

ANEXO III

TABLAS DE PAGAS EXTRA DE MAYORISTAS Y MINORISTAS
JULIO, NAVIGAD Y BENEFICIOS

CATEGORIAS	IMPORTES
Ingenieros y Licenciados	30.739
Jefe de División	36.911
Jefe Administrativo	44.521
Jefe de Sección	32.447
Contable, Cajero y traductor/mecanógrafo de idioma extranjero	30.146
Oficial Administrativo	27.942
Auxiliar Administrativo	31.162
Auxiliar Administrativo 1º año	31.422
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Tele- fonista	33.129
Bocanes o Aspirantes Administrativos	42.330
Encargado General	39.470
Jefe o Encargado de Almacén	25.930
Encargado de Carbonería	23.710
Capataz	24.400
Chófer 14, Oficial 14, Aserrador/ Afilador	21.130
Chófer 24, Oficial 24, Aserrador	23.230
Foqonero	33.440
Mozo Especializado	67.530
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y Personal de Limpieza	66.780
Personal de limpieza por horas	

Estas gratificaciones extraordinarias se incrementarán con la cantidad que tengan asignada por premio de antigüedad (cuatrimestros).

ANEXO IV
REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el Índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de mayo de 1987 un incremento, respecto al 31 de mayo de 1986, superior al 7,50%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre dicho tanto por ciento. Tal incremento se abonará con efecto desde el 1 de junio de 1986 y para llevarlo a cabo se tomará como base la raba salarial en vigor el 31 de mayo de 1986, que a continuación se presenta.

CATEGORIAS	Salario mes o día Conv. al 31-5-85
Ingenieros y Licenciados	34.403
Jefe de División	30.568
Jefe Administrativo	28.632
Jefe de Sección	25.695
Contable, Cajero y traductor/mecanógrafo de idioma extranjero	24.758
Oficial Administrativo	22.534
Auxiliar Administrativo	28.753
Auxiliar Administrativo 1º año	27.137
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Tele- fonista	25.725
Bocanes o Aspirantes Administrativos	37.546
Encargado General	2.464
Jefe o Encargado de Almacén	2.354
Encargado de Carbonería	2.236
Capataz	2.107
Chófer 14, Oficial 14, Aserrador/ Afilador	2.255
Chófer 24, Oficial 24, Aserrador	2.176
Foqonero	2.123
Mozo Especializado	2.036
Mozo no especializado, vigilante portero, Sereno y Personal de Limpieza	2.071
Personal de limpieza por horas	149

23539 RESOLUCION de 4 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para el Personal Laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a 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 Comunidades Autónomas que se adhieran al mismo, que fue

suscrito con fecha 17 de julio de 1986, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO), en representación de los trabajadores, y de otra, por Directivos de los Organismos y Entidades afectadas por el Convenio, en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal) en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1986 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de agosto de 1986.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

VELE 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.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio regula las relaciones del trabajo del personal sujeta 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 adheriran al mismo, con exclusión de las plazas que correspondan a niveles jerárquicos de Jefe de Sección o superior.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

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

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá aplicación, a efectos económicos y sociales, desde el 1º de Enero de 1986 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Las partes firmantes se ceñirán a la declaración genérica del A.E.S., contenida en el capítulo III, artículo 9º que, aunque establecida para 1985, se entiende de extenderse al presente año, y que textualmente dice:

“3. La desviación que pudiera producirse sobre la previsión de inflación para 1985 será tenida en cuenta como masa global real de retribuciones de los empleados públicos, sobre la que se aplicarán los crecimientos para 1986”.

Artículo 4º.- Denuncias.

tendrá 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 un mes 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 58.- Naturaleza.

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

Artículo 59.- Compensación y absorción.

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, convenio-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 variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Artículo 78.- Garantía "ad personam".

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

Artículo 80.- Comisión general de vigilancia e interpretación del Convenio.

Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y de los trabajadores. Esta Comisión, cuya composición no superará 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 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 mes, con orden del día previo aprobado por la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores. En caso de no existir acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se podrán elevar cuestiones a la Comisión con la información de ambas partes.

Deberá redactarse un orden del día con carácter previo a las reuniones, siendo éstas de una periodicidad máxima de 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 no superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.

b) 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.

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

d) Ningún miembro de la Comisión General tendrá meras en sus percepciones habituales cuando desempeñe funciones propias de su cargo.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 90.- 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 108.- 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. Estas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales.

Artículo 110.- 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 Armas de fuego por otros elementos de defensa que entrañen menor riesgo. Siempre que la Autoridad 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, aprobado por Decreto 2179/81, de 24 de Julio, y en la restante legislación vigente sobre la materia.

Se proveerá a los Celadores-Guardamuelles de documento de identificación, el cual será de uso obligatorio durante el servicio. Igualmente deberá proveerse de la autorización pertinente cuando conduzcan vehículos del Organismo.

En el plazo de tres meses, a partir de la fecha en que se definen las categorías profesionales, se redactará un Borrador de Reglamento de los Celadores-Guardamuelles.

CAPITULO TERCEROPLANTILLAS, INGRESOS Y ASCENSOSArtículo 128.- Plantillas.

Las plantillas del personal serán aprobadas por el Órgano competente, previa iniciativa del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, sobre la base de los proyectos de plantilla formulados por los Organismos, con el preceptivo informe de los representantes de los trabajadores, 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 129.- 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 20 cumplidos, no aplicándose límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador inactivado, de conformidad con los artículos 7 y 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y teórica, 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 1992/84, de 31 de Octubre, deberán comprender un periodo de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 219 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, y lo dispuesto en el Real Decreto 1992/84, de 31 de Octubre.

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 y Organismos a los que están adscritos los trabajadores en régimen de contratación de formación laboral les 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 corresponda solo a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 130.- 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-Guardamuelles, será necesario, además y específicamente:

a) Superar las pruebas teóricas y prácticas, de lectura, escritura, aritméticas, geometría y físicas que el Tribunal examinador juzgue necesaria para el buen desempeño de su cargo.

b) Conocer perfectamente el Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puesto, 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 prácticos 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.

1.7.- Para el personal de nuevo ingreso y que acceda directamente a niveles 6 ó superiores, y siempre que se trate de Oficiales 1.º o Celadores-Guardamuelles, se requerirá el título de Formación Profesional de Primer Grado o tres años de experiencia probada, para los Primeros, y para los segundos el título de Graduado Escolar o equivalente.

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 Presidente de la Junta del Puerto, a propuesta

del Director 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 públicos 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, serán de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir, respetándose, en todo caso, la autonomía de los trabajadores para la designación de los representantes.

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 159.- Período de prueba.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de tres meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para el resto de los trabajadores, a excepción de los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

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

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

Artículo 160.- Ascensos y otras provisiones de vacantes.

1.- Los niveles 1 al 7 del Anejo 1, se cubrirán mediante examen de aptitud y méritos. En igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto.

2.- Las vacantes que se produzcan en los niveles 8 a 17 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 iguales o superiores al 8, con al menos un año de antigüedad en el Organismo. En caso de que no exista personal con esta antigüedad, la convocatoria se extenderá al resto. Los resultados de las pruebas se harán públicos en el plazo de veinte días.

3.- Los peones especializados tendrán derecho a optar a las plazas de Ayudantes o Marineros especialistas, cuando no sean cubiertas por Aprendices con aptitud suficiente y dentro del cupo establecido.

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

5.- En cuanto a la elaboración de bases, programas y desarrollo de los concursos se estará en lo dispuesto en el artículo 149.

6.- Con objeto de conseguir que el personal tenga posibilidad de promoción dentro de la plantilla del Organismo, se realizarán las oportunas cursillos de capacitación.

7.- Con carácter excepcional, el personal que perteneciera al Organismo el 29 de Enero de 1983 no precisará titulación alguna para el ascenso a aquella categoría cuya definición, en el Anejo 4 del presente Convenio, no lleve aparejada titulación específica indispensable para desempeñar su cargo.

Artículo 161.- 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, exponiendo nuevamente el escalafón rectificado en su caso, durante otro plazo de quince días. Las observaciones o reclamaciones sobre este escalafón, siempre en cuanto a las modificaciones con respecto al anterior aprobado, podrán ser dirigidas durante otro plazo de quince días a la Junta o Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, la cual elevará el escalafón con las reclamaciones y su informe a la Dirección General de Puertos y Costas para la resolución procedente.

En el caso de 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.

CAPITULO CUATRO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 169.- Clasificación según su permanencia.

El personal de las Entidades u Organismos se clasifica en fijo y de contratación temporal. Es fijo el que, teniendo el correspondiente nombramiento, ocupa un puesto en la plantilla respectiva, debidamente aprobada. Se considera de contratación temporal al que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, a las que no pueda atenderse 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, con informe de los representantes de los trabajadores, emitido en el plazo máximo de quince días.

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

Artículo 199.- Clasificación según la función.

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

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

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

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

La clasificación será realizada por la Dirección General de Puertos y Costas, sobre la base de 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.

Por la Dirección de los Organismos y Entidades portuarias se confeccionará, en el plazo de tres meses, un organigrama funcional completo.

CAPÍTULO QUINTOMOVILIDADArtículo 200.- 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 ininterumpidos.

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 escrita del trabajador. Caso de acceder 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 de los representantes de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de diez días hábiles.

b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador: Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Igualmente será preceptivo el informe previo de los representantes de los trabajadores, 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, oídos los representantes del personal, a trabajos adecuados a sus condiciones.

En este caso el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y el salario correspondiente.

Cuando la disminución de capacidad hubiere obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalársele la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostentaba.

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, sacaración de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones u 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 199 y 419 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 SEXTOJORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEPCIONESArtículo 210.- Jornada laboral.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá una jornada laboral anual de 1.740 horas de trabajo efectivo.

La reducción de 80 horas anuales, en relación a la del VII Convenio, se produce como consecuencia de la absorción de una pausa de 20 minutos por jornada.

La jornada semanal será la que se establezca en cada puerto, respetándose el descanso no superior a 2 horas en caso de jornada partida.

En cualquier caso, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media, respetándose el tiempo máximo anual establecido. Se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo -Estatuto de los Trabajadores- (Artículos 34 y siguientes).

Artículo 229.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Tendrán la duración del mes natural en que se disfruten o la de treinta días naturales consecutivos, si se toman en un período comprendido entre dos meses.

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

Por la Dirección, se establecerán las prioridades familiares y los turnos rotativos anuales. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas si las necesidades del Servicio lo permiten.

El personal disfrutará 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.B.F. 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 230.- 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 de la cuantía establecida en el Anexo 5, con derecho a descanso dentro de un período de tiempo razonable y en día laborable. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

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

Lo anteriormente establecido en cuanto al descanso no será de aplicación al personal sujeto a turnos continuados.

Artículo 240.- Licencias.

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

a) Matrimonio:

- Diecisiete días naturales.

b) Nacimiento:

- Dos días naturales, o cuatro si accede 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, dos días.

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 de acuerdo que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

i) Hasta seis días 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 24 y 31 de Diciembre.

Se procurará que el máximo de personal de los puertos disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos.

k) Asimismo, siguiendo la costumbre, el personal disfrutará de licencia con sueldo el día 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, cuando esta fecha no estuviese declarada como fiesta local, con derecho a igual descanso compensatorio que en el punto anterior.

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. Las licencias de los apartados i) y j) se solicitarán sin previa justificación.

Artículo 250.- Licencias sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por

un plazo no inferior a 15 días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes 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 169.- Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria. - Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento y Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han 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 estos 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. - Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical selectiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El regreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

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 el mismo.

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 los representantes de los trabajadores, preste sus servicios de forma permanente en utilillaje que, siendo propiedad de los Organismos portuarios, sea utilizado por terceros en régimen de concesión administrativa, cuyas cláusulas contemplan la posibilidad del empleo de personal de Organismos Portuarios.

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

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

En las concesiones otorgadas a partir del 1 de Enero de 1979, y en las que el utilillaje sea propiedad del concesionario, figurará una cláusula en la que se indique la posibilidad de que soliciten personal del Organismo portuario en excedencia especial, en las condiciones antes citadas.

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

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

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

CAPITULO SEPTIMO

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 179.- Salario Base.

Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán en 1.986, los que figuran en el Anexo 2 de este Convenio.

Artículo 180.- Remuneración Básica anual.

La remuneración básica será calculada anualmente y pagadera en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de igual cuantía todas ellas, de acuerdo con el citado Anexo nº 2.

Artículo 181.- Antigüedad.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho:

a) Por cada trienio se pagará la cantidad que figura en la tabla del Anexo nº 2-b-1, de acuerdo con el nivel correspondiente y según se trate de los cinco primeros o de los restantes, con el límite máximo total de nueve trienios.

Las cantidades de referencia son iguales a las que se establecieron para 1.985 en el VII Convenio.

b) Las cantidades fijadas en tabla suponen los siguientes porcentajes respecto al salario base de cada nivel:

Niveles 1 al 8 - Cinco primeros trienios	4,354
- Restantes trienios	7,194
Nivel 9 - Cinco primeros trienios	4,114
- Restantes trienios	7,139
Niveles 10, 11 y 12 - Cinco primeros trienios	4,294
- Restantes trienios	7,294

Los trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan.

El cálculo del importe de los trienios se hará teniendo en cuenta el tiempo que se hubiere trabajado como eventual o interino.

Artículo 309.- Pagas Extraordinarias.

El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una en 19 de junio y otra en 15 de diciembre, y consistirán en una cantidad equivalente a una mensualidad del salario base más la antigüedad. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año, y al personal que no le correspondiera cobrar una paga completa percibirá la sexta parte de la misma, multiplicada por el número de meses desde el último nacimiento natural.

Artículo 310.- 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.

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

a) Horas extraordinarias de realización obligatoria:

- 1.- Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.
- 2.- La manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir un peligro para la seguridad del área portuaria.
- 3.- La pérdida de materias que, al no producirse su manipulación, se deterioran en escaso margen de tiempo.

b) Horas extraordinarias estructurales de libre aceptación. Tendrán esta consideración las horas extraordinarias exigidas por períodos punta o tráfico imprevistos, remates de buques, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad del Puerto.

Las horas extraordinarias del apartado a) se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario-hora fijado en el Anexo 2, sin repercusión alguna por antigüedad y, en función del objetivo de empleo antes señalado, se acuerda la compensación por tiempo de descanso de las dichas horas extraordinarias en la proporción de 1,75 horas de descanso por 1 hora trabajada. Este descanso se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio, previa petición por el interesado.

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 antes señalados, la Empresa y los representantes leales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias estructurales.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.3 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 22 punto 1 del Real Decreto 1.858/1981, 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 311.- 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 estimarse a efectos de la aplicación del plus y para realizar el cómputo de la distancia, que toda zona de servicio del puerto tiene consideración de un Centro de Trabajo, sin que, por tanto, sean computables los recorridos.

Los trabajadores que presten servicios en Ceuta, Melilla, Islas Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia las cantidades que figuran en el Anexo nº 4 que, salvo las de Ceuta y Melilla, son las mismas que figuraban en el VII Convenio.

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

- a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe 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 pernocten, en cuyo caso percibirán el 20 por 100 de dicho plus de embarque.

Artículo 312.- Plus de inserción.

Todo el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe estos en inserción, recibirá un plus de 150.- pesetas por hora.

Artículo 313.- Pluses de nocturnidad y turnicidad.

a) Plus de nocturnidad.

Todo trabajador que realice su labor entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido arrendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución complementaria específica incrementada un 25% sobre el salario base. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus únicamente sobre el tiempo trabajado, y si las horas nocturnas trabajadas fueran cuatro o más se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

b) Plus de turnicidad.

El personal que realice su trabajo en régimen de tres o dos turnos cobrará una retribución fija por categorías de la cuantía fijada en el Anexo correspondiente del presente Convenio.

La percepción de la cuantía de los dos y de los tres turnos es incompatible con la de nocturnidad, entendiéndose en todo caso los turnos rotativos.

Los turnos, salvo pacto en contrario, se incrementarán en el porcentaje de la columna complementaria. No obstante, en aquellos puertos en que se hubiere negociado con anterioridad la absorción económica de los pluses anteriormente citados, por otro concepto económico global, se mantendrá este sistema, salvo el de nocturnidad.

Artículo 359.- Sustitución y trabajos de categoría superior.

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

2.- El personal al que le sea ordenada la realización de trabajos de superior categoría a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de aquélla a la que circunstancialmente quede adscrito.

La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y puntuales y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior nunca podrá exceder de cuatro meses ininterrumpidos, o seis alternos a lo largo de un período de doce meses. Transcurrido ese plazo, se convocará un concurso de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior.

El mere desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 23, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de ascensos.

Artículo 369.- 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 pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúan, percibirán además de los gastos de locomoción y en concepto de dieta para satisfacer los originados en los viajes, las cantidades siguientes:

a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe de la dieta cuya cuantía se fija en el Anexo 2.

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 refiera 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 preste 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 solo tendrán derecho al percibo de las ayudas correspondientes indicadas en el artículo 32.

CAPÍTULO OCTAVOOBRAS SOCIALES Y PREVISIÓNArtículo 379.- Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria.

Al trabajador que estuviere en situación de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común o accidente no laboral, y durante el plazo en el que perciba la prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, le será abonado el resto del salario por las Entidades y 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 representantes de los trabajadores.

Artículo 389.- 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, mensualmente cuando se efectúe el pago de la nómina.

Se confeccionará un Reglamento para la Administración del Fondo por los representantes de los trabajadores, que deberá ser sancionado por la Dirección de cada Puerto. Eljándose en el mismo el procedimiento para constituir la Comisión Administradora. Se anuncian como fines de dicho Fondo los siguientes:

- La promoción de los trabajadores.
- Las ayudas de estudios para los hijos de los mismos.
- Las actividades culturales y deportivas.
- Las situaciones excepcionales en la asistencia social.

Artículo 399.- 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 60% de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias.

El personal que no tenga cargas familiares cobrará íntegramente las pagas extraordinarias.

Artículo 409.- 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 Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales 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 o reconocidos, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen, con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo en ningún caso de diez días al año.

3.- Los Organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o 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 como de trabajo efectivo.

4.- Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional -sin perjuicio de aquellos que se 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.

Artículo 410.- Vestuario.

Las Juntas de Puertos, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos, dotarán a todo su personal obrero de dos prendas de trabajo al año. 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 Comités de Seguridad e Higiene establezcan. La entrega del vestuario deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 420.- Comité de Anticipos y Viviendas.

En cada Organismo portuario se constituirá un Comité de Anticipos y Viviendas, integrado por representantes de todo el personal afectado, para informar sobre los que se soliciten. Los representantes del personal laboral en este Comité serán designados por los representantes de los trabajadores.

Artículo 429.- Préstamos para viviendas y anticipos.

Préstamos para 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 existiera 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 diez años.

Anticipos

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

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

b) Estos anticipos no devengarán interés alguno.

c) El reintegro de cada anticipo se efectuará mensualmente mediante descuento del 5 por 100 del préstamo concedido hasta su total liquidación.

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) 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 449.- Comedores y economatos.

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

El Organismo aportará una cuota máxima de 275 pesetas mensuales por trabajador, en el caso de integración antes aludido.

Artículo 450.- 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 o, alternativamente, elegir turno, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

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

Artículo 468.- 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. Este reconocimiento médico incluirá Anamnesis clínica, exploración física, analítica con diversos parámetros, RX tórax, electrocardiograma, espirometría y audiometría. Estos estudios serán ampliados en los casos que se consideren necesarios.

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 470.- Acción social para jubilados.

Las Entidades y Organismos facilitarán 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 480.- Montepío.

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

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

Todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1.879/1978, de 13 de Junio (Boletín Oficial del Estado de 10 de Agosto).

Artículo 490.- 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 cotización, 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, no tuviese 35 años de servicio en la Entidad u Organismo, podrá optar por jubilarse con esta edad o esperar a cumplir los 65 años de servicio. En todo caso se jubilará al cumplir los 65 años de edad.

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

CAPÍTULO NOVENO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 500.- 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 incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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

a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que provea 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 al 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 concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan o puedan 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 de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

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

b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

b.15.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan sancionamiento de una situación de incompatibilidad.

b.16.- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

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 común.

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 o mas 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 periodo de seis meses.

c.8.- La percepción de dádivas de usuarios o personas ajenas a los Organismos o Entidades Portuguesas por razón del servicio.

Artículo 170.- 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 treinta días.

- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo 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 periodo de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Artículo 171.- 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 aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

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 o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de lo 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, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad 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 172.- Comité de Seguridad e Higiene.

En todos los Organismos y Entidades Portuguesas que superen los cincuenta trabajadores, existirá un Comité de Seguridad e Higiene, con arreglo a lo siguiente:

a) Composición:

Será paritaria, con un máximo de cuatro vocales, en los puertos de 50 a 100 trabajadores, de ocho vocales en los centros de trabajo de hasta 250 trabajadores y de doce cuando se supera este censo laboral. El Presidente y Secretario serán honorarios conforme a la normativa vigente, recayendo habitualmente esta designación en el Ingeniero de Conservación y el Jefe de Relaciones Sociales o de Personal, respectivamente.

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

b) Convocatoria:

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

c) Temario:

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

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

d) Desarrollo de las reuniones:

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

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

Anualmente se redactará y enviará una Memoria en que se reflejan 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 esta o de la representación obrera, con una antelación mínima de veinticuatro horas, si la urgencia e importancia de algún asunto lo requiere.

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 accidentes que fuera inminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser referendada por el Presidente o personal en quien delegue.

f) Atribuciones:

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

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

- El Organismo analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo, y en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del 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, estos 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 del trabajador, será facilitada por el servicio sanitario de la empresa directamente al interesado.

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

- El Organismo, en el caso de contrato con terceros, exigirá el cumplimiento de las normas generales y 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.

1.1.- Para la utilización de estas horas.

1.2.- Esta derecho se extenderá a poder com-...
nucarse directamente con sus representantes, durante la per-
tencia laboral, previa autorización de la Dirección y sin que
su ejercicio pueda perjudicar la prestación laboral. Si
las necesidades del servicio impidieren esta intervención,
se fijará el momento adecuado en el plazo de cuarenta y ocho
horas.

2.- Se podrán celebrar tres asambleas al año,
en tiempo de trabajo, con sus representantes, de acuerdo con
las disposiciones legales en vigor.
3.- Podrán expresarse con libertad sus opinio-
nes 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 despididos ni sancionados duran-
te el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años
siguientes a la expiración de su mandato, salvo en el caso
de que esta se produzca por revocación o dimisión, cuando el
despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador
en el ejercicio legal de su representación.

6.- Deberá abrirse expediente contradictorio
cuando en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy gra-
ves y en el resto de casos, aparte del intereso, el Comité de
Empresa o restantes Delegados de Personal.
7.- Participarán en la Entidad u Organismo,
con igualdad respecto a los demás trabajadores, en los ca-
sos de suspensión o extinción de la relación laboral por
causas tecnológicas o económicas.

Artículo 159.- Comité de Empresa.

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

Artículo 157.- Secciones Sindicales.

La representación económica consistirá a los
sindicatos debidamente implantados como interlocutores neci-
arios para facilitar las relaciones entre los trabajadores
y la Dirección, todo ello sin perjuicio de las atribuciones
contaridas por la Ley y por este convenio, a los Comités de
Empresa; en este sentido podrán formarse Secciones Sindical-
es constituidas por los afiliados a la Central de que se
trate en la Entidad u Organismo correspondiente.

Podrá un solo miembro de la Sección Sindical,
utilizar el mismo número de horas que los miembros del Comi-
té de Empresa.

En todos aquellos puestos que tengan como mi-
nimo 200 trabajadores, siempre que los sindicatos o Central
les posean en los mismos una afiliación superior al 15 por
100 o bien en cualquier puesto con menos de 200 trabajadores
y una afiliación de al menos 40 personas, se podrán crear
en uno o más delegados.

Se acuerda el establecimiento de un plan

nacional de seguridad e higiene en el trabajo en función pa-
ra un periodo de cuatro años, que la Dirección presentará a
la representación de los trabajadores durante la vigencia
del VIII Convenio Colectivo.

Durante el citado primer año de vigencia, se-
rán objetivos prioritarios el control médico de los trabaja-
dores que desarrollen sus cometidos en los siguientes ámbitos:

- Trabajos de carga y descarga.
- Incidencia de los ruidos.
- Redes eléctricas.
- Trabajos en floca.
- Trabajos a la intemperie.
- Retrición.
- Gases.
- Explosivos.

Artículo 148.- Seguridad, Incidencia 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 sacudidas peligrosas, re-
des eléctricas, etc... En no hubiera conformidad por parte
de los trabajadores, se estará a lo establecido por la auto-
ridad laboral, siendo conveniente, en los casos en que se
estime necesario, el informe del Gabinete de Seguridad de
Ejército del Ministerio de Trabajo.

Al personal que tenga que realizar trabajos
de tales características se le dará un descanso compensato-
rio equivalente al 75 por ciento del tiempo trabajado en tales cir-
cunstancias. La concesión de este descanso se limitará a
ocasiones verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla
general debe ser su extinción al desaparecer las causas
negativas que lo originan.

CAPÍTULO DECIMO

RELACIONES SINDICALES

Artículo 156.- Garantías.

Los delegados de personal y los miembros de
los Comités de Empresa tendrán los derechos y garantías al-
guientes:

1.- Dispondrán del tiempo mínimo a represen-
table para realizar las gestiones conducentes a la defensa

de los intereses de los trabajadores que representen. Las
horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán
retribuidas y su número mensual estará limitado a quince,

como máximo, en los Organismos que tengan hasta 100 trabaja-
dores, e incrementado en los de 101 a 250, a treinta y cinco
en las Entidades u Organismos cuyo censo sea 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
157. La garantía horaria será amplia, podrán acumularse

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 una Asamblea al año dentro de las horas de trabajo, siempre que se garanticen suficientemente los servicios del puerto. Asimismo podrán celebrar Asambleas con sus afiliados fuera de estas horas, 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 589.- Delegado Sindical.

En los puertos que reúnan las condiciones del párrafo tercero del artículo anterior podrá existir un Delegado sindical o dos, en el caso de puertos con más de doscientos trabajadoras y una afiliación superior al 30%, que ostentarán la representación de la Sección y del Sindicato a todos los efectos, deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro y preferentemente miembros del Comité de Empresa. En estos supuestos, podrán acumular a su crédito de horas mensuales necesarias para la defensa de los intereses que representen hasta un máximo de un tercio de las que correspondan, durante ese período, a los restantes miembros del Comité pertenecientes a su Central, previo consentimiento formal de cada uno de ellos.

Las competencias de los Delegados sindicales serán:

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

2.- Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad e Higiene, con voz y sin voto.

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

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones muy graves que 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 aquellos.

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 presta-

ción 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 598.- 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 la deducción 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 602.- Comité Interprovincial.

A fin de negociar el próximo Convenio Colectivo de este ámbito, y con un mes de antelación, al menos, a la finalización del que estuviese vigente, se constituirá un Comité Interprovincial, con un máximo de 15 miembros, designados por las Centrales Sindicales respectivas, de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o miembros de la Sección Sindical, perteneciente al órgano rector de la misma con la misma proporcionalidad global de éstos. El funcionamiento del Comité Interprovincial se agotará con la terminación de las negociaciones.

Artículo 619.- Comisión Permanente.

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

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

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

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

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

f) Analizar las mejoras que estimen necesarias a fin de superar el nivel y condiciones de empleo, así como la prestación del servicio de los puertos.

g) Controlar y denunciar el incumplimiento del Convenio, especialmente en lo relativo a horas extraordinarias e higiene en el trabajo.

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

a) Podrán usar un fondo de horas formado, como máximo, por la acumulación del 15% de las correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de la Central Sindical firmante 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 y 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 bianual de sus actividades.

Los gastos ocasionados por el desarrollo de las actividades de la citada Comisión serán abonados con cargo al capítulo de dietas de los Organismos portuarios.

Primera.- Vinculación a la totalidad.

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

Segunda.- Normativa aplicable.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

Tercera.- Compensación económica por merita de organización y productividad.

En el ámbito de cada Organismo portuario, deberá acordarse, entre los representantes de los trabajadores y las respectivas Direcciones, medidas con el fin de mejorar la eficacia de los puestos, aumentar su productividad, reducir horas extraordinarias estructurales e integrar plusas de turnicidad, penosidad, etc., estableciendo como contraprestación una compensación económica. La vigencia de dicho acuerdo será la misma que la del Convenio.

En cualquier caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 81.2 del Estatuto de los Trabajadores, no serán negociables las siguientes materias:

- Disposiciones Generales - Capítulo I
- Organización del trabajo - Capítulo II
- Plantillas, ingresos y ascensos-Capítulo III
- Clasificación del personal - Capítulo IV
- Movilidad - Capítulo V
- Faltas y sanciones - Capítulo IX
- Seguridad e Higiene - Capítulo X
- Relaciones sindicales - Capítulo XI
- Disposiciones finales.
- Vacaciones y licencias - Artículos 24, 24 y

Excedencias - artículo 26

Retribuciones básicas, antigüedad y pagas extras de junio y diciembre - artículos 27, 28, 29 y 30.

Horas extraordinarias - artículo 31

Sustitución y trabajos de categoría superior- artículo 35.

Fines generales para aplicación del Fondo de Acción Social - artículo 38.

Reconocimiento médico, botiquín y ambulancias - artículo 46.

Montepío - artículo 48.

Jubilación forzosa - artículo 49.

Una copia de los acuerdos tomados será remitida por cada Puerto a la Comisión de Vigilancia en el plazo más breve posible.

Cuarta.- Generación de Empleo.

Dentro de la política de empleo, se garantiza por las partes negociadoras el mantenimiento de la plantilla global cubierta en 31 de Diciembre de 1985.

Disposición Transitoria.

Con objeto de determinar una definición y ordenación más acorde a la realidad actual en los Organismos Portuarios de las distintas funciones y categorías profesionales en los mismos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a constituir, en el plazo máximo de un mes a partir de la firma de éste, una Comisión General de Clasificación y Valoración Profesional, formada por tres representantes de la Administración y tres de las Centrales Sindicales firmantes.

El plazo del que dispondrá la Comisión para realizar los trabajos será de tres meses, a partir de la constitución de la misma.

A N E X O S

- ANEJO 1.- GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL.
- ANEJO 2.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL.
- ANEJO 3.- PLUSAS DE TRANSPORTE, UMBARQUE, INMERSION, RESIDENCIA Y DIETAS DE DESPLAZAMIENTO.
- ANEJO 4.- DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.
- ANEJO 5.- FESTIVOS, TURNOS Y NOCTURNIDAD.

A N E X O

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL.

a) Grupo de personal obrero de los Organismos y Entidades portuarias:

Nivel

Programador de Informática: 1ª 10

	Nivel
Encargado	9
Jefe de Ferrocarril	9
Jefe de Celadores Guardamuelles	9
Subencargado	8
Patrón Dragador	8
Subjefe de Ferrocarril	8
Subjefe de Celadores guardamuelles	8
Operador de Ordenador (*)	8
Jefe de Equipo	7
Maquinista de locomotora de ingreso anterior a 1 de Enero de 1982 (a amortizar)	7
Factor	7
Patrón de Puerto	7
Codificador-Grabador de Informática (*)	7
Oficial primera de oficio	6
Maquinista de grúas y puentes	6
Maquinista de locomotora de ingreso posterior a 1 de Enero de 1982	6
Capataz de maniobras	6
Cocinero de primera	6
Buzo (a amortizar)	6
Contramaestre	6
Factor Auxiliar	6
Escafordista	6
Cobrador	6
Conductor	6
Conserje	6
Celador Guardamuelles	6
Auxiliar Administrativo	6
Basculero	6
Oficial segunda de oficio	5
Cocinero de segunda	5
Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval	5
Subcapataz de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquina auxiliar	5
Capataz	5
Listero (a amortizar)	5
Almopenero	5
Guardagijas	4
Telefonista	4
Guardián de locales y riberas	4
Subalterno	4
Ayudante	3
Engrasador	3
Marinero especialista	3
Guía de buzo (a amortizar)	3
Engenador	3
Ayudante de grúas y puentes	3
Ayudante de Escafordista	3
Mecánico	2
Peón Especialista	1
Marmitón	1
Mozo de almacén (a amortizar)	1
Aprendiz de segundo año (subnivel)	A-2
Aprendiz de primer año (subnivel)	A-1

(*)NOTA: Estas categorías solo son para las Juntas de Puertos, Grupos de Puertos.

b) Grupo de personal técnico y administrativo.

	Nivel
Subjefe de Sección	12
Capitán de la Marina Mercante	11
Maquinista Naval Jefe	11
Licenciado en Derecho	11
Licenciado en Ciencias Económicas	11
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	11
Arquitecto Técnico o Apacador	11
Profesor Mercantil	11
Oficial de Máquinas	11

	Nivel
Depositario Pagador	11
Comisario de Explotación	11
Contramaestre titulado	11
Jefe de Cargadero de Mineral	11
Jefe de Seguridad	11
Jefe de Administración/Negociado	10
Programador de Informática	10
Graduado Social	10
Ayudante Técnico Sanitario	10
Contramaestre de Mantenimiento o Explotación	10
Facción Mayor de Cabotaje	8
Mecánico Naval Mayor	8
Subjefe de Administración/Negociado	8
Operador de Ordenador	8
Técnico Mecánico de Señales Marítimas	8
Delineante Proyectista	6
Administrativo	7
Codificador-Grabador de Informática	7
Auxiliar Técnico	7
Patrón de Cabotaje	7
Mecánico Naval	7
Delineante	7
Auxiliar Administrativo (a amortizar)	6
Conserje (a amortizar)	6
Conductor (a amortizar)	6
Celador-Guardamuelles (a amortizar)	6
Basculero (a amortizar)	6
Telefonista (a amortizar)	6
Subalterno (a amortizar)	4
Guarda de locales (a amortizar)	4
Almacenero (a amortizar)	4

A N E X O 2

A) RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL PERSONAL

(Artículos 290 y 292)

Niveles	Salario por día	Salario por mes	Salario por año	Salario por hora
12	3.973	120.621	1.686.792	928
11	3.528	107.315	1.499.666	824
10	3.234	98.280	1.374.635	755
9	3.054	92.717	1.288.037	713
8	2.714	82.199	1.151.569	634
7	2.543	77.185	1.080.586	594
6	2.381	71.661	1.001.284	551
5	2.276	69.399	967.330	531
4	2.247	68.212	954.963	525
3	2.214	67.215	941.021	517
2	2.184	66.295	928.134	510
1	2.145	65.166	911.491	501
Subnivel A-2	1.794	54.444	762.249	419
Subnivel A-1	1.709	51.878	726.295	399

S.d. = S.a.: 425 S.b. = S.a.: 14 S.h. = S.a.: 1.628

B) RETRIBUCIONES POR ANTIGÜEDAD

Artículo 292

I. IMPORTES UNITARIOS DE LOS TRIENIOS CORRESPONDIENTES A LOS NIVELES DE LA TABLA "A".

NIVELES	TRIENIOS DEL 1 AL 3			TRIENIOS DEL 4 AL 9		
	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario
12	72.534	5.181	171	123.242	8.803	290
11	64.414	4.601	152	109.638	7.817	258
10	59.038	4.217	139	100.324	7.166	236
9	56.014	4.001	132	95.158	6.797	224
8	50.232	3.588	118	85.344	6.094	201
7	47.054	3.361	111	79.854	5.711	188

NIVELES	TRIENIOS DEL 1 AL 5			TRIENIOS DEL 6 AL 9		
	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario
	al			al		
6	43.694	3.621	103	74.226	5.302	175
5	42.126	3.509	99	71.368	5.112	168
4	41.509	2.970	98	70.658	5.047	166
3	40.978	2.927	96	69.622	4.973	164
2	40.418	2.887	95	68.670	4.905	162
1	39.690	2.835	93	67.438	4.817	159

Importe mensual = Importe anual : 12
 Importe diario = Importe anual : 425
 Importe mensual = 14/425

a) Incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias

II. RETRIBUCIONES MENSUALES POR ANTIGÜEDAD.

NIVEL	NUMERO DE TRIENIOS QUE SE ABONA E IMPORTE (PTAS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	5.181	10.362	15.543	20.724	25.905	31.086	36.267	41.448	46.629
11	4.401	8.802	13.203	17.604	22.005	26.406	30.807	35.208	39.609
10	4.217	8.434	12.651	16.898	21.145	25.392	29.639	33.886	38.133
9	4.003	8.006	12.009	16.012	20.015	24.018	28.021	32.024	36.027
8	3.588	7.176	10.764	14.352	17.940	21.528	25.116	28.704	32.292
7	3.361	6.722	10.083	13.444	16.805	20.166	23.527	26.888	30.249
6	3.121	6.242	9.363	12.484	15.605	18.726	21.847	24.968	28.089
5	3.009	6.018	9.027	12.036	15.045	18.054	21.063	24.072	27.081
4	2.970	5.940	8.910	11.880	14.850	17.820	20.790	23.760	26.730
3	2.927	5.854	8.781	11.708	14.635	17.562	20.489	23.416	26.343
2	2.887	5.774	8.661	11.548	14.435	17.340	20.245	23.150	26.055
1	2.835	5.670	8.505	11.340	14.175	17.092	19.909	22.728	25.443

A N E X O N O 3

PLUS DE TRANSPORTE, EMBARQUE, INMERSION Y DIETAS DE DESPLAZAMIENTO.

Plus de transporte (Artº. 32) 50 Ptas./día.
 Plus de embarque (Artº. 32) 1.627 Ptas./día.
 Plus de inmersión (Artº. 33) 350 Ptas./hora.
 Dieta de desplazamiento (Artº. 36) 4.000 Ptas./día.

A N E X O N O 4

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

I. PERSONAL OBRERO DE LOS ORGANISMO Y ENTIDADES PORTUARIAS.-

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

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

Jefes de equipo.- Son los trabajadores que, a las órdenes directas de un Encargado o Subencargado, o con autonomía en su función, además de efectuar su trabajo personal de Oficial dirigen el que realizan las cuadrillas a su mando, especialmente de profesionales de oficio, respondiendo de su correcta ejecución. El grupo a sus órdenes debe comprender como mínimo cuatro obreros y un máximo de quince.

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

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

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

Ayudante 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.

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

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

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

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

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

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

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

Subjefe de Ferrocarril.— Es el que auxilia al Jefe de Ferrocarril en el desempeño de su función, 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.

Maguitista 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 raras ocasiones 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 facturación del servicio ferroviario, así como en el cuidado del movimiento y circulación de trenes en parrillas y muelles, entre ellos y en conexión con los ferrocarriles que entran en el puerto.

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

Subcapataz de Maniobras.— Es el que auxilia a los Capataces en el desempeño de su función cuando este se realiza en distinto sector de trabajo.

Pogongo (a amortizar).— Es el ayudante y Auxiliar de Maguitista encargado de las maniobras del tren 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 Maguitista, que es el responsable de la marcha del tren y, en su caso, de la locomotora aislada.

Guardaguías.— 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 basculeamiento de vagones, tanto en las maniobras propias del ferrocarril, como en las de servicio de cargaderos, grúas y puentes móviles, debiendo igualmente poner a punto aquellas agujas cuyo cambio ha de hacerse sobre la marcha y sin la intervención del guardaguías.

Mozo de almacen (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.

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

Subjefe de Celadores-Guardamuelles.— Es el que, investido de la condición de Agente de la Autoridad, y bajo la inmediata dependencia del Jefe, coopera a la realización de sus servicios, sustituyéndolo en caso de necesidad.

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

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

Basculero.— Es el que tiene por misión pesar, cobrar en su caso la pesada y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en el departamento o sección en que 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 reunir las

boras devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o descuentos; 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 riberas.- Es el que tiene por misión vigilar los almacenes, locales, y el resto de los terrenos de la zona de servicios, así como las maquinarias y materiales de los Organismos.

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 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.

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

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

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

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.

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

II. PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

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.-

Maquinista Naval Jefe.-

Licenciado en Derecho.-

Licenciado en Ciencias Económicas.-

Ingeniero Técnico de Obras Públicas.-

Ingeniero Técnico o Ferido.-

Arquitecto Técnico o Aparejador.-

Profesor Mercantil.-

Son quienes en posesión de los títulos oficiales correspondientes, realizan las funciones o actividades para las que los mismos les capacitan.

Jefe de Seguridad.- Es la persona que, con especial preparación y titulación adecuada, tiene a su cargo la puesta a punto, coordinación y mantenimiento de las medidas necesarias para la seguridad de personas, mercancías, utillaje e instalaciones en cada Puerto.

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 este le capacita.

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

Comisario de Explotación.- Es el que, estando 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 estos 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 este 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 para las que éste le capacita.

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

Contramaestre de Mantenimiento o Explotación.- Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o equivalente, está a las órdenes de un Titulado Técnico de Grado Medio o Superior y puede dirigir los trabajos de mantenimiento o explotación.

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

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

Operador de Ordenador.- Es el técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su utilización correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al superior las anomalías físicas o lógicas observadas.

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

Delineante Proyeccionista.- 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 a las máquinas de perforación o grabación de datos a partir de documentos escritos 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.

A N E J O N O 1

FESTIVOS, TURNOS Y NOCTURNIDAD

NIVEL	PERCEPCIONES FESTIVOS (Art. 23)	TURNICIDAD (Art. 34)		NOCTURNIDAD (Art. 34)	
		DOS TURNOS	TRES TURNOS	DIA	NOCHA
12	3.584	358	518	992	124
11	3.183	318	477	882	110
10	2.918	292	438	809	101
9	2.768	277	415	764	95
8	2.682	268	373	678	85
7	2.325	232	349	636	79
6	2.159	216	323	590	74
5	2.001	208	312	569	71
4	2.055	206	309	562	70
3	2.024	203	303	553	69
2	1.997	200	300	546	68
1	1.961	196	294	536	67

A N E J O N O 6

IMPORTES DEL PLUS DE RESIDENCIA

(Artículo 329)

A, anual; M, mensual (M=A:12); D, diario (D=A:365)

NIVEL	ISLAS BALEARES			GRAN CANARIA Y TENERIFE			LAS PALMAS Y LANZAROTE			RESTO DE LAS ISLAS CANARIAS			CEUTA Y MELILLA		
	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D
12	159.528	13.294	437	282.276	23.523	773	331.332	27.611	908	368.112	30.676	1.009	414.259	34.522	1.135
11	141.672	11.806	388	250.668	20.889	687	294.228	24.519	806	326.892	27.241	896	367.872	30.656	1.008
10	129.864	10.822	356	229.776	19.148	630	269.712	22.474	739	299.652	24.971	821	337.217	28.101	924
9	123.192	10.266	365	217.968	18.164	597	255.840	21.320	701	284.244	23.687	779	319.876	26.656	877
8	110.484	9.297	303	195.492	16.291	536	229.464	19.122	629	254.940	21.245	698	286.906	23.909	786
7	103.500	8.625	284	183.132	15.261	502	214.944	17.912	589	238.812	19.901	654	268.742	22.395	736
6	96.096	8.008	263	170.028	14.169	466	199.572	16.631	547	221.724	18.477	607	249.523	20.793	684
5	92.652	7.721	254	163.392	13.661	449	192.420	16.035	527	213.780	17.815	586	240.582	20.046	659
4	91.464	7.622	251	161.832	13.486	443	189.960	15.830	520	211.044	17.587	578	237.508	19.792	651
3	90.132	7.511	247	159.480	13.290	437	187.188	15.599	513	207.960	17.330	570	234.035	19.503	641
2	88.896	7.408	244	157.284	13.107	431	184.620	15.385	506	205.116	17.093	562	230.832	19.235	632
1	87.300	7.275	239	154.464	12.872	423	181.308	15.109	497	201.444	16.787	552	226.689	18.891	621
A-2	73.008	6.084	200	129.180	10.765	354	151.620	12.635	415	168.456	14.038	462	189.577	15.798	507
A-1	69.564	5.797	191	123.084	10.257	337	144.468	12.039	396	160.512	13.376	440	180.636	15.053	495

PUERTOS AUTÓNOMOS - MASAS SALARIALES PREVISTAS PARA 1.986

CONJUNTO DE TODO EL PERSONAL

PUERTO	Nº. DE INDIVIDUOS	a) SALARIOS BASE	b) ANTIGÜEDAD	PLUS DE TRANSPORTE Y EMBARQUE	NECESIDADES RETRIBUCIONES (Festivos, Tur. Horas extra. Econ. Con. etc)	TOTAL DE LAS NOMINAS	FONDO PARA FINES SOCIALES	TOTAL DE LA MASA SALARIAL
BARCELONA	735	766.673.115	211.720.701	-	318.360.000	1.296.753.816	17.967.538	1.309.721.354
BILBAO	498	523.814.458	145.376.676	8.048.227	179.842.147	857.681.508	8.570.815	865.652.323
BUELVIA	323	336.487.230	119.958.343	4.852.921	109.935.000	569.225.484	5.692.254	574.917.748
VALENCIA	382	404.927.698	98.784.388	-	172.725.000	676.439.267	6.784.393	683.283.659
TOTAL ..	1.938	2.029.902.702	575.834.006	12.901.148	780.862.147	3.399.500.085	33.995.000	3.433.495.085

a) Incluye las pagas extraordinarias

b) Incluye las pagas extraordinarias y las variaciones vegetativas.

JUNTAS DE PUERTOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS
MASAS SALARIALES PREVISTAS PARA 1.986

PUERTOS	Nº. DE INDIVIDUOS	a) SALARIOS BASE	b) ANTIGÜEDAD	RESIDENCIA	PLUS DE TRANSPORTE Y EMBARQUE	RESERVANTES RETRIBUCIONES (TUR. FEST. CU)	HONAS EXTRAORDI-NARIAS	TOTAL DE LAS NOMINAS	FONDO PARA FINES SOCIALES	ECRONATO Y COEODR	MASA SALARIAL TOTAL - 1.986
MAGISTRAS-LA LINEA	166	166.058.646	29.074.728	-	1.784.248	21.317.570	150.275	218.385.489	2.183.854	623.700	221.193.043
MILICANTE	171	169.833.064	51.875.357	-	1.881.000	27.878.928	1.055.385	257.471.704	2.524.717	-	254.996.421
MURCIA	70	69.905.282	11.803.419	-	787.961	7.872.921	-	90.149.503	901.485	-	91.051.078
AVILES	177	173.975.049	52.358.887	-	8.018.887	18.837.360	-	253.190.178	2.531.901	-	255.722.079
NARJA EADIZ	203	202.899.467	52.401.695	-	2.233.000	30.561.133	303.580	288.398.875	2.683.988	1.469.279	292.752.142
CARYAGENA	206	204.198.112	55.049.735	-	2.286.000	31.848.708	409.675	294.567.228	2.945.672	-	297.512.900
CASTELLON	73	73.134.050	15.247.454	-	803.000	11.086.087	155.160	100.420.751	1.004.207	-	101.424.958
CEUTA	136	135.584.982	48.998.694	33.454.327	1.411.851	11.272.007	79.460	222.801.301	2.228.013	-	225.029.314
FERROL	51	51.213.308	11.731.837	-	561.000	5.908.014	109.478	69.523.637	695.236	434.000	70.652.873
GIJON	511	505.566.917	148.553.626	-	5.159.378	109.772.768	773.828	790.828.483	7.908.264	-	798.734.747
LA CORUÑA	180	175.515.734	48.750.902	-	1.980.000	26.338.513	220.088	252.805.237	2.528.064	1.818.000	257.151.301
LA LUZ Y L.PALMAS	257	255.104.129	72.655.607	40.896.790	2.412.727	29.247.889	191.764	400.508.876	4.005.088	-	404.513.964
MALAGA	183	183.587.632	42.540.924	-	1.924.000	29.639.601	208.939	257.911.782	2.579.117	-	260.490.899
MELILLA	63	62.498.006	16.751.609	15.338.197	693.000	3.713.516	112.341	89.106.669	991.068	-	100.097.735
PALMA MALLORCA	174	174.002.253	38.800.136	15.978.544	1.914.000	9.356.702	90.965	238.143.590	2.381.435	-	240.525.025
PASAJES	351	362.563.193	88.545.556	-	3.357.078	116.331.418	2.043.934	566.841.179	5.668.411	-	572.509.590
PUNTEVEDRA	42	42.350.256	11.796.217	-	421.382	5.964.827	-	60.541.662	605.416	-	61.147.078
S.C. TENERIFE	175	174.714.801	57.782.942	29.534.789	1.925.000	31.640.541	531.962	296.130.015	2.981.300	578.050	299.669.365
SANTANDER	247	243.249.694	59.493.147	-	15.143.531	36.486.895	1.570.000	355.943.367	3.559.433	308.000	359.802.800
SEVILLA	300	294.715.062	94.836.672	-	12.616.437	39.624.749	279.328	444.072.249	4.440.722	621.000	449.133.971
TARRAGONA	274	275.387.548	57.903.756	-	3.014.000	37.701.948	547.713	374.584.985	3.745.649	1.073.150	378.383.784
VIGO	243	243.055.815	57.896.826	-	2.673.000	30.502.297	217.889	329.345.827	3.293.458	2.231.000	334.870.285
VILLAGARCIA AROSA	27	26.398.412	6.940.899	-	293.641	2.478.671	17.473	36.128.916	361.289	-	36.128.916
C. A. S. P.	108	106.232.014	22.553.344	9.918.604	1.188.000	8.658.077	297.475	148.845.514	1.488.455	-	150.333.969
TOTALES	4.388	4.371.722.436	1.182.935.765	145.120.151	74.442.888	677.967.158	9.366.681	6.441.625.077	64.416.250	9.148.179	6.515.189.506

a) Incluye las dos pagas extraordinarias

b) Incluye la parte correspondiente a pagas extraordinarias y los complementos vegetativos

23540 RESOLUCION de 14 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes Organismos autónomos del mismo y su personal laboral.

Visto el texto del I Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, diferentes Organismos autó-

nomos del mismo y su personal laboral, que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1986, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del