEXTO

#### SEGURIDAD E HIGIENE

#### Artículo 54.º - 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) Tenario:

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 ésta 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, sillas, botiquines, sanitarios); prevención de accidentes; cursillos de prevención y medicina preventiva.

Se analizarán también los accidentes que hubieran 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 del 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 imminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser referendada por el Presidente o personal en quien delegue.

#### f) Atribuciones:

- En cuanto a materias afectadas 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 aplicación 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 riesgo para la salud y seguridad, que se adopten 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 de 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 de las específicas de puestos 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 aprobará 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 VI Convenio colectivo.

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

- Trabajos de carga y descarga.
- Incidencia de los ruidos.
- Redes eléctricas.
- Trabajos en flota.
- Trabajo a la interperie.
- 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, oficio al Comité de Empresa, se establecerá la relación de tales trabajos, considerándose especialmente, a título enunciativo, la altura, interperie y espacios confinados; las zonas de mercancías peligrosas; redes eléctricas, etcétera. 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 si procede o no, y en qué cuantía, reducción de jornada laboral por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

#### CAPÍTULO UNDÉCIMO

#### RELACIONES SINDICALES

#### Artículo 56.- Delegados

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa tendrán los derechos y garantías siguientes:

1.- Disponerán del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen. 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 cometiere, 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 asambleas, 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 específicos, 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.- Comité de Empresa

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

#### Artículo 58.- Secciones Sindicales

La representación sindical consistirá en los Sindicatos de base, implantados como interlocutores reconocidos 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.

Podrá un sólo miembro de la Sección Sindical, utilizar un número de horas que serán el resultado de dividir el número de horas del censo de los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a ese Sindicato por el número de los miembros citados más uno.

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 al menos 60 personas, se podrán crear órganos de dirección del Sindicato con las facultades siguientes:

a) Facilitar la utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal corresponden.

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 indicado, deberá ser acreditado 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 represente, 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 pertenece 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 afectan 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 afectan 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 recibir 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 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 Interempresarial

A fin de recoger el primer convenio colectivo de este ámbito, y con un mes de antelación al mismo, a la finalización del que estuviere vigente, se constituirá un comité interempresarial con un máximo de 15 miembros, designados por los representantes sindicales representados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, con la misma proporcionalidad global de éstos. El funcionamiento del Comité interempresarial se ajustará con la terminación de los respectivos.

Artículo 62º.— Comisión Permanente

Dentro de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Convenio se constituirá una Comisión Permanente formada por siete miembros de la masa, 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 VI Convenio, promoviendo las reuniones del Comité de Vigilancia y aportando al mismo los puntos del orden del día que considere convenientes.

b) Coordinar y realizar estudios orientados 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 puntos que sea posible, así como establecer tablas económicas compensatorias.

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 orgánico, 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 informe mensual de sus actividades.

Los gastos ocasionados por el desarrollo de las actividades de la citada Comisión serán abonados con cargo al capítulo de Gastos comprendido dentro de la masa salarial de los Operarios Secundarios.

DISPOSICIONES FINALESPrimera.— 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 el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales y disposiciones reglamentarias en vigor.

Tercera.— Activación de la negociación en ámbitos inferiores

El presente Convenio articula la negociación de acuerdos o Convenios complementarios en ámbitos territoriales inferiores, atendiendo-se 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 61.2 del Estatuto de los Trabajadores, no serán negociables las siguientes materias:

Seguros Generales (capítulo I).

Salarios, ingresos y ascensos (capítulo III).

Clasificación del personal (capítulo IV).

Exámenes y licencias (Artículos 24 y 25).

Anticipo (artículo 26).

Vacaciones básicas, antigüedad y pagas extras de julio y bre (artículos 37, 28, 29 y 30).

Reserva complementaria en caso de incapacidad laboral (artículo 38).

Seguros generales para aplicación del Fondo de Acción Social (artículo 39).

Seguro de accidentes (artículo 40).

Seguros de accidentes (artículo 41).

Seguros de accidentes (artículo 42).

Seguros de accidentes (artículo 43).

El contenido del acuerdo o convenio complementario será rendido 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 generará por las partes negociadoras el mantenimiento de la plantilla global cubierta en el día dieciséis de 1983.

ANEXOS

ANEXO 1 - CUANTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL

ANEXO 2 - PERIPECULARES DEL PERSONAL

ANEXO 3 - FONDO DE ACCIÓN SOCIAL Y FONDOS DE PENSIONES

ANEXO 4 - DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

A N E J O 1  
=====

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL

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

	Nivel
Encargado	1
Jefe de Ferrocarril	1
Cabo de Caldereros Guardamuelles	1
Programador de Informática (*)	1
Subencargado	2
Patrón Bragador	2
Subjefe de Ferrocarril	2
Subcabo de Caldereros Guardamuelles	2
Operador de engranajes (*)	2
Jefe de Equipo	3
Maquinista de locomotora de impulsión eléctrica de Ejevo de 1982 (a amortizar)	3
Factor	3
Patrón de puerto	3
Codificador-Grabador de Informática (*)	3
Oficial primera de oficio	4
Maquinista de grúas y puentes	4
Maquinista de locomotoras de impulsión posterior a 1 de enero 1982	4
Capitán de manobras	4
Cocinero de primera	4
Esco (a amortizar)	4
Contramaestre	4
Factor Auxiliar	4
Escofandrillista	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
Guardaguasas	6
Telefonista	6
Guardián de locales y riberas	6
Subaltorero	6
Ayudante	7
Engrasador	7
Marinero especialista	7
Guía de buro (a amortizar)	7
Engrasador	7
Ayudante de grúas y puentes	7
Ayudante de Escofandrillista	7
Marinero	8
Pofo Especialista	9
Manifián	9
Mozo de almacén (a amortizar)	9
Aprendices: { Aprendiz de segundo año (subnivel)	1
{ Aprendiz de primer año (subnivel)	2

(\*) Nota: Estas categorías sólo son para los Puertos de Puertos, Grupos de Puertos y Puertos transfronterizos.

b) Grupo de personal técnico y administrativo de Puertos Marítimos:

	Nivel
Jefe de Sección	S.T.
Capitán de la Marina Mercante	A
Maquinista Naval Jefe	A
Licenciado en Derecho	A
Licenciado en Ciencias Exactas	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 Cargador de Maderas	A
Jefe de Seguridad	A
Jefe de Administración/Deposición	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
Jefe de Administración/Deposición	C
Operador de Ordenador	C
Técnico Mecánico de Señales Marítimas	C
Deliberante Psiquiatra	C
Administrativo	D
Codificador-Grabador de Informática	D
Maquinista Menor	D
Patrón de Cabotaje	D
Mecánico Naval	D
Deliberante	D
Auxiliar Administrativo (a amortizar)	F
Conserje (a amortizar)	F
Conductor (a amortizar)	F
Celador-Guardamuelles (a amortizar)	F
Basculero (a amortizar)	F
Telefonista (a amortizar)	F
Subaltorero (a amortizar)	F
Guarda de locales (a amortizar)	F
Almacenero (a amortizar)	F

A N E J O 2  
=====

DISTRIBUCIONES DEL PERSONAL

Niveles	Salario día	Salario mes	Salario anual	Salario hora
1	2.559	77.682	1.087.540	59711
2	2.295	69.673	975.422	53599
3	2.150	65.264	913.690	50710
4	1.996	60.595	848.330	48612
5	1.925	58.404	817.936	46940
6	1.960	57.677	807.478	46107
7	1.872	56.835	795.690	45110
8	1.847	56.056	784.774	44107
9	1.813	55.051	770.714	43107
Subnivel 1	1.517	46.034	644.552	36107
Subnivel 2	1.445	43.826	614.134	34107
S.J.		100.621	1.409.497	77110
A		69.337	1.209.716	66710
B		81.892	1.146.488	62959
C		69.390	971.460	53599
D		65.099	911.366	50710
E		60.605	848.479	48612
F		57.663	807.287	46107

Con el fin de su equiparación a esta tabla, al personal técnico y administrativo de los Puertos Autónomos, se les garantiza un incremento mínimo de sus retribuciones básicas de un 3'44 aplicándose el resto del aumento, hasta el convenio para el personal obrero en este convenio, a las retribuciones complementarias.

### A N E J O 3

#### PLUS DE TRANSPORTE Y ENFERMEDAD Y OTRAS DE DESPLAZAMIENTO

	<u>Pesetas/día</u>
Plus de transporte . . . . .	50.-
Plus de embarque . . . . .	1.447.-
Dieta de desplazamiento . . . . .	3.000.-

### A N E J O N.º 4

#### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS 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.

Mecánico 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 correspondiente título oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

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

Asistente Técnico o Ayudante: 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.

Encargado Paquetes: Es el que, estando en posesión de un título de Grado Medio, o de Jefe de Administración, tie-

ne a su cargo las operaciones de pagar e imprimir de la Entidad, así como las retenciones que procedan.

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

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 podrá dirigir los trabajos de mantenimiento o explotación.

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

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



**Operador de Ordenador:** Es el técnico encargado del manejo de los diferentes dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su utilización correcta, controla la salida de los datos 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.

**Patronato Mecánico:** Es el que, en posesión del título de Técnico 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.

**Codificación-Operador de Informática:** Es el encargado de transmitir 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.

**Asistente 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.

**Delanteiro:** 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 pueden, 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 Oficio dirigen el que realizan las cuadrillas a su mando, especialmente de profesionales de Oficio, respondiendo de su correcta ejecución. El grupo a su órdenes debe comprender como mínimo cuatro obreros y un máximo de quince.

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

**Oficial segundo:** 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, sabiendo entender los planos o troques más elementales.

**Ayudantes:** Se incluye en esta categoría quienes, procediendo de Aprendices o de faenas especializadas y con conocimientos generales del oficio adquiridos por means de una formación sistemática en el primer caso, y de una práctica continuada en el segundo, auxilian a los Oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, o efectúan aisladamente otros de 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, rotaplanos, puentes o análogos, teniendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

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

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

**Patrón de Puertos:** Es el personal facultado para patronar embarcaciones en el tráfico de un puerto determinado, tales como remolcadores, carbrias, dragas, marcinetes, lanchas motoras y otras embarcaciones menores, reuniendo las condiciones exigidas para ello por la Autoridad de Marina.

**Buzo-Iscafronista:** 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.

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

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

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

**Buzador:** 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 los instrumentos y conducciones eléctricas.

**Motobista:** Para ostentar esta categoría debe estar en posesión del título al menos de Motobista No. 1, que faculte 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 maniobras. Regula la distribución y movimiento de trenes y vagones.

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

**Mecánico 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 requieren la asistencia del personal especializado de los talleres.

**Factor:** Queda comprendida en esta categoría los que, bajo las órdenes del jefe de ferrocarril, tienen a su cargo el departamento de facturación 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 afiliados 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 relación 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 maquinistas, dirigen y cuidan la debida ejecución de las maniobras para la formación y descomposición de trenes, clasificación de vagones y demás operaciones 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 auxiliar):** 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, atendiendo obedecer los órdenes del Maquinista, que es el responsable de la marcha del tren y, en su caso, de la locomotora asistida.

**Guardavías:** Es el que realiza el control de agujas, va y van mecánicas o móviles a mano, en las entradas y salidas de las parrillas de las vías.

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

**Recaudador (a auxiliar):** 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, camión de más de cinco plazas cargaderas de más de 500 litros y los turismos del organismo, requiriendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

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

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

**Subjefe de Caladores-Guardavías:** Es el que, investido de la condición de agente de la autoridad, y bajo la inmediata dependencia del jefe, coopera a la realización de sus servicios, sustituyéndolo en caso de necesidad.

**Calador-Guardavías:** 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, echanfando los datos precisos a efectos de recaudación de tarifas y derechos.

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

**Rescalador:** 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 escalas.

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

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

**Conserje:** Comprende esta categoría quienes, reuniendo las condiciones prácticas de mando necesarias, dirigen un grupo de obreros en el desempeño de peonaje.

**Peón especializado:** Pertenecen a esta categoría los que, dedicados 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 auxiliar del manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como el de facilitar teléfonos y extensores.

**Subjefe de almacén:** Es el encargado del manejo de los stocks y control de los inventarios dentro y fuera de las oficinas, así como de cuidar los almacenes de locales y dependencias, y realizar otras tareas afines al ordenado por sus jefes.

**Administrador de archivo:** Es el que, en posesión de los conocimientos precisos, se dedica a la custodia, clasificación y control de los expedientes, así como a la custodia de los libros de cuentas y de otros documentos, así como a la custodia de los libros de cuentas y de otros documentos, así como a la custodia de los libros de cuentas y de otros documentos, así como a la custodia de los libros de cuentas y de otros documentos.

**Guardián de primas:** Es el encargado de la preparación, custodia y conservación de los alimentos, debiendo al mismo tiempo mantener un cuidadoso movimiento de los víveres y darlos a conocer que se le entregan o adquiere directamente para su elaboración, manteniendo el orden y disciplina, vigilando y cobrando en la limpieza y estado de los platos y utensilios de los mismos.

**Función de segundo:** Es el que directamente o a los órdenes del cocinero de primera, realiza funciones similares a las de aquí, colabora en la limpieza de la cocina y utensilios de la misma, y participa en las tareas de servicio a las mesas o barras.

**Herrero:** Tiene por objeto el fragar y labrar el hierro, el acero, el aluminio, plomo, utensilios y demás trabajo propio de su oficio, así como además a la limpieza general de la corteza del hierro, y a otros trabajos manuales que le está encomendados, siendo su labor esencialmente de taller de servicio, poniendo singular empeño en su educación profesional.

**CUADROS-RESUMENES**

**DE LAS MANSAS SALARIALES DE**

**LAS JUNTAS DE PUERTOS Y PUERTOS AUTONOMOS**

RESUMEN DE LAS MANSAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 1983, COTEJADAS CON LAS JUNTAS DE PUERTOS Y C.A.G.P.

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios y plus de sueldo	Antigüedad (trienios o su cumplimiento)	Residencia	Plus de transporte - dietas y desplazamiento	Fueros, trienios y horas extraordinarias	Total de las nóminas en 1983	Fondos para fines sociales	Total de masa salarial para 1983
ARZOBISPADO LA LINDA.....	197	147.476.000	26.777.537		2.137.000	21.136.403	184.480.000	1.044.000	185.524.000
ALICANTE.....	179	141.900.000	42.150.632		2.260.795	25.071.400	211.382.822	2.167.400	213.550.222
ALMERIA.....	66	51.660.000	9.210.007		811.625	7.330.602	69.792.234	627.000	70.419.234
AVILA.....	177	135.400.000	42.310.000		8.877.225	17.000.000	203.587.225	2.000.000	205.587.225
BANCA DE CAZIS.....	203	160.444.000	44.001.356		3.453.000	27.570.600	235.468.956	2.000.000	237.468.956
CANTABRIA.....	178	130.112.000	50.000.000		2.775.000	25.000.000	217.987.000	2.000.000	219.987.000
CANTON.....	78	51.000.000	11.500.000		517.000	9.000.000	71.017.000	750.000	71.767.000
CANVA.....	189	150.000.000	39.344.439	25.195.000	1.207.625	10.000.000	200.541.064	1.000.000	201.541.064
EL PENON.....	47	30.000.000	10.000.000		300.000	5.000.000	45.300.000	500.000	45.800.000
GIJON.....	597	200.000.000	150.000.000		5.000.000	21.000.000	376.000.000	6.000.000	382.000.000
LA CORUÑA.....	215	150.000.000	47.000.000		2.100.000	20.000.000	219.100.000	2.000.000	221.100.000
LA LIZ Y LAS PALMAS.....	260	200.000.000	60.000.000	42.000.000	4.200.000	26.000.000	336.200.000	3.000.000	339.200.000
MALAGA.....	222	150.000.000	41.000.000		3.100.000	26.000.000	220.100.000	2.000.000	222.100.000
MELILLA.....	44	30.000.000	13.000.000	13.154.000	750.000	4.000.000	47.754.000	350.000	48.104.000
JALMA DE MALORCA.....	170	130.000.000	37.429.562	14.417.000	2.310.000	10.000.000	183.749.562	1.000.000	184.749.562
PASAJES.....	352	200.000.000	70.000.000		5.145.000	60.000.000	435.145.000	4.000.000	439.145.000
POYUNVEDRA.....	41	30.000.000	10.000.000		450.000	4.000.000	44.450.000	400.000	44.850.000
SANTA CRUZ DE TENERIFE.....	205	150.000.000	50.000.000	29.740.000	3.400.000	30.000.000	263.140.000	2.000.000	265.140.000
SANTANDER.....	258	200.000.000	51.000.000		15.000.000	31.000.000	297.000.000	2.000.000	299.000.000
SEVILLA.....	302	230.000.000	90.000.000		14.000.000	20.000.000	354.000.000	3.000.000	357.000.000
TARRAGONA.....	260	200.000.000	60.000.000		3.000.000	20.000.000	283.000.000	2.000.000	285.000.000
VIGO.....	217	150.000.000	40.000.000		3.000.000	20.000.000	213.000.000	2.000.000	215.000.000
VILLAFRANCA DE BRAGA.....	33	25.000.000	7.000.000		410.000	3.000.000	35.410.000	300.000	35.710.000
C.A.G.P.....	352	117.000.000	27.450.366	9.011.000	5.000.000	3.119.652	162.580.018	1.600.000	164.180.018
TOTALES	4.422	3.471.940.000	1.000.000.000	136.376.000	97.000.000	554.517.250	5.349.426.500	53.404.000	5.402.830.500

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

22.05.1984

RESUMEN DE LAS MANSAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 1983, PUERTOS AUTONOMOS

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios base	Antigüedad (trienios o su cumplimiento)	Plus de transporte - embarque	Complemento retributivo Ingresos Extra	Total de nóminas en 1983	Fondos para fines sociales	Total de masa salarial en 1983
BARCELONA.....	120	122.743.508	40.677.360	-	63.855.404	227.276.672	2.272.767	229.549.439
BILBAO.....	68	72.988.400	29.766.700	2.059.000	51.632.200	146.447.300	1.464.473	147.911.773
HUSKVA.....	54	56.214.050	22.567.502	211.907	29.033.504	108.027.063	1.006.279	109.033.342
VALENCIA.....	60	60.274.032	19.129.775	-	35.480.107	114.883.914	1.148.830	116.032.744
TOTAL.....	302	312.220.000	102.141.415	2.271.007	120.501.215	557.036.601	5.878.250	562.914.851

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

28.06.84

RESUMEN DE LAS MASAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 1.983. CERTIFICADAS POR LOS FUNDOS AUTÓNOMOS Y PERSONAL SUPLENTE

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios y plus de mando <sup>a)</sup>	Antigüedad (triénios A su cumplimiento) <sup>a)</sup>	Plus de transporte, dietas y desplazamiento	Tarjetas, trabajos y horas extraordinarias	Total de nóminas en 1.983	Fondo para fines sociales	Total de masa salarial de 1.983
BARCELONA .....	443	512.190.675	162.719.991	10.071.000	199.931.650	804.972.823	8.649.823	813.622.647
BILBAO .....	433	341.409.350	109.945.100	6.394.492	104.550.402	554.379.694	5.547.705	559.927.399
BULLAÑA .....	297	231.024.900	90.729.639	5.754.273	65.873.068	401.391.900	4.019.219	405.411.119
VALDÍCIA .....	273	232.970.520	75.089.078	"	100.607.174 <sup>b)</sup>	408.666.772	4.086.868	412.753.640
TOTAL .....	1.666	1.317.604.445	448.472.808	22.219.765	472.972.567	2.239.332.560	22.573.305	2.261.905.865

a) Incluye la parte de pagas extraordinarias

b) Incluye plus de transporte

28.06.84

MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1984 - JUNTAS DE PUERTOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE PUERTOS DE PUERTOS

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios base <sup>a)</sup>	Antigüedad <sup>a)</sup> (triénios A su cumplimiento)	Residencia	Plus de transporte y embarques	Tarjetas, trabajos y horas extraordinarias	Total de las nóminas de 1984	Fondo para fines sociales	Masa Salarial 1984
ALCANTARAS LA LINEA .....	197	157.452.009	24.009.546		2.315.090	13.007.000	207.216.101	2.072.362	209.288.463
ALCOICES .....	179	150.001.520	50.781.070		2.207.055	26.101.000	230.009.645	2.312.096	232.321.741
ALMENA .....	66	55.005.972	10.377.045		011.629	7.031.046	74.025.692	742.070	74.767.762
ARIELS .....	197	145.944.737	51.071.231		8.000.000	17.000.000	222.015.968	2.000.000	224.015.968
BARCELONA .....	293	160.453.579	47.607.354		2.431.000	27.001.000	240.482.522	2.427.000	242.909.522
CANTABRIA .....	178	140.503.010	51.214.000		2.115.000	07.001.000	200.829.010	2.014.000	202.843.010
CANTON .....	68	56.502.871	12.310.000		020.000	10.000.000	78.832.871	000.000	78.832.871
CIUDA .....	129	108.000.000	42.000.000	20.000.000	1.000.000	9.000.000	170.000.000	1.000.000	171.000.000
CIUDA .....	47	30.000.000	13.000.000		010.000	010.000	44.010.000	000.000	44.010.000
CIUDA .....	597	423.000.000	157.400.000		5.000.000	96.000.000	681.400.000	6.000.000	687.400.000
LA COMUNA .....	175	143.000.000	50.400.000		2.100.000	24.000.000	220.500.000	2.000.000	222.500.000
LA IBE Y LAS PALMAS .....	200	222.000.000	71.000.000	45.000.000	4.000.000	25.000.000	377.000.000	3.000.000	380.000.000
LALAY .....	102	101.000.000	44.000.000		3.000.000	27.000.000	175.000.000	2.000.000	177.000.000
MALAGA .....	64	53.000.000	14.000.000	14.000.000	000.000	0.000.000	67.000.000	000.000	67.000.000
MARSA LA MAR .....	170	142.000.000	24.000.000	15.000.000	2.000.000	0.000.000	173.000.000	2.000.000	175.000.000
MARSA .....	352	307.415.123	84.200.000		5.100.000	66.000.000	462.715.123	4.000.000	466.715.123
PORTU .....	41	34.000.000	11.000.000		000.000	5.000.000	40.000.000	000.000	40.000.000
SANTA CRUZ DE TENERIFE .....	195	154.000.000	64.000.000	31.000.000	1.000.000	30.000.000	249.000.000	2.000.000	251.000.000
SANTANDER .....	208	214.000.000	54.000.000		15.000.000	33.000.000	316.000.000	3.000.000	319.000.000
SEVILLA .....	302	240.000.000	90.000.000		14.000.000	31.000.000	375.000.000	3.000.000	378.000.000
TARRAGONA .....	200	201.000.000	50.000.000		3.000.000	30.000.000	284.000.000	3.000.000	287.000.000
VIGO .....	217	180.000.000	66.000.000		3.000.000	20.000.000	270.000.000	2.000.000	272.000.000
VILLACASTRO DE ARAUZA .....	33	27.000.000	8.000.000		010.000	0.000.000	35.010.000	000.000	35.010.000
VALDIA .....	192	126.000.000	29.000.000	20.000.000	0.000.000	2.000.000	157.000.000	1.000.000	158.000.000
TOTALES	4.422	3.700.014.000	1.100.000.000	145.000.000	97.000.000	574.000.000	5.674.000.000	56.000.000	5.730.000.000
A deducir por retraso en las incorporaciones (b)		-13.000.000			-100.000		-13.100.000	-13.000	-13.200.000
TOTALES		3.687.014.000	1.100.000.000	145.000.000	96.900.000	574.000.000	5.660.900.000	54.987.000	5.716.800.000

a) Incluye la parte de pagas extraordinarias

b) En las Juntas de Puertos de Alcantaras-La Linea y Huelva de 0018

25.06.1984

## MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984. PUERTOS AUTÓNOMOS. PERSONAL OBRERO

PUERTO	Nº. de trabajadores	Salarios base <sup>a)</sup>	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) <sup>a)</sup>	Plusos de transporte y embarque	Turnos, trabajos y horas ex traordinarias	Total de nómina en 1.984	Fondo para fines sociales	Total de masa salarial para 1.984
BARCELONA .....	643	547.008.961	172.069.322	10.071.000	210.320.104	941.277.397	2.412.774	753.690.161
BILBAO .....	433	364.709.150	117.214.557	6.294.497	112.021.296	609.509.913	6.805.099	606.515.012
INDIANA .....	297	246.224.593	105.453.931	5.154.293	62.220.460	427.241.280	4.272.413	431.513.701
VALENCIA .....	293	240.833.875	80.195.135	4.055.120 <sup>b)</sup>	101.572.761	434.656.691	4.346.569	432.003.460
TOTAL .....	1.666	1.407.286.987	476.832.959	26.274.905	423.290.629	2.403.663.479	24.036.855	2.427.777.333

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

b) Calculado por la sede de las Juntas y C.A.,C.P. y deducido de "Turnos..."

13.06.84

MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984 - PUERTOS AUTÓNOMOS  
PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

PUERTO	Nº. de trabajadores	Bases base <sup>a)</sup>	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) <sup>a)</sup>	Plus de transporte y embarque	Complemento retributivo Horas extras	Total de nómina en 1984	Fondos para fines sociales	Total de masa salarial en 1.984
BARCELONA .....	120	120.465.980	42.754.477	-	62.770.063	240.999.378	2.409.993	243.409.321
BILBAO .....	60	76.904.120	20.911.380	2.059.896	55.354.456	155.239.950	1.552.399	156.792.249
INDIANA .....	54	58.043.950	23.526.027	211.207	32.240.554	114.030.521	1.140.305	115.170.826
VALENCIA .....	60	64.285.760	20.407.996	-	37.411.247	122.105.003	1.221.065	123.327.568
TOTAL .....	302	327.699.830	107.600.875	2.271.103	194.803.520	632.376.202	6.323.762	638.699.964

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

20.06.84

22777

RESOLUCION de 12 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, Sociedad Anónima» (PETRESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.» (PETRESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 31 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981,

de 22 de mayo, sobre registro 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.