



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 1.661 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. 1.661-10-8-84 - 1.000 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 1.662, 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. 1.662-14-8-84. 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 1.664 la bota de seguridad, modelo P-78-III, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», de Illueca (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 Illueca (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.—1.664, 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 90, 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 1º- Ambito 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 2º- Ambito territorial

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

Artículo 3º- Ambito temporal

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

Artículo 4º- Denuncias

Habrà prórroga automática del Convenio durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación de las Entidades u Organismos o por la representación sindical, con un plazo de preaviso superior a dos meses respecto a la fecha en que finalice el mismo.

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

Artículo 5º- Naturaleza

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

Artículo 6º- 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 absorbidas por las mejoras pactadas. La compensación será anual y global.

Artículo 7º- Garantía "ad personam"

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

Artículo 8º- Comisión general de vigilancia e interpretación del Convenio

Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para entender en las cuestiones que se derivan 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 miembro 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 traten temas de interpretación del Convenio.

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

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

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9º- 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 10º- 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 11º- Celadores-Guardamuelles

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

Se recomienda la sustitución de estos elementos de defensa que enmarcan el texto por otros elementos de defensa que enmarcan el texto, de modo que la estructura

gubernativa competente en el lugar de ubicación del puerto lo permita, - el uso de armas de fuego será voluntario. En su caso se estará a lo establecido en el Reglamento de Armas, publicado por Decreto 2179/81, de 24 de Julio, y en la restante legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO TERCERO

FIAMILLIAS, INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 12º.- Plantillas

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

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

Artículo 13º.- Contratos de formación

Durante la vigencia del presente Convenio, los Organismos y Entidades Portuarias, siempre que las dotaciones presupuestarias lo permitan, y con 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 7º del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza 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 21º 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 proceda y sea de aplicación al de Formación Laboral, lo dispuesto en el artículo 12º 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 asistencia 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 expedirán el pertinente 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 prelación 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 cumplido el mismo se extinguirá la relación laboral con el Organismo o Entidad aunque el trabajador tendrá derecho a la primera vacante que se produzca de ayudante de oficio de su especialidad, siempre que el certificado de formación y el del Director sean favorables previo Informe del Comité de Empresa.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral, será la estipulada 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 14º.- Ingresos

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

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

- 1.1.- Tener la nacionalidad española.
- 1.2.- Aptitud física suficiente para el puesto de trabajo.
- 1.3.- Haber cumplido la edad que fijen las Leyes.

1.4.- Para el personal obrero estar en posesión del Certificado de Estudios Primarios o equivalente, de acuerdo con la legislación vigente. Para el personal técnico y administrativo, estar en posesión de la titulación que en cada caso se requiera y, como mínimo, la correspondiente al Graduado Escolar o equivalente.

1.5.- Poseer y acreditar las condiciones de aptitud y preparación suficientes que se exigen para desempeñar las funciones de que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.

1.6.- Para el caso de los Celadores-Guardamuñiles, 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 investidos de agente de la Autoridad.

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

2.- El ingreso en las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Entidades Portuarias, se efectuará por concurso de méritos y oposición libre, excepto la designación de Peones Especializados y Aprendices, que será realizada por el Director del Puerto, de acuerdo con los criterios que se establezcan conjuntamente con los representantes de los trabajadores y de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

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

En la valoración, realización y calificación de las pruebas de acceso participarán 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 15º.- 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 inaptitud laboral transitoria suspenderá el cómputo del período de prueba.

Artículo 16º.- Examen y otras adquisiciones de vacantes.

1 - Los niveles 3 al 3 y D del Anejo 1, se cubrirán mediante examen de aptitud y méritos entre el personal de niveles igual o inferiores. En igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto.

2 - Las vacantes que se produzcan en los niveles 1 y 2, A, B, y C del Anejo 1, se proveerán por el Director del Puerto por elección entre los 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 Aprendices con aptitud suficiente y dentro del cupo establecido, tendrán derecho a optar los Peones especializados.

4 - Cuando no existiese en el Organismo personal apto para cubrir una plaza, podrá, previa la oportuna publicidad en todos los puertos, cubrirse con personal 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 14º.

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 1º de Enero de 1963, no precisará titulación alguna para el ascenso a aquella categoría cuya definición en el Anejo 4 del presente Convenio, no llevé aparejada titulación específica indispensable para desempeñar su cargo.

Artículo 17º.- 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 mínimos, pudiendo completarse con otros de carácter variable a la fecha del cierre del escalafón.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 18º.- Clasificación según su pertenencia

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 19º.- Clasificación según la función

Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se relacionan en el Anejo 1 del presente Convenio. En el Anejo 4 se recoge la definición de cada una de las categorías profesionales previstas.

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

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

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en el Organismo. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el Anejo 1, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO

MOVILIDAD

Artículo 20º.- Movilidad del personal

Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

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

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

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad y el trabajador.

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

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

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

b) Por mismo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador: Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. 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 antes de su jubilación, deberá ser destinado por la Dirección, oído el Comité de Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones. Los trabajadores no se podrán beneficiar de este artículo si tienen 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, mecanización, racionalización de la explotación, condiciones antieconómicas de la misma, saturación de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Entidad u Organismo a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto. Todo ello de acuerdo con lo previsto en los artículos 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 reglamentaria: Se regulará por lo establecido en el Capítulo Noveno de este Convenio.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEPCIONES

Artículo 21º.- Jornada laboral

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 8/1930, 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 disfrutar entre el 1º de Junio y el 30 de Septiembre.

En todo caso, el personal deberá concretar durante el mes de Noviembre, la petición de vacaciones para que, una vez planificadas las actividades del Servicio, y oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva.

Por la Dirección se establecerán las prioridades familiares y los turnos rotativos anuales. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, 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 éste 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.T. 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 tipos y causas siguientes:

- a) Matrimonio:
 - Diecisiete días naturales.
- b) Nacimiento:
 - Dos días naturales, o cuatro si acaece 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 e indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. 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 estuviere 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 le 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 aquélla.

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 ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.- Excedencia especial.- 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 ésta para desempeñar un cargo de dirección en la misma que le incompatibilice con el cumplimiento de su horario de trabajo y tareas a desarrollar 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 utillaje que, siendo propiedad de los Organismos portuarios, sea utilizado por terceros en régimen de concesión administrativa, cuyas cláusulas contemplen la posibilidad del empleo de personal de Organismos portuarios.

En las concesiones que se otorguen a partir del 1 de Enero de 1979, en las que el utillaje sea propiedad del Organismo Portuario, figurará la obligación de solicitar de éste la provisión de personal para el manejo del referido utillaje, percibiendo en todo momento y en todo caso retribuciones superiores a las que venía devengando por todos los conceptos, incluyendo antigüedad, en puestos de trabajo análogo, quedando estos trabajadores en situación de excedencia especial, siempre que se 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 utillaje sea propiedad del concesionario, figurará una cláusula en la que se indique la posibilidad de que soliciten personal del Organismo portuario en excedencia especial, en las condiciones antes citadas.

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

El trabajador deberá comunicar a la Dirección su cese en el cargo motivo de la excedencia, dentro de los diez días siguientes al cese, a efectos de que si procediese pueda comunicarse al organismo previo de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, le ostentare.

En el plazo de un mes a partir del producido el cese, el interesado deberá solicitar por escrito a la Dirección su reincorporación, en tendiéndose, caso de no hacerse, como renuncia tácita a su derecho y produciéndose, en consecuencia, a su baja 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 1.984, los que figuran en el Anejo 2 de este Convenio.

Artículo 28º.- Remuneración básica anual

La remuneración básica será calculada anualizada y pagadera en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de igual cuantía todas ellas, de acuerdo con lo citado en el Anejo nº 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 el cálculo se hará teniendo en cuenta el tiempo que hubiera trabajado como eventual o interino.

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

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

Se respetarán las cantidades superiores al límite antes establecido y que tuvieran acreditadas en 31 de Diciembre de 1982, por el concepto de antigüedad.

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

Artículo 30º.- Pagas Extraordinarias

El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias en Junio y Diciembre. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y consistirán en una cantidad equivalente a una normalidad de salario base y antigüedad.

Artículo 31º.- 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 monetariamente, sin perjuicio de los derechos que asisten al trabajador.

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

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

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria que se 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 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º punto 1 del Real Decreto 1.859/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará

a la Autoridad Laboral, conjuntamente por el Puerto y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 32º.- Plus de transporte, residencia y ayuda de comida para el personal embarcado

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

El plus de residencia será de un 13 por 100 para las Islas Baleares, 25 por 100 para las Canarias, 30 por 100 para Ceuta y Melilla, 27 por 100 para La Palma y Lanzarote y 30 por 100 para Fuerteventura, Gomera, Hierro y demás islas, sobre el salario base, abonándose en doce mensualidades.

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 impidan permanecer en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una ayuda de comida para personal embarcado (plus de embarque) en las siguientes condiciones:

- a) Si permanecen y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del plus que se fija en el Anexo 3.
- b) Si realizan las dos comidas principales, el 80 por 100 de dicho plus.
- c) Si realizan una sola comida principal, el 50 por 100 de dicho plus.

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

Artículo 33º.- Plus de inmersión

Todo el personal que con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, recibirá un plus de 275 pesetas por hora.

Artículo 34º.- Plus de nocturnidad y turnicidad

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

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

Artículo 35º.- Sustitución y trabajos de categoría superior

1.- Siempre que haya que sustituir a un trabajador de categoría superior por enfermedad, vacaciones o ausencia de éste, el sustituto percibirá una retribución igual a la total que correspondía a la categoría

del sustituido, desde que empiece la sustitución y cualquiera que sea la duración de ésta, debiendo percibir igualmente la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias y vacaciones.

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

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

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

Artículo 35º.- 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 dieta 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 íntegra e igualmente en el de llegada, si en este día hubiesen de realizar, en las circunstancias a que se refiere el párrafo primero las dos comidas principales.

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

2.- 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 descanso 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 las ayudas a devengar, en cuyo caso sólo tendrán derecho al percibo de las ayudas correspondientes indicadas en el artículo 32.

Artículo 37º.- Negociación en materia de organización y productividad

En cada ámbito territorial inferior deberá llevarse a cabo una negociación complementaria, dentro de los límites establecidos en la Disposición Final Tercera de este Convenio y que se regirá por los siguientes criterios básicos:

- Adopción de medidas organizativas tendentes a mejorar la eficacia de los puestos, aumentar su productividad y reducir en lo posible las horas extraordinarias estructurales.
- Podrá ser objeto de la negociación la cuantía de los pluses de turnicidad, trabajo en festivos y penosidad establecidos en este Convenio.

- Establecimiento, como contraprestación, de una retribución complementaria que en su caso englobe y absorba la reducción o supresión de los pluses y trabajos antes citados. Esta retribución complementaria no habrá de ser necesariamente idéntica para todas las categorías incluidas dentro de un mismo nivel.

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

CAPITULO OCTAVO

OBRAS SOCIALES Y PREVISION

Artículo 38º.- 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 meras por estas causas.

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

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

Artículo 39º.- Fondo para fines sociales

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

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

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

Artículo 40º.- 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 pagas extraordinarias. Estas últimas se cobrarán, en todo caso, íntegramente.

Artículo 41º.- 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, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinan 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 reconocidos, 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 tiempo 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 acuerden en cada Organismo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores-, así como para la determinación de las exigencias 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.- Vacaciones

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 necesitan 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 dicten por la Dirección General de Puertos y Costas, cuyo plazo no podrá ser superior a diez años.

Artículo 44.- Anticipos

Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos de Puertos, podrán conceder a su personal fijo que se encuentre en alguna necesidad apremiante 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 efectuará 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 revisable.

Artículo 45.- Comedores y comederos

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 mensuales 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 cónyuges.

Artículo 47.- Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias

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

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

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

Artículo 48.- Acción social para jubilados

Las Entidades y 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 Gestoras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, deberá otorgar, como mínimo, las prestaciones incluidas en la ac-

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

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

Todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1.879/1978, de 23 de junio ("Boletín Oficial del Estado" de 10 de agosto).

Artículo 50º.- 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 2705/1981, de 19 de Octubre.

El personal que con 64 años pero que no tuviese 35 años de servicio en la Entidad u Organismo, 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 puestos Autónomos existentes o que pudiesen existir en el futuro y que tienen fijado en la actualidad una edad de jubilación forzosa superior a la antedicha, podrá optar, indicándolo expresamente por escrito ante la Dirección, entre lo previsto en el párrafo anterior o acogerse a la fórmula transitoria siguiente:

- 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, aplicándole una reducción de un 25 por 100.

CAPITULO NOVENO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51º.- 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 incorrección 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 comunicación con la debida anticipación 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 documentos 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 inherentes del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o pueden derivarse - perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando los mismos pueden 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 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y una vez al mes.

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

b.8 La simulación de enfermedad o ausencia.

b.9 La simulación o embromamiento de falta 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 documentos 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 Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado 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 insubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento 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 52º.- Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejando de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos 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 53º.- Procedimiento sancionador

- 1.- 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 a éstos en el mismo.
- 2.- 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.- Los Jefes ó 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 imponga 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.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su individual o a la consideración debido 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 DECIMO

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 54º.- 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) Turnario:

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

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

d) Desarrollo de las reuniones:

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

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

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá, además, la obligación de hacer observar, en cada centro de trabajo, las medidas legales y reglamentarias sobre la materia, en particular el contenido del artículo diecinueve, apartados cuatro y cinco, del Estatuto de los Trabajadores. En todo supuesto de riesgo de accidente que fuera inminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser refrendada por el Presidente o personal en quien delegue.

f) Atribuciones:

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

En toda ampliación de instalaciones y equipos o modificaciones del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos 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 acuerda el establecimiento de un plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo en puerto para un período de cuatro años, que la Dirección presentará a la representación de los trabajadores durante el primer año de vigencia del VI Convenio Colectivo.

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

- Trabajos de carga y descarga.
- Incidencia de los ruidos.
- Redes eléctricas.
- Trabajos en flota.
- Trabajo a la intemperie.
- Petrolero.
- Gases.
- Explosivos.

Artículo 55º.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad

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

Por la Dirección, oído el Comité de Empresa, se establecerá la relación de tales trabajos, considerándose especialmente, a título enunciativo, la altura, intemperie y espacios confinados; las zonas de mercancías peligrosas; redes eléctricas, 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 abonarse 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.

CAPITULO UNDECIMO

RELACIONES SINDICALES

Artículo 56º.- Garantías.

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

1.- Dispondrán del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número mensual estará limitado a quince, como máximo, en los Organismos que tengan hasta 100 trabajadores a veinticinco en los de 101 a 250, a treinta y cinco en las Entidades u Organismos cuyo censo esté comprendido entre 251 y 500 y a cuarenta en los de 501 en adelante, siendo esta cifra a todos los efectos, incluso los del artículo 9, la garantía horaria más amplia.

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

1.2.- Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes, durante la jornada laboral, previa autorización de la Dirección y sin que su ejercicio pudiera interrumpir la prestación laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

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

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

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

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

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

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

Artículo 57.- Comités de Empresa

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

Artículo 58.- Representación Sindical

La representación económica consistirá a los Sindicatos de Negocios y sindicatos como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre los trabajadores y la Dirección, todo ello sin perjuicio de las atribuciones conferidas, por la Ley y por este Convenio, a los Comités de Empresa, en este sentido podrán constituirse Secciones Sindicales o comités para que 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 cómputo 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 correspondan.

b) Celebrar asambleas con sus afiliados fuera de las horas de trabajo previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

El porcentaje de afiliación al Sindicato, antes 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 afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados del Sindicato, en particular.

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

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

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

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

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

Artículo 60.- Recaudación de cuotas sindicales

El descuento de la cuota sindical se hará efectivo en todos los puertos, con la colaboración de la Entidad u Organismo, mediante el descuento de su importe en la nómina mensual de los afiliados. Para ello, será necesario que el trabajador interesado remita al mismo un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las deducciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por períodos de un año.

Artículo 61.- Comité Intersindical

A fin de regir el presente Convenio Colectivo de este ámbito, y con un mes de antelación al menos, a la finalización del que estuviese vigente, se constituirá un Comité Intersindical, con un número de 15 miembros, designados por las Centrales sindicales respectivas, de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, con la misma proporcionalidad global de éste. El funcionamiento del Comité Intersindical se agotará con la terminación de las negociaciones.

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 misma, libremente elegidos por las Centrales Sindicales.

Esta Comisión Permanente tendrá como misión:

a) La coordinación a nivel estatal de los temas directamente relacionados con el VI Convenio, promoviendo las reuniones del Comité de Vigilancia y aportando al mismo los puntos del orden del día que considere conveniente.

b) Coordinar y realizar estudios encaminados a la mejora de los procesos productivos e innovaciones tecnológicas, pudiendo promover acciones concretas ante la Dirección General de Puertos y Costas.

c) En relación con el punto anterior, abordar la problemática de la implantación de dichas innovaciones tecnológicas, de las nuevas categorías del personal que pueda resultar afectado, y de las condiciones de trabajo que dichas innovaciones impliquen.

d) Coordinar con criterios homogéneos y proponer ante la Dirección General la creación, clasificación y definición de nuevas categorías de personal y puestos de trabajo.

e) Realizar estudios y promover la creación de tablas de rendimientos mínimos, en aquellos puestos que sea posible, así como establecer tablas económicas compensatorias.

f) Analizar las mejoras que estiman necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo, así como la producción 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 UST y CC.OO. firmantes del Convenio. El uso de horas individuales a nivel local podrá ser de jornada completa o media jornada.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz y sin voto si no pertenecen al mismo.

c) A efectos de control, los miembros de dicha Comisión deberán comunicar al Director del Puerto respectivo, a través del trámite ordinario, con la debida antelación las reuniones o actividades a realizar y la duración aproximada de las mismas.

d) Enviarán a la Comisión de Vigilancia un resumen mensual de sus actividades.

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

DISPOSICIONES 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 Generales y Disposiciones reglamentarias en vigor.

Tercera.- Articulación de la negociación en ámbitos inferiores

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

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

Clasificaciones Generales (capítulo I).

Salarios, ingresos y ascensos (capítulo III).

Formación del personal (capítulo IV).

Permisos y licencias (Artículos 24 y 25).

Excedencias (artículo 26).

Vacaciones básicas, antigüedad y pagas extras de julio y agosto (Artículos 27, 28, 29 y 30).

Indemnización complementaria en caso de incapacidad laboral temporaria (artículo 38).

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

Resolución forzosa (artículo 50).

Disciplina y sanciones (capítulo IX).

Relaciones sindicales (capítulo XI).

Condiciones finales.

El texto del acuerdo o Convenio complementario será remitido por cada Puerto a la Comisión de Vigilancia en el plazo más breve posible, una vez firmado el mismo.

Cuarta.- Generación de Empleo

Dentro de la política de empleo se garantiza por las partes negociadoras el mantenimiento de la plantilla global existente en 31 de diciembre de 1983.

A N E X O S

ANEXO 1 - GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PUEBLO DEL

ANEXO 2 - PERMISIVOS DEL PERSONAL

ANEXO 3 - DUEÑO DE EMPLEADO Y EMPLEADOR Y ANEXO 4 - DUEÑO

ANEXO 4 - DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

A N E J O 1
=====

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL

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

	<u>Nivel</u>
Encargado	1
Jefe de Ferrocarril	1
Cabo de Caladores Guardamuelles	1
Programador de Informática (*)	1
Submaestre	2
Patón Dragador	2
Subjefe de Ferrocarril	2
Subjefe de Caladores guardamuelles	2
Operador de andamios (*)	2
Jefe de Equipo	3
Maquinista de locomotora de ingreso anterior a 1 de Enero de 1982 (a amortizar)	3
Factor	3
Patrón de puerto	3
Codificador-Grabador de informática (*)	3
Oficial primera de oficina	4
Marinista de grúas y puentes	4
Maquinista de locomotoras de ingreso posterior a 1 de Enero 1982	4
Capitan de maniobras	4
Cocinero de primera	4
Buzo (a amortizar)	4
Contramaestre	4
Factor Auxiliar	4
Escafandrismo	4
Cobrador	4
Conductor	4
Conserje	4
Calador Guardamuelles	4
Auxiliar Administrativo	4
Basculero	4
Oficial segunda de oficina	5
Cocinero de segunda	5
Ayudante de Marinista naval y Mecánico naval	5
Subcapitan de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquinaria auxiliar	5
Cepatar	5
Listero (a amortizar)	5
Almacenero	5
Guardaguías	6
Telefonista	6
Guardián de locales y riberas	6
Subalterno	6
Ayudante	7
Enguastador	7
Marinero especialista	7
Guía de bano (a amortizar)	7
Enguastador	7
Ayudante de grúas y puentes	7
Ayudante de Escafandrismo	7
Marinero	8
Peón Especialista	9
Martillón	9
Mozo de limpieza (a amortizar)	9
Aprendices: { Aprendiz de segundo año (subnivel)	1
{ Aprendiz de primer año (subnivel)	2

(*) Nota: Estas categorías sólo son para las Juntas de Puertos, Grupos de Puertos y Puertos transferidos.

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

	<u>Nivel</u>
Subjefe de Sección	S.J.
Capitán de la Marina Mercante	A
Maquinista Naval Jefe	A
Licenciado en Derecho	A
Licenciado en Ciencias Económicas	A
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	A
Arquitecto Técnico o Aparejador	A
Profesor Mercantil	A
Oficial de Máquinas	A
Depositario Pagador	A
Comisario de Explotación	A
Contramaestre titulado	A
Jefe de Cargadero de Mineral	A
Jefe de Seguridad	A
Jefe de Administración/Negociado	B
Programador de informática	B
Graduado Social	B
Ayudante Técnico Sanitario	B
Contramaestre de Mantenimiento o Explotación	B
Patrón Mayor de cabotaje	C
Mecánico Naval Mayor	C
Subjefe de Administración/Negociado	C
Operador de Ordenador	C
Técnico Mecánico de Señales Marítimas	C
Deliberante Proyectista	C
Administrativo	D
Codificador-Grabador de Informática	D
Auxiliar Técnico	D
Patrón de Cabotaje	D
Mecánico Naval	D
Deliberante	D
Auxiliar Administrativo (a amortizar)	E
Conserje (a amortizar)	E
Conductor (a amortizar)	E
Calador-Guardamuelles (a amortizar)	E
Basculero (a amortizar)	E
Telefonista (a amortizar)	F
Subalterno (a amortizar)	F
Guarda de locales (a amortizar)	F
Almacenero (a amortizar)	F

A N E J O 2
=====

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Niveles	Salario día	Salario mes	Salario anua.	Salario hora
1	2.559	77.682	1.087.548	597'55
2	2.295	69.673	975.422	535'98
3	2.150	65.264	913.696	502'60
4	1.996	60.595	848.330	466'12
5	1.925	58.424	817.936	449'40
6	1.900	57.677	807.478	443'57
7	1.872	56.865	795.690	437'19
8	1.847	56.056	784.784	431'20
9	1.813	55.051	770.714	423'47
Subnivel 1	1.517	46.028	644.552	354'14
Subnivel 2	1.445	43.860	614.124	337'43
S.J.		100.600	1.408.400	773'56
A		89.337	1.250.713	687'21
B		81.840	1.146.458	629'94
C		69.300	971.460	533'77
D		65.089	911.386	500'70
E		60.605	848.470	466'19
F		57.063	807.232	443'50

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 1'4% 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 EMBARQUE Y DIETAS DE DESPLAZAMIENTO

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

A N E J O N º 4

=====

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

1.- Personal Técnico y Administrativo de los Puertos Autónomos

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

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

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

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

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

Ingeniero Técnico de Obras Públicas: Es el que, en posesión del 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.

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

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

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

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

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

Contrario 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 puede 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 distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla los órdenes recibidos para su utilización correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al superior las anomalías físicas o lógicas observadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.- Personal Obrero de los Organismos y Entidades portuarias.

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

Subencargados: Son los que, a las órdenes de un Encargado y con conocimientos similares a los de éste, los ayudan en su misión de dirigir los trabajos de los Oficiales, siendo también responsables de la disciplina y rendimiento del personal que tengan directamente a sus órdenes y 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 Oficial 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 máximo cuatro obreros y un máximo de quince.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 originen a bordo. Distribuirá equitativamente el trabajo y vigilará su más exacta ejecución.

Marinero especialista: Ostentan esta categoría los Marineros que, personalmente certificado de competencia, lo que les permite ejercer funciones especiales, tales como las que se describen a continuación:

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

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

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

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

Motorista: Para ostentar esta categoría debe estar en posesión del título al menos de Motorista N.º 1, que faculta para el manejo de máquinas o motores hasta 50 CV.

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

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

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

Factor: Quedan comprendidos en esta categoría los que, bajo las órdenes del Jefe de ferrocarril, tienen a su cargo el departamento de 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 -- afluentes a la red de vías del puerto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Telefonista: Es la persona que tiene a su cargo la misión exclusiva -- del manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como el de radiotelefonos y emisoras.

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

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

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

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

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

CUADROS-RESUMENES

DE LAS MASAS SALARIALES DE

LAS JUNTAS DE PUERTOS Y PUERTOS AUTONOMOS

RESUMEN DE LAS MASAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 1983, CERTIFICADAS POR LAS JUNTAS DE PUERTOS Y C.A.G.P.

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios y plus de mando a)	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) b)	Residencia	Plus de transporte - dietas y desplazamiento.	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Total de las nóminas en 1983	Fondo para fines sociales	Total de masa salarial para 1983.
ALBORGES LA LIMEA.....	107	147.426.275	26.779.537		2.115.690	10.106.403	194.428.605	1.944.206	196.372.891
ALICANTE.....	179	141.200.360	47.550.032		2.202.755	25.007.435	216.749.522	2.167.405	218.916.007
ALMERIA.....	66	51.060.200	9.716.897		011.625	7.330.552	69.727.074	697.279	70.425.153
AVILES.....	177	176.692.375	47.010.590		8.077.226	16.309.278	209.550.477	2.005.505	211.554.982
BANDA DE CAPIZ.....	203	150.664.700	44.030.346		2.453.235	26.560.498	232.517.379	2.325.174	234.842.553
CARTAGENA.....	170	159.112.275	50.697.472		2.715.000	26.598.278	219.123.113	2.191.201	221.314.344
CASTELLON.....	68	57.079.250	11.577.022		047.050	9.609.267	75.110.489	751.105	75.861.594
CERTA.....	129	200.000.075	39.344.439	26.286.470	1.707.625	10.976.023	100.340.452	1.003.434	101.343.886
EL PENON.....	47	57.079.250	12.176.249		940.600	5.078.766	56.031.215	560.318	56.591.533
GIJON.....	507	295.000.200	150.760.793		5.242.050	91.033.706	650.945.249	6.509.442	657.454.691
LA CORUÑA.....	175	134.479.250	47.212.172		2.140.999	23.533.527	207.374.050	2.073.741	209.447.799
LA LUZ Y LAS PALMAS.....	280	287.819.600	66.021.700	42.961.009	4.200.000	26.463.951	350.566.414	3.505.664	354.072.078
MALAGA.....	162	201.000.075	41.294.280		3.105.500	26.007.222	221.001.977	2.210.920	223.212.897
MELILLA.....	64	50.291.100	13.305.693	13.154.759	750.250	4.069.004	01.579.095	015.799	02.395.695
PALMA DE MALLORCA.....	170	133.931.650	32.429.562	14.417.408	2.312.000	10.129.000	193.332.650	1.931.127	195.263.777
PASAJES.....	352	207.041.075	79.007.521		5.145.066	63.605.426	435.639.808	4.356.799	440.036.607
PONTEVEDRA.....	41	32.550.325	10.702.329		459.000	4.966.445	40.078.099	406.701	40.484.800
SANTA CRUZ DE TENERIFE.....	105	145.005.350	59.909.718	29.740.413	3.402.561	30.918.656	269.546.698	2.695.467	272.242.165
SANTANDER.....	250	200.000.100	51.179.227		15.009.037	31.710.150	239.104.314	2.391.843	241.496.157
SEVILLA.....	302	231.022.625	92.005.000		14.051.023	29.792.675	350.723.003	3.007.230	353.730.233
TANGASSA.....	260	207.772.300	49.560.013		3.342.650	30.059.778	291.534.741	2.915.347	294.450.088
VEGO.....	217	170.513.025	62.207.390		3.762.501	27.152.035	263.635.021	2.636.350	266.271.379
VILLAGARCIA DE AROSA.....	33	25.779.225	7.066.776		413.410	3.605.428	37.724.839	377.240	38.102.087
C.A.G.P.....	352	117.991.275	27.450.326	9.015.001	9.206.707	3.119.657	167.662.266	1.676.623	169.338.889
TOTALES	4.422	3.471.904.025	1.000.219.250	136.376.006	97.392.708	554.517.250	5.349.426.609	53.494.266	5.402.920.875

a) Incluye la parte de pagas extraordinarias

22.06.84

RESUMEN DE LAS MASAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 1983, PUERTOS AUTONOMOS

PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO

PUERTO	Nº de trabajadores	Sueldos base a)	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) a)	Plus de transporte y embarque	Complemento retributivo Normas extras	Total de nóminas en 1983	Fondos para fines sociales	Total de masa salarial en 1983
BARCELONA.....	120	122.743.908	40.677.360	-	63.855.404	227.276.672	2.272.767	229.549.439
BILBAO.....	60	72.908.440	19.766.780	2.059.096	51.632.200	146.447.306	1.464.473	147.911.779
HUSLIVA.....	54	56.214.058	22.567.502	211.987	29.633.504	108.627.051	1.006.279	109.714.130
VALENCIA.....	60	60.274.032	19.129.773	-	35.480.107	114.003.912	1.140.839	115.144.751
TOTAL.....	302	312.221.230	102.141.415	2.271.083	180.601.215	577.305.741	5.972.350	603.208.099

a) Incluye la parte de pagas extraordinarias

20.06.84

RESUMEN DE LAS MASAS SALARIALES CORRESPONDIENTES A 1.983. CERTIFICADAS POR LOS PUERTOS AUTÓNOMOS Y PERSONAL ORDENO

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios y plus de mando a)	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) a)	Plus de transporte, dietas y desplazamiento	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Total de nómina en 1.983	Fondo para fines sociales	Total de masa salarial de 1.983
BARCELONA	643	212.180.675	162.719.991	10.071.000	199.931.650	804.932.823	8.849.823	893.782.647
BILBAO	433	341.408.350	109.845.100	6.394.492	106.550.662	564.278.604	5.642.705	569.921.309
HUELVA	297	231.024.900	98.739.639	5.754.293	65.873.068	401.391.900	4.013.919	405.405.819
VALENCIA	293	232.990.520	75.089.078	-	100.607.174 b)	408.606.772	4.086.068	412.692.840
TOTAL	1.666	1.317.684.445	446.472.808	22.219.785	472.902.562	2.259.339.600	22.593.306	2.281.932.906

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 GINTOS DE PUERTOS

PUERTO	Nº de trabajadores	Salarios base a)	Antigüedad a) (trienios a su cumplimiento)	Residencia	Plus de transporte y embarque	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Total de las nóminas de 1984	Fondo para fines sociales	Masa Salarial 1984
ALGECIRAS LA LINEA.....	187	157.452.009	20.600.546		2.115.690	19.047.936	207.216.101	2.072.162	209.288.263
ALICANTE	179	150.801.920	50.791.970		2.902.755	26.391.982	270.000.635	2.303.806	272.304.441
ALMERIA	66	55.395.772	10.377.646		811.625	7.711.046	74.295.009	742.569	75.037.578
AVILES	177	145.944.797	51.071.331		8.877.226	17.052.160	222.945.454	2.229.455	225.174.909
BAYONA DE CADIZ	203	169.453.579	47.887.354		2.453.935	27.941.854	247.726.722	2.477.597	250.204.319
CANTABRIA	178	140.571.910	54.144.900		2.715.088	27.991.308	233.413.206	2.334.333	235.747.539
CASPELLOH	68	56.607.571	12.310.959		842.850	10.164.910	60.006.090	800.061	60.806.151
CUBA	129	108.962.780	42.019.061	28.973.939	1.707.625	9.760.139	200.524.344	1.905.243	202.429.587
FERROL	47	39.554.662	13.004.234		940.600	6.184.462	59.603.958	596.040	60.200.000
GIJÓN	507	423.356.161	167.420.527		5.943.050	96.615.371	623.335.909	6.933.359	630.269.268
LA CORUÑA.....	175	143.623.946	50.422.600		2.149.999	24.757.201	220.952.626	2.209.528	223.162.154
LA LUZ Y LAS PALMAS	200	232.739.133	71.472.470	45.082.428	4.200.000	25.023.923	379.316.954	3.793.170	383.110.124
HALAGA	192	161.700.513	44.102.291		3.105.500	27.443.750	226.352.662	2.363.521	228.716.183
HUELVA	64	53.710.095	14.210.694	14.049.293	758.250	3.366.994	85.116.128	861.161	85.977.289
PAVIA DE MALLORCA	170	142.932.202	34.634.772	15.357.024	2.312.000	9.667.958	284.344.756	2.849.448	287.194.204
PASAJES	352	307.415.123	84.390.032		5.145.066	66.537.068	469.937.289	4.639.373	474.576.662
PONTRVEDRA	41	34.763.747	11.430.007		459.000	5.224.700	51.077.534	514.775	51.592.309
SANTA CRUZ DE TENERIFE....	185	155.309.034	64.069.019	31.762.761	3.402.561	39.504.078	285.327.453	2.851.275	288.178.728
SANTANDER	258	214.246.247	54.659.414		15.689.837	33.359.070	317.954.976	3.179.546	321.134.522
SEVILLA	302	247.760.124	99.202.120		14.051.023	31.341.824	392.363.951	3.923.640	396.287.591
TARRAGONA	260	221.900.816	52.930.094		3.342.650	32.464.486	310.630.046	3.106.380	313.736.426
VIGO	217	182.100.765	66.437.482		3.762.581	20.563.941	210.872.769	2.008.728	212.881.497
VILLAGANCA DE AROSA	33	27.532.212	0.390.357		412.410	3.877.070	40.863.049	402.030	41.265.079
G.A.O.P.	352	326.004.002	29.325.492	10.403.724	3.206.787	2.614.376	377.714.381	3.777.144	381.491.525
TOTALES	4.422	3.709.014.860	1.163.206.160	145.649.969	97.309.708	574.078.553	5.683.419.230	56.884.194	5.740.303.424
A deducir por retraso en las incorporaciones (b)		-13.287.575			-178.110		-13.465.685	-134.657	-13.600.342
TOTALES		3.695.727.285	1.163.206.160	145.649.969	97.131.598	574.078.553	5.670.953.545	56.749.537	5.727.203.102

a) Incluye la parte de pagas extraordinarias

b) En las Juntas de Puertos de Algeciras-La Línea y Bahía de Cádiz

25.06.1984

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

PUERTO	Nº. de trabajadores	Salarios base a)	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) a)	Plusos de transporta. y embarque	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Total de nómina en 1.984	Fondo para fines sociales	Total de masa salarial para 1.984
BARCELONA	643	547.008.961	173.869.322	10.071.000	210.320.104	941.277.397	9.412.774	950.690.161
BILBAO	433	364.709.550	117.314.557	6.394.492	112.091.296	600.509.913	6.005.099	606.515.012
BUSILVA	297	246.734.593	105.453.234	5.754.293	69.290.460	427.241.280	4.272.413	431.513.721
VALENCIA	293	248.833.075	80.195.135	4.055.120 b)	101.572.761	434.656.091	4.346.569	439.003.460
TOTAL	1.666	1.407.286.387	476.832.250	26.274.905	493.290.629	2.403.685.479	24.036.855	2.427.722.333

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

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

28.06.84

MASAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.984 - PUERTOS AUTÓNOMOS

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

PUERTO	Nº. de trabajadores	Sueldos base a)	Antigüedad (trienios a su cumplimiento) a)	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	128.465.983	42.754.477	-	69.770.863	240.999.328	2.409.993	243.409.321
BILBAO	68	76.904.120	20.911.380	2.059.886	55.364.456	155.239.850	1.552.399	156.792.249
BUSILVA	54	58.043.258	23.526.022	211.097	32.248.554	114.030.521	1.140.305	115.170.826
VALENCIA	60	64.285.760	20.409.996	-	37.411.747	122.106.503	1.221.065	123.327.568
TOTAL	302	327.699.834	107.600.875	2.271.983	194.003.620	632.376.202	6.323.762	639.699.964

a) Incluye la parte de pagos extraordinarios

28.06.84

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 80, 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.