

	Precio hora hasta 10 años de antigüedad	Precio hora de 11 a 20 años de antigüedad	Precio hora de 21 a 30 años de antigüedad	Precio hora de 31 a 40 años de antigüedad
Conductores ambulancia	651	688	714	742
Conductores	551	587	614	641
Jefe de Sección administrativo	677	716	744	771
Jefe de Negociado administrativo	643	679	705	729
Ayudante de cocina	515	546	593	617

**ANEXO 6  
Promoción ATS**

VALORACIÓN Y BAREMO DE LAS PUNTUACIONES MÍNIMAS EXIGIBLES Y MÁXIMAS ALCANZABLES PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES DE ATS EN APLICACIÓN DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 26 DEL CONVENIO

	Puntos máximos	Puntos mínimos
1. Expediente académico	20	-
2. Experiencia profesional o empresarial	20	-
3. Conocimientos teóricos y prácticos	45	25
4. Características de personalidad	15	8

Puntos

1. Baremo por expediente académico

Por estudios generales:

- Bachillerato elemental o EGB ..... 1
- Bachillerato superior o BUP ..... 2

Por expediente académico:

- Por cada matrícula de honor ..... 1,6
- Por cada sobresaliente ..... 1,2
- Por cada notable ..... 0,8

(No se incluirán en el baremo calificaciones de asignaturas complementarias, como «Gimnasia».)

Por título de especialidad:

- Reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio de Sanidad y Seguridad Social.

La titulación en especialidad será requisito indispensable para la cobertura de plazas que lo requieran:

- Obtenido en cursos de dos años de duración.
- Obtenido en cursos de un año de duración.
- Obtenido en cursos de menos de un año.

Por cursillos de formación continuada:

- Por cada curso de veinte horas lectivas ..... 0,4
- Por cada curso de más de veinte horas lectivas ..... 0,8
- Número máximo alcanzable ..... 20

2. Baremo por experiencia profesional-antigüedad

- Por cada año completo de antigüedad en la expedición del título ATS ..... 2
- Por cada año completo de antigüedad en la Empresa en cualquier categoría ..... 2
- Número máximo alcanzable ..... 20

3. Baremo por conocimientos teóricos y prácticos

- Por examen teórico. Máximo ..... 27
- Por examen práctico. Máximo ..... 18
- Número máximo alcanzable ..... 45
- Número mínimo exigible ..... 25

4. Baremo por características de personalidad

Por regularidad en la asistencia:

- Por cada falta no justificada se deducirán 0,70 puntos, hasta un máximo de ..... 3

Puntos

Por puntualidad:

- Por cada aviso que le haya sido cursado por la Sección de Personal se le deducirá 1,5 puntos, hasta un máximo de ..... 3

Por conducta y trato:

- De acuerdo con la valoración que realicen sus jefes inmediatos, se le concederá un máximo de ..... 9

Esta valoración será razonada y comunicada por escrito a los miembros del Comité que formen parte del Tribunal e irá firmada por el Secretario general o persona en quien delegue.

- Número máximo alcanzable ..... 15
- Número mínimo exigible ..... 8

**ANEXO 7**

Nuevos salarios facultativos, según horas de dedicación

Categoría profesional	Horas de dedicación semanal	Salario mínimo del Convenio	Complemento de dotencia	Gratificación extrasalarial	Total
Médico Jefe de Departamento	40	199.256	18.766	11.241	229.263
Médico Jefe de Servicio	40	199.256	18.766	-	218.022
Médico Jefe de Sección o Jefe Clínico	40	169.870	15.046	-	184.916
Médico Adjunto	40	150.537	12.308	-	162.845
Médico Ayudante	40	97.509	-	-	97.509
Médico becario	40	62.567	-	-	62.567

**26638** RESOLUCION de 18 de noviembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran, que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1987, de una parte, representantes de las Centrales Sindicales, UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección General de Puertos y Costas, Juntas de Puertos y Puertos Autónomos, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**IX 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 ADHIEREN AL MISMO**

**CAPITULO PRIMERO**  
**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio regula las relaciones del trabajo del personal sujeto a la legislación laboral, que presta servicios en las Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran al mismo, con exclusión de las plazas que correspondan a niveles jerárquicos de Jefe de Sección o superior.

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

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio tendrá aplicación, a efectos económicos y sociales, desde el 1 de enero de 1987 y su duración será de dos años a partir de la esta fecha, negociándose en 1988 únicamente sus aspectos económicos.

Art. 4.º *Denuncias.*—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación de las Entidades u Organismos o por la representación sindical, con un plazo de preaviso superior a 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.

Art. 5.º *Naturaleza.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo 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.

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

Art. 8.º *Comisión general de vigilancia e interpretación del Convenio.*—Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y de los trabajadores. Esta Comisión, cuya composición no superará 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. Igualmente podrá hacerlo el Delegado Sindical.

Deberá redactarse un orden del día con carácter previo a las reuniones, siendo éstas de una periodicidad máxima de dos meses.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 9.º *Organización.*—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del

trabajo corresponderá a la Dirección de la Entidad u Organismo, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas y recabar los asesoramientos, que estime pertinentes, de las Centrales y representantes sindicales.

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

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

Art. 11. (Pasa al anejo número 4).

**CAPITULO III**

**Plantillas, ingresos y ascensos**

Art. 12. *Plantillas.*—Las plantillas del personal serán aprobadas por el Organo 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.

Art. 13. *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 por 100 o fracción de la plantilla con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte cumplidos, no aplicándose límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, de conformidad con los artículos 7 y 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, 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 21 del presente Convenio y máximo de dos tercios.

Esta enseñanza podrá realizarse en los propios Organismos y Entidades mediante conciertos 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 1992/1984, 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 estén 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 sólo a las horas efectivamente trabajadas.

Art. 14. *Ingresos:*

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

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

- 1.1 Tener la nacionalidad española.
- 1.2 Aptitud física suficiente para el puesto de trabajo.
- 1.3 Haber cumplido la edad que 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, aritmética, geometría y física que el Tribunal examinador juzgue necesarias para el buen desempeño de su cargo.
  - b) Conocer perfectamente el Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto, y los Reglamentos y normas especiales complementarios a este Reglamento, con criterios claros sobre el contenido de sus artículos y forma de interpretarlos.
  - c) Tener conocimientos generales de las reglas de aplicación de las tarifas por servicios y de los datos necesarios para su liquidación.
  - d) Acreditar el cumplimiento de los requisitos precisos para ser investidos de Agente de la Autoridad.
- La documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de estas condiciones, será fijada en los concursos que se convoquen.

1.7. Para el personal de nuevo ingreso y que acceda directamente a niveles 6 o superiores, y siempre que se trate de Oficiales de primera 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 tabloneros 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.

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

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

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

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

1. Los niveles 1 al 8 del anejo 1 se cubrirán mediante examen de aptitud y concurso de méritos objetivos. En igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto.

2. Las vacantes que se produzcan en los niveles 9 a 12 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 6, 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 que lo haya solicitado a través de sus respectivas Direcciones para que se tengan en cuenta dichas peticiones antes de cubrir las plazas vacantes con personal de nuevo ingreso.

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

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

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

Art. 17. *Escalafón.*—Cada Organismo o Entidad portuaria elaborará anualmente el escalafón de su personal, puesto al día, que contendrá los siguientes datos:

Número de orden, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, categoría que real y permanentemente desempeña, años de servicio en el Organismo o Entidad portuaria, y procedencia.

Estos datos se considerarán 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 IV

### Clasificación del personal

Art. 18. *Clasificación según su permanencia.*—El personal de las Entidades u Organismos se clasifica en fijo y de contratación temporal. Es fijo el que, teniendo el correspondiente nombramiento, ocupa un puesto en la plantilla respectiva, debidamente aprobada. Se considera de contratación temporal el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, a las que no pueda 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, previo 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.

Art. 19. *Clasificación según la función.*—Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se enumeran en el anejo 1 del presente Convenio. En el anejo 4 se recoge la definición de cada una de las categorías profesionales previstas.

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

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

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

La clasificación será realizada por la Dirección General de Puertos 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.

## CAPITULO V

### Movilidad

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

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

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

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

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

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 hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse 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, saturación de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Entidad u Organismo a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto, todo ello de acuerdo con lo previsto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Movilidad funcional: Asimismo y con el fin de incrementar la productividad, la Dirección del Puerto, previo informe de la representación sindical, podrá adscribir al personal, con carácter no habitual y para ocupar periodos de inactividad, a trabajos de igual nivel a las de su propia categoría, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por sanción reglamentaria: Se regulará por lo establecido en el capítulo IX de este Convenio.

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 21. *Jornada laboral.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral anual para 1987 de 1.740 horas de trabajo efectivo. A estos efectos se considerarán las licencias del artículo 24 como trabajo efectivo, no pudiéndose computar como tal ninguna otra pausa en la jornada laboral.

Se respetarán, en todo caso, otras jornadas más beneficiosas que existan en los puertos.

Para 1988, la jornada semanal será de 37,5 horas de trabajo efectivo, con carácter general.

La jornada semanal se establecerá en cada puerto, respetándose el descanso no superior a dos 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, de Estatuto de los Trabajadores (artículo 34 y siguientes).

Art. 22. *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 periodo comprendido entre dos meses. Las vacaciones se interrumpirán en caso de accidente o enfermedad graves con hospitalización y debidamente justificado.

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.L.T. antes del disfrute de las mismas, a los que se les permite tomarlas en el primer trimestre del año siguiente por la parte proporcional al tiempo trabajado.

El personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Art. 23. *Descanso dominical.*—Se observará el descanso dominical y el de los días festivos, con arreglo a la legislación vigente. Cuando se trabaje en un domingo o día festivo, se percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación de la cuantía establecida en el anejo 5, con derecho a descanso dentro de un periodo 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.

Art. 24. *Licencias.*—El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

#### a) Matrimonio:

Diecisiete días naturales.

#### b) Nacimiento:

Dos días naturales o cuatro si acaese en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.

#### c) Enfermedad grave:

Dos días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor 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 quince días al año.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución e indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

i) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio.

j) Los días 16 de julio, 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.

Las licencias de los apartados a), 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.

Art. 25. *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 quince 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.

Art. 26. *Excedencias.*—1. Excedencia voluntaria. Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si 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 podrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

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

2. Excedencia forzosa. 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 electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso 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 utilaje que, siendo propiedad de los Organismos portuarios, sea utilizado por terceros en régimen de concesión administrativa, cuyas cláusulas contemplen la posibilidad del empleo de personal de Organismos portuarios.

c) En las concesiones otorgadas a partir del 1 de enero de 1979, en las que el utilaje sea propiedad del Organismo portuario, figurará la obligación de solicitar de éste la provisión de personal para el manejo del referido utilaje, 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 éstos 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 utilaje 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 documentalmente y serán sin sueldo, retribuciones ni prestación u otro concepto evaluable económicamente, se prolongarán por el tiempo que dure la causa motivada o por rescisión o resolución de contrato con la cesionaria, con independencia de las causas de rescisión o resolu-

ción, y no causarán más que derecho a ocupar plaza de idéntica categoría profesional que se desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a efectos de antigüedad.

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

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

## CAPITULO VII

### Salarios y otras formas de retribución

Art. 27. *Salario base.*—Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio serán, en 1987, los que figuran en el anejo 2 del mismo.

Art. 28. *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 anejo número 2.

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

a) Por cada trienio se pagará la cantidad que figura en la tabla del anexo número 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 1986 en el VIII 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: 4,069 por 100.  
Restantes trienios: 6,914 por 100.

Nivel 9:

Cinco primeros trienios: 4,032 por 100.  
Restantes trienios: 6,851 por 100.

Niveles 10, 11 y 12:

Cinco primeros trienios: 4,014 por 100.  
Restantes trienios: 6,820 por 100.

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 hubiera trabajado como eventual o interino.

Art. 30. *Pagas extraordinarias.*—El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una el 1 de junio y otra el 1 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 semestre natural.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

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 tráficos imprevistos, remates de buques, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad del puerto.

Las horas extraordinarias del apartado a) se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario-hora fijado en el anejo 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 demás horas extraordinarias en la proporción de 1,75 horas de descanso por una 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 legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias estructurales.

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

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

**Art. 32. 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 esta Convenio percibirá por día efectivamente trabajado y sin distinción de categoría un plus de la cuantía señalada en el anejo 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 anejo número 6, 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 aquéllas en circunstancias que les impidan pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una 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 anejo 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.

**Art. 33. Plus de inmersión.**—Todo el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, recibirá un plus de 375 pesetas por hora.

**Art. 34. 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 atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución complementaria específica incrementada un 25 por 100 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, y, en caso de concurrencia, se percibirá este último, 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.

**Art. 35. Sustitución y trabajos de categoría superior.**—1. Siempre que haya que sustituir a un trabajador de categoría superior por enfermedad, vacaciones o ausencia de éste, el sustituto percibirá una retribución igual a la total que corresponda a la categoría del sustituido, desde que empiece la sustitución y cualquiera que sea la duración de ésta, debiendo percibir igualmente la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias, vacaciones y valor del trienio del sustituido.

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 aquella a la que circunstancialmente quede adscrito.

La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias, 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 mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de ascensos.

**Art. 36. Viajes y desplazamientos.**—1. Los trabajadores que, en comisión de servicios 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 3.

b) Si realizan las dos comidas principales, el 55 por 100 de dicha dieta.

c) Si realizan una sola comida principal, el 30 por 100 de dicha dieta.

Cuando el desplazamiento comprenda más de un día, en el de salida percibirán la dieta íntegra, e igualmente en el de llegada, si en este día hubiesen de realizar, en las circunstancias a que se refiere el párrafo primero, las dos comidas principales.

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

2. El personal que 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 sólo tendrán derecho al percibo de las ayudas correspondientes indicadas en el artículo 32.

## CAPITULO VIII

### Obras sociales y previsión

**Art. 37. Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria.**—Al trabajador que estuviese en situación de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común o accidente no laboral, y durante el plazo en el que perciba la prestación de la Entidad gestora de la Seguridad Social, le será abonado el resto del salario por las Entidades y Organismos portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a fin de que sus ingresos no sufran mermas por estas causas.

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

En el control del absentismo colaborarán los representantes de los trabajadores.

**Art. 38. Fondo para fines sociales.**—En cada Organismo portuario se constituirá un fondo, para el personal sujeto a este Convenio, del 1 por 100 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, fijándose en el mismo el procedimiento para constituir la Comisión Administradora. Se enuncian 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 lo asistencial.

Art. 39. *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 80 por 100 de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias.

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

Art. 40. *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, así mismo, 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. La Comisión de Formación y Promoción Profesional se constituirá 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 deban participar en los mismos.

Art. 41. *Vestuario.*-La 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 necesiten, 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.

Art. 42. *Comité de Anticipos y Viviendas.*-En cada Organismo portuario existirá 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. Se redactará un Reglamento para la concesión de anticipos de personal y préstamos de viviendas.

Art. 43. *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 a 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 inaplazable, debido a causas graves y ajenas a su voluntad, anticipos, cuya concesión quedará supeditada a la existencia del crédito correspondiente en su presupuesto, y que se regulará por las siguientes normas:

- a) Se podrán solicitar anticipos si no existe algún débito pendiente de liquidación.
- b) Estos anticipos no devengarán interés alguno.
- c) El reintegro de cada anticipo se efectuará mensualmente, mediante descuento del 5 por 100 del préstamo concedido, hasta su total liquidación.
- 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.

Art. 44. *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.

Art. 45. *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 sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 46. *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 historia clínica, exploración física, analítica con diversos parámetros, RX tórax, electrocardiograma, espirometría y audiometría, y aquellas otras tales como encefalograma y ecografía, en los supuestos que estime necesarios el Facultativo Médico. Se facilitará a los interesados el correspondiente informe.

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

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

Art. 47. *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.

Art. 48. *Montepío.*-El Montepío de Obreros y Empleados de Puertos, como Entidad de Previsión Social mientras actúe 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 de Régimen General y los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Todo ello de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto).

Art. 49. *Jubilaciones.*-Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

El personal que, con sesenta y cuatro años, no tuviese treinta y cinco años de cotización, podrá optar por jubilarse con esta edad o esperar a cumplir los treinta y cinco años de servicio. En todo caso, se jubilará al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación a los sesenta y cuatro años deberán solicitarla a través del Organismo correspondiente con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de cumplimiento de la edad de sesenta y cuatro años.

Los Organismos portuarios están obligados a la contratación del nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que opta por la jubilación.

En todo caso, para tener derecho a la jubilación voluntaria se precisa haber cumplido los sesenta años de edad.

Los trabajadores que a la firma de este Convenio tuvieran cumplidos los sesenta y cuatro años podrán solicitar su jubilación, comprometiéndose la Dirección del Puerto a gestionar la contratación de un nuevo trabajador para sustituir al que se jubile, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

## CAPITULO IX

### Faltas y sanciones

Art. 50. *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 pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días 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 deriven 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 al 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 mantenimiento 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 doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

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

Art. 51. *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 período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a un año.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

Art. 52. *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 al 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 la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

## CAPITULO X

### Seguridad e Higiene

Art. 53. *Comité de Seguridad e Higiene*.-En todos los Organismos y Entidades portuarias que superen los 50 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 12 cuando se supere este censo laboral. El Presidente y Secretario serán nombrados conforme a la normativa vigente, recayendo habitualmente esta designación en el Ingeniero de Conservación y el Jefe de Relaciones Sociales o de personal, respectivamente. El Jefe de Seguridad será miembro del citado Comité con voz y voto.

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 este desde el punto de vista de su seguridad, establecimiento y conservación de los dispositivos de seguridad (mecanismos, salvavidas, contra incendios), instalaciones para el personal (vestuarios, aseos, botiquines, sanitarios), prevención de accidentes, cursillos de socorrismo y medicina preventiva.

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

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

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

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

#### c) Periodicidad:

Las reuniones tendrán lugar normalmente cada mes. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Dirección, a iniciativa de ésta o de la representación obrera, con una antelación mínima de veinticuatro horas, si la urgencia e importancia de algún asunto lo 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 19, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores. En todo supuesto de riesgo de accidente que fuera inminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser refrendada por el Presidente o 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, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

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

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

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

La información que se refiera al estado de salud 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 puertos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

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

Se acuerda el establecimiento de un plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo en puertos para 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, serán objetivos prioritarios el control médico de los trabajadores que desarrollen sus cometidos en las siguientes áreas:

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

Art. 54. *Penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—En cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Por la Dirección, oído el Comité de Empresa, se establecerá la relación de tales trabajos, considerándose especialmente, a título enunciativo, la altura, intemperie y espacios confinados, las zonas de mercancías peligrosas, redes eléctricas, etc. Si no hubiera conformidad por parte de los trabajadores, se estará a lo establecido por la autoridad laboral, siendo conveniente, en los casos en que se estime necesario, el informe del Gabinete de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo.

Al personal que tenga que realizar trabajos de tales características se le dotará del traje y elementos necesarios y se le dará un descanso compensatorio equivalente al 25 por 100 del tiempo trabajado en tales circunstancias. La concesión de este descanso se limitará a ocasiones verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las causas negativas que lo originen.

## CAPITULO XI

### Relaciones sindicales

Art. 55. *Comité de Empresa y Delegado de Personal.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Las competencias de los Comités de Empresa vienen reguladas por las disposiciones legales en vigor así como por lo dispuesto en este Convenio.

En las Empresas de menos de 50 trabajadores la representación de los mismos les corresponde a los Delegados de Personal.

Art. 56. *Garantías.*—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa tendrán los derechos y garantías siguientes:

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

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

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

2. Se podrán celebrar tres asambleas al año, en tiempo de trabajo, con sus representantes, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

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

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

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

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

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

Art. 57. *Secciones Sindicales.*—La representación económica considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre los trabajadores y la Dirección, todo ello sin perjuicio de las atribuciones conferidas, por la Ley y por este Convenio a los Comités de Empresa. En este sentido podrán formarse Secciones Sindicales constituidas por los afiliados a las Centrales Sindicales que tengan la consideración de «más representativos a nivel estatal» en las diferentes Entidades u Organismos de que se trate.

Podrá un solo miembro de estas Secciones Sindicales utilizar el mismo número de horas que los miembros del Comité de Empresa, así como el resto de garantías sindicales que corresponden a los citados miembros del Comité.

En todos aquellos puertos que tengan como mínimo 200 trabajadores, siempre que los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 o bien en cualquier puerto con menos de 200 trabajadores y una afiliación de, al menos, 40 personas, se podrán crear órganos de dirección del Sindicato con las facultades siguientes:

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

b) Celebrar 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 y simpatizantes 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.

Art. 58. *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 200 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100, que ostentarán la representación de la Sección y del Sindicato a todos los efectos, y deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro y preferentemente miembros del Comité de Empresa. Uno o más de estos Delegados podrán acumular las horas sindicales que correspondan a los Delegados existentes en el puerto por cada Central.

Las competencias de los Delegados sindicales serán:

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

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

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

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

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

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

b) En materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, movilidad de personal cuando revista carácter colectivo y, sobre todo, proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de 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 prestación del servicio. A este fin dispondrán del tablón de anuncios específico, en el que podrán insertar comunicaciones, tras remitir copia de las mismas a la Dirección.

Art. 59. *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 detracción 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 detracciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por periodos de un año.

Art. 60. *Derechos y garantías de los miembros de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.*—Los representantes del personal en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio tendrán los siguientes derechos y garantías sindicales:

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.

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

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

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

Art. 61. *Comisión Permanente.*—Se constituirá una Comisión Permanente formada por ocho miembros, libremente elegidos por las centrales sindicales firmantes del Convenio. La composición de dicha Comisión será proporcional al número de miembros que tuvieran en la mesa negociadora.

Esta Comisión Permanente tendrá como misión:

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

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

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

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

e) Realizar estudios y promover la creación de tablas de rendimientos mínimos, en aquellos puestos que sea posible, así como establecer tablas económicas 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 por 100 de las correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal de las centrales sindicales firmantes del Convenio. El uso de horas individuales a nivel local podrá ser de jornada completa o media jornada. La Administración se compromete a suplir las horas que falten para el ejercicio de su actividad.

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 bimensual de sus actividades.

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

Art. 62. *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.

#### DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda.—*Normativa aplicable.*—Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y disposiciones reglamentarias en vigor.

Tercera.—*Compensación económica en materia 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 puertos, aumentar su productividad, reducir horas extraordinarias estructurales e integrar pluses de turnicidad, penosidad, etcétera, 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 83.2 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 22, 24 y 25.
- 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 1986.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—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.

Segunda.—Las partes firmantes consideran positivos los criterios utilizados en materia de incremento salarial y la vinculación de éstos a acuerdos que incrementen la productividad en los puertos.

Asimismo y en relación con el incremento salarial a aplicar durante 1988, las partes firmantes se comprometen a continuar profundizando sobre los criterios aplicados en 1987, siempre que éstos no sean superiores o impedidos por Ley o pacto confederal.

Tercera.—La Dirección General manifiesta su disposición a mantener las pensiones complementarias del personal pasivo devengadas antes del 1 de mayo de 1987, fecha de incorporación del colectivo incluido en la acción protectora de la Seguridad Social, así como estudiar conjuntamente con las centrales sindicales alguna fórmula compensatoria sobre los derechos del personal activo, enmarcada en la aplicación de la adicional segunda de la Ley 21/1986, de Presupuestos Generales del Estado y del resto de la legislación aplicable al caso.

Todo lo anterior se entenderá en relación con el personal activo o pasivo vinculado con Organismos o Instituciones que dependan de la Administración del Estado y en el contexto de un acuerdo global que contemple una solución definitiva para el propio Montepío y que se adapte a las posibilidades financieras objetivas del conjunto del sistema portuario.

Las centrales sindicales UGT y CCOO se comprometen a intervenir ante las Comunidades Autónomas en relación con el personal pasivo de los puertos transferidos a éstas para el mantenimiento de la pensión complementaria. La Dirección General de Puertos y Costas facilitará en todo lo posible el proceso de negociación.

#### ANEXO I

##### Grupos y categorías profesionales del personal

	Nivel
a) Grupo de personal obrero de los Organismos y Entidades portuarias:	
Analista-Programador de Informática *	11
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 locomotoras 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
Escafandrista	6
Cobrador	6
Conductor	6
Motorista	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 maquinaria auxiliar	5
Capataz	5
Listero (a amortizar)	5
Almacenero	5
Guardaguas	4
Telefonista	4
Guardián de locales y riberas	4
Subalterno	4
Ayudante	3
Engrasador	3
Marinero especialista	3
Guía de buzo (a amortizar)	3

	Nivel
Enganchador .....	3
Ayudante de grúas y puentes .....	3
Ayudante de Escafandrista .....	3
Marinero .....	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

## b) Grupo de personal técnico y administrativo:

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 Aparejador .....	11
Profesor Mercantil .....	11
Oficial de Máquinas .....	11
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
Patrón Mayor de Cabotaje .....	8
Mecánico Naval Mayor .....	8
Subjefe de Administración/Negociado .....	8
Operador de ordenador .....	8
Técnico Mecánico de Señales Marítimas .....	8
Delineante Projectista .....	8
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) .....	4
Subalterno (a amortizar) .....	4
Guarda de locales (a amortizar) .....	4
Almacenero (a amortizar) .....	4

\* Nota: Estas categorías sólo son para las Juntas de Puertos, Grupos de Puertos.

## ANEXO II

A) Retribuciones básicas del personal  
(Artículos 27 y 28)

Niveles	Salario por día Pesetas	Salario por mes Pesetas	Salario por año Pesetas	Salario por hora Pesetas
12	4.252	129.065	1.806.911	1.038
11	3.775	114.613	1.604.578	922
10	3.461	105.061	1.470.859	845
9	3.268	99.207	1.388.900	798
8	2.904	88.167	1.234.340	709
7	2.721	82.588	1.156.227	664
6	2.526	76.680	1.073.514	617
5	2.435	73.932	1.035.043	595
4	2.404	72.987	1.021.813	587
3	2.369	71.921	1.006.892	579
2	2.337	70.935	993.093	571
1	2.295	69.664	975.295	561
Subnivel A-2	1.919	58.258	815.606	469
Subnivel A-1	1.829	55.510	777.136	447

S.d. = S.a. : 425

S.m. = S.a. : 14

S.h. = S.a. : 1.740

B) Retribuciones por antigüedad  
(Artículo 29)

## I. Importes unitarios de los trienios correspondientes a los niveles de la tabla A)

Niveles	Trienios del 1 al 5			Trienios del 6 al 9		
	Anual (a)	Mensual	Diario	Anual (a)	Mensual	Diario
12	72.534	5.181	171	123.242	8.803	290
11	64.414	4.601	152	109.438	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	6.096	201
7	47.054	3.361	111	79.954	5.711	188
6	43.694	3.121	103	74.228	5.302	175
5	42.126	3.009	99	71.568	5.112	168
4	41.580	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 : 14.

Importe diario = Importe anual : 425.

(a) Incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias.

## II. Retribuciones mensuales por antigüedad

Nivel	Número de trienios que se abonan e importe Pesetas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	5.181	10.362	15.543	20.724	25.905	34.708	43.511	52.314	61.117
11	4.601	9.202	13.803	18.404	23.005	30.822	30.639	46.456	54.273
10	4.217	8.434	12.651	16.868	21.085	28.251	35.417	42.583	49.749
9	4.001	8.002	12.003	16.004	20.005	26.802	33.599	40.396	47.193
8	3.588	7.176	10.764	14.352	17.940	24.036	30.132	36.228	42.324
7	3.361	6.722	10.083	13.444	16.805	22.516	28.227	33.938	39.649
6	3.121	6.242	9.363	12.484	15.605	20.907	26.209	31.511	36.813
5	3.009	6.018	9.027	12.036	15.045	20.157	25.269	30.381	35.493
4	2.970	5.940	8.910	11.880	14.850	19.897	24.944	29.991	35.038
3	2.927	5.854	8.781	11.708	14.635	19.608	24.581	29.554	34.527
2	2.887	5.774	8.661	11.548	14.435	19.340	24.245	29.150	34.055
1	2.835	5.670	8.505	11.340	14.175	18.992	23.809	28.626	33.443

## ANEXO III

## Pluses de transporte, embarque, inmersión y dietas de desplazamiento

	Pesetas/día
Plus de transporte (artículo 32) .....	50
Plus de embarque (artículo 32) .....	1.692
Plus de inmersión (artículo 33) .....	375
Dieta de desplazamiento (artículo 36) .....	4.500

## ANEXO IV

## Definición de las categorías profesionales

## I. PERSONAL OBRERO DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES PORTUARIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Motorista.**—Para ostentar esta categoría debe estar en posesión del título, 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.

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

**Factor.**—Quedan comprendidos en esta categoría los que, bajo las órdenes del Jefe de ferrocarril, tienen a su cargo el departamento de facturación del servicio ferroviario, colaborando asimismo con él en la dirección del movimiento y circulación de trenes en parrillas y muelles, ocupándose en especial de la circulación de trenes con los ferrocarriles afluentes a la red de vías del puerto.

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

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

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

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

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

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

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

**Conductor.**—Es el operario que, con pleno dominio de su profesión y en posesión del permiso correspondiente, aunque con independencia de la clase de éste, conduce grúas-automóviles de más de tres toneladas, camiones de más de cinco paías 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 antelación, 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 arbitrios.

Se recomienda la sustitución de armas de fuego por otros elementos de defensa que entrañen menos riesgos; 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, publicado por Real Decreto 2179/1981, 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.

**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 resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; extenderá las bajas y altas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario que el personal de la Sección o Servicio en que ejerza sus funciones.

**Guardián de locales y 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.**—Es el que tiene bajo su responsabilidad a los Ordenanzas, Telefonistas, Porteros y subalternos en general, desarrollando las labores de coordinación y control de dicho personal.

Debe prestar sus servicios con dedicación plena y vigilar y comprobar, durante el horario normal de oficinas, el buen estado de limpieza de despachos y demás departamentos de las oficinas.

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

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

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

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

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

**Marmítón.**—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 DE LOS PUERTOS AUTÓNOMOS

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

**Capitán de la Marina Mercante. Maquinista Naval Jefe. Licenciado en Derecho. Licenciado en Ciencias Económicas. Ingeniero técnico de Obras Públicas. Ingeniero técnico o Perito. 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, estando en posesión del título de Oficial de Máquinas de la Marina Mercante de primera clase, realiza las actividades para las que éste le ha capacitado.

**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 éstos le capacitan.

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

**Jefe de Administración.**—Es el que, procedente de la categoría de Subjefe de Administración o de la de Administrativo, sea nombrado como tal por la Entidad.

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

Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.

- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.

- Documentación del manual de operaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Patrón de Caboaje.**—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.

### ANEXO V Festivos, turnos y nocturnidad

Nivel	Percepciones festivos (artículo 23)	Turnicidad (artículo 34)		Nocturnidad (artículo 34)	
		Dos turnos	Tres turnos	Día	Hor
12	3.727	372	560	1.063	138
11	3.310	331	496	944	123
10	3.035	304	456	865	112
9	2.879	288	432	817	106
8	2.581	258	388	726	94
7	2.418	241	363	680	88
6	2.245	225	336	631	82
5	2.164	216	324	609	79
4	2.137	214	321	601	78
3	2.105	211	315	592	77
2	2.077	208	312	584	76
1	2.039	204	306	574	75
A-2	1.679	168	252	480	62
A-1	1.600	160	240	457	59

### ANEXO VI

#### IMPORTES DEL PLUS DE RESIDENCIA (artículo 32)

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

Nivel	Islas Baleares			Gran Canaria y Tenerife			La Palma 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	434.972	36.248	1.192
11	141.672	11.806	388	250.668	20.889	687	294.228	24.519	806	326.892	27.241	896	386.266	32.189	1.058
10	129.864	10.822	356	229.776	19.148	630	269.712	22.476	739	299.652	24.971	821	354.078	29.506	970
9	123.192	10.266	365	217.968	18.164	597	255.840	21.320	701	284.244	23.687	779	335.870	27.989	920
8	110.484	9.207	303	195.492	16.291	536	229.464	19.122	629	254.940	21.245	698	301.251	25.104	825
7	103.500	8.625	284	183.132	15.261	502	214.944	17.912	589	238.812	19.901	654	282.179	23.515	773
6	96.096	8.008	263	170.028	14.169	466	199.572	16.631	547	221.724	18.477	607	261.999	21.833	718
5	92.652	7.721	254	163.392	13.661	449	192.420	16.035	527	213.780	17.815	586	252.611	21.051	692
4	91.464	7.622	251	161.832	13.486	443	189.960	15.830	520	211.044	17.587	578	249.383	20.782	683
3	90.132	7.511	247	159.480	13.290	437	187.188	15.599	513	207.960	17.330	570	245.737	20.478	673
2	88.896	7.408	244	157.284	13.107	431	184.620	15.385	506	205.116	17.093	562	242.374	20.198	664
1	87.300	7.275	239	154.464	12.872	423	181.308	15.109	497	201.444	16.787	552	238.023	19.835	652
A-2	73.008	6.084	200	129.180	10.765	354	151.620	12.635	415	168.456	14.038	462	199.056	16.588	545
A-1	69.564	5.797	191	123.084	10.257	337	144.468	12.039	396	160.512	13.376	440	189.668	15.806	520

#### PUERTOS AUTONOMOS-MASAS SALARIALES PARA 1987

##### Conjunto todo el personal

Puertos	Trabajadores	Salarios base	Antigüedad	Transporte y embarque	Complementos	Total nóminas	Fondo fines sociales	Economato	Comedor	Masa salarial
Barcelona	714	799.852.746	214.750.714	-	317.482.000	1.332.085.460	13.320.855	4.407.926	8.862.922	1.358.677.163
Bilbao	499	560.234.883	147.803.677	8.048.227	197.653.776	913.740.565	9.137.400	8.761.297	-	931.639.266
Huelva	317	352.450.204	118.025.308	4.929.185	115.324.000	590.728.697	5.907.287	-	-	596.635.984
Valencia	374	424.126.367	101.380.549	-	178.859.981	704.366.897	7.043.669	1.810.219	1.300.797	714.521.582
Total	1.904	2.136.664.200	581.960.248	12.977.412	809.319.757	3.540.921.617	35.409.217	14.979.442	10.163.719	3.601.473.995

JUNTAS DE PUERTOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS  
Masas salariales para 1987

Número efectivos	Puertos	Salario base	Antigüedad	Residencia	Transporte y embarque	Horas extras	Restantes retribuciones	Total nominata	Fondo fines sociales	Economato y comedor	Total
175	Algeciras	187.016,876	29.848,746	-	1.890.000	150.275	23.067,570	241.973,467	2.419,735	577.500	244.970.702
171	Alicante	184.032,298	52.863,401	-	1.846.800	1.055.355	29.536,928	269.334,782	2.693,348	-	272.028.130
70	Almería	74.968,119	11.890,779	-	756.000	-	8.572,921	96.187,819	961,878	-	97.149.697
183	Avilés	192.527,777	52.657,798	-	8.291,162	-	20.667,350	274.144,097	2.741,441	-	276.885.538
204	Bahía de Cádiz	217.815,615	50.543,313	-	2.203,200	305.580	32.601,133	303.466,841	3.034,668	1.399.470	307.900.979
206	Cartagena	218.658,005	55.998,063	-	2.224.800	409.675	33.906,706	311.197,249	3.111,972	-	314.309.221
72	Castellón	77.313,639	15.627,955	-	777.600	155.160	11.806,087	105.680,441	1.056,804	-	106.737.245
132	Ceuta	140.918,548	40.530,500	34.376,625	1.425.600	79.460	12.592,007	229.922,740	2.299,227	-	232.221.987
51	El Ferrol	54.922,299	11.654,119	-	550.800	109.476	6.418,014	73.654,710	736,547	434.000	74.825.257
498	Gijón	528.333,820	168.820,973	-	5.378.400	773.826	114.752,788	818.059,807	8.180,598	-	826.240.405
188	La Coruña	195.680,639	49.109,114	-	2.030.400	220.088	28.218,513	275.258,754	2.752,588	-	279.829.342
255	Las Palmas	271.258,530	73.229,644	42.851,808	2.754.000	191.764	33.940,479	424.226,225	4.242,262	1.818.000	428.468.487
187	Málaga	200.360,801	42.424,002	-	2.019.600	208.939	31.509,601	276.522,943	2.765,229	-	279.288.172
56	Melilla	59.516,125	16.150,000	14.572,235	604.800	112.341	4.273,516	95.179,017	951,790	-	96.130.807
167	Palma de Mallorca	178.893,946	36.092,577	16.012,440	1.803.600	90.965	11.827,324	244.720,852	2.447,209	-	247.168.061
351	Pasajes	387.942,544	90.157,252	-	3.790.800	2.043.934	113.841,418	597.775,948	5.977,759	-	603.753.707
41	Pontevedra	43.935,499	11.812,783	-	442.800	-	6.374,827	62.565,909	625,659	-	63.191.568
171	Santa Cruz de Tenerife	182.980,437	55.891,090	28.960,824	1.846.800	531.962	34.798,582	305.009,695	3.050,097	564.300	308.624.092
243	Santander	256.092,217	59.527,786	-	15.548,096	1.570.000	38.916,895	371.654,994	3.716,550	801.900	376.173.444
300	Sevilla	316.374,287	96.177,393	-	12.929,094	279.329	42.624,749	468.384,852	4.683,849	990.000	474.588.701
276	Tarragona	297.450,758	59.462,880	-	2.980.800	547.713	40.461,948	400.904,099	4.009,041	-	405.986.290
244	Vigo	262.217,818	53.380,091	-	2.625.200	217.889	32.942,297	351.393,295	3.513,933	2.231.000	357.138.228
31	Villagarcía de Arosa	32.891,262	6.883,279	-	334.800	17.473	2.788,671	42.915,485	429,155	102.300	43.446.940
105	CAGP	111.376,477	22.680,131	10.446,960	1.134.000	297.475	10.230,425	156.165,468	1.561,655	-	157.727.123
4.377	Total	4.673.478.336	1.163.413.669	147.170.892	76.199.152	9.366.681	726.670.759	6.796.299.489	67.962.994	9.991.620	6.874.254.103

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**26639** ORDEN de 30 de octubre de 1987 sobre beneficios a Empresas que realicen inversiones en las zonas de urgente reindustrialización de Asturias, Cádiz, Vigo-Ferrol y Barcelona (expedientes AS-123-133-135-136-137, CA-52, GV-100. Recalificaciones: B-23 y AS-102).

En aplicación de la Ley 27/1984, de 26 de julio, los Reales Decretos 188/1985, de 16 de enero, prorrogado por el 1703/1986, de 1 de agosto; 189/1985, de 16 de enero, prorrogado por el 1703/1986, de 1 de agosto; 752/1985, de 24 de mayo, ampliado por el 2423/1986, de 21 de noviembre y prorrogado por el 2439/1986, de 14 de noviembre, declararon Asturias, Cádiz y Vigo-Ferrol como zonas de urgente reindustrialización, estableciendo el procedimiento para la concesión de beneficios a las Empresas que lleven a cabo inversiones en dichas zonas.

Los anteriormente citados Reales Decretos señalan que dicha concesión se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y Energía a propuesta de la Secretaría General Técnica, previo informe de las Comisiones gestoras de cada zona.

Informados los proyectos presentados por los Organismos competentes, este Departamento procedió a elevar la oportuna propuesta al Consejo de Ministros para su correspondiente aprobación.

En su virtud, este Ministerio y en cumplimiento de lo acordado en el Consejo de Ministros, en su reunión del día 30 de octubre de 1987, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Quedan aceptadas las solicitudes que se relacionan en el anexo I de esta Orden, acogidas a los Reales Decretos 188, 189 y 752/1985, correspondiéndoles a las Empresas solicitantes los beneficios que se indican en el anexo II de la presente Orden.

Segundo.-Se autoriza a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Industria y Energía a emitir una Resolución en la que se establezcan las condiciones generales y especiales a que se deban someter las Empresas beneficiarias, para la ejecución de las instalaciones proyectadas, así como el plazo en que deban quedar iniciadas y concluidas las mismas.

Tercero.-De acuerdo con lo establecido en los mencionados Reales Decretos, una Orden del Ministerio de Economía y Hacienda concederá los beneficios fiscales que correspondan a las Empresas.

Cuarto.-1. La concesión y contabilización de las subvenciones a que dé lugar esta Orden quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto, que ha de incoarse con cargo al crédito que para estas atenciones figura en los presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, y serán satisfechas en la forma y condiciones que establece la legislación vigente.

En caso de confluencia de subvenciones procedentes de los presupuestos de las Comunidades Autónomas, el total no podrá sobrepasar, en ningún caso, el porcentaje máximo del 30 por 100 de la inversión que se apruebe.

2. Los beneficios que no tengan señalado plazo especial de duración, o éste no venga determinado por la propia realización o cumplimiento del acto o contrato que los fundamenta, se conceden por un periodo de cinco años, prorrogable por otro periodo no superior, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

3. La preferencia en la obtención del crédito oficial se aplicará de acuerdo con las reglas y condiciones actualmente establecidas, o que en lo sucesivo se establezcan.

4. Serán incompatibles los beneficios correspondientes a las zonas de urgente reindustrialización con los que pudieran concederse a las Empresas que se hayan acogido a los beneficios establecidos en un Real Decreto de Reconversión Industrial, así como los que pudieran aplicarse para la realización de inversiones en una zona o polígono de preferente localización industrial, o en una gran área de expansión industrial (artículo 28 de la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización).

Quinto.-La Resolución en que se especifiquen los beneficios obtenidos y se establezcan las condiciones generales y especiales a que deberán someterse las Empresas en la ejecución de sus proyectos, se notificará a los beneficiarios a través de las oficinas ejecutivas de cada zona de urgente reindustrialización.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 30 de octubre de 1987.

CROISSIER BATISTA

Ilmo. Sr. Subsecretario.