

González Abascal y doña Pilar Such Acín, por su trabajo «Jal 1: Comunicador monomando transportable», en base a encontrar soluciones de bajo costo y gran aplicabilidad en el área de la comunicación alternativa y al esfuerzo de colaboración entre Entidades que el mismo ha supuesto; dotado con 200.000 pesetas.

Mención honorífica a don Fidel Angel Prieto Herrera, por su trabajo «Minielevador con sistema hidráulico para personas incapacitadas físicamente, en base a que facilita la movilidad de personas gravemente discapacitadas y como reconocimiento al esfuerzo creativo de particulares no técnicos afectados por esta problemática.

#### Fotografía

Premio a la mejor fotografía en blanco y negro, bajo el título «El descanso», presentada por don Lope Serrano Calderón; dotado con 75 pesetas.

Premio a la mejor fotografía en color, bajo el título «Sombras», presentada por don José Ignacio Arzadun Bilbao; dotado con 75.000 pesetas.

Premio al mejor conjunto de cuatro fotografías, bajo los títulos «Soledad compartidas», «Las dos hermanas», «Y al final, la niñez» y «Sus labores», presentadas por doña Rosa Sopena Lorés; dotado con 75.000 pesetas.

Mención honorífica a la fotografía en color titulada «Tío Colín», presentada por don Vicente Vepa Marín.

Placa honorífica a don Luis Solana Madariaga, Presidente de la Compañía Telefónica Nacional de España, por las aportaciones que esta Compañía ha efectuado en favor del colectivo de minusválidos asociados en ATAM.

Placa a la Caja de Ahorros Municipal de San Sebastián, por la labor desarrollada en favor del colectivo de la Tercera Edad en la provincia de Guipúzcoa.

Placa a EHLABE, Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco, por su labor en favor de la integración laboral y social de los minusválidos psíquicos.

Placa a don Antonio Vicente Mosquete, a título póstumo, por la labor desarrollada en la Organización Nacional de Ciegos.

Mención honorífica a la Asociación Provincial de Ascensores de Las Palmas, por su preocupación y sensibilización en orden a la integración social de los minusválidos en el área de «barreras arquitectónicas».

Mención honorífica a la Asociación de Disminuidos Físicos de Aragón, por su destacada labor a favor de los minusválidos físicos a través de la atención y servicios que vienen prestando a este colectivo.

Mención honorífica a la Asociación Disminuidos Psíquicos «Las Fuentes» (ADISLAF), de Zaragoza, por los logros alcanzados a favor de los minusválidos psíquicos, que se concretan en la constitución de una serie de servicios para la atención del deficiente mental.

Mención honorífica a la Empresa «S. P. S. Ibérica», por el interés demostrado al dirigir y prestar sus servicios hacia el colectivo de disminuidos físicos y sensoriales.

Mención honorífica a la Asociación Protectora de Minusválidos Psíquicos de Valladolid, ASPRONA, por la labor que ha llevado a cabo en cuanto al cuidado, educación y reinserción de los minusválidos en Valladolid.

Premio especial INSERSO a don Emilio Butragueño Santos, por su solidaria y generosa contribución en favor de la integración de las personas con minusvalía.

Madrid, 15 de febrero de 1988.—El Secretario general, Adolfo Jiménez Fernández.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

5469

*RESOLUCION de 17 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario.*

Visto el texto del Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 1988, por representantes de las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba de los puertos de Alicante, Barcelona, Bilbao-Pasajes, Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y Valencia y por la Asociación Nacional de Estibadores y Consignatarios de Buques, en representación empresarial, y por representantes de la Coordinadora Estatal de Estibadores Portuarios, Sindicatos de Puertos y Aduanas de UGT y Federación de Transportes y Comunicaciones de CC. OO. (Sindicato del Mar FETCOMAR), en representación del colectivo laboral afectado, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro directivo con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 17 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### ACUERDO PARA LA REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PORTUARIO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Acuerdo es de aplicación en todo el territorio nacional a las relaciones laborales generadas entre las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º *Ámbito personal:*

1. Afectará, como Empresas, a las Sociedades Estatales de Estiba constituidas o que se constituyan al amparo del Real Decreto-ley 2/1986 y a las Empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba y desestiba.

2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de los estibadores portuarios, bien contratados por las Sociedades estatales, en régimen de Relación Laboral Especial, o por las Empresas estibadoras, en régimen de Relación Laboral Común.

3. Igualmente, afectará a Empresas y trabajadores que bajo cualquier régimen realicen en el espacio físico del puerto actividades que, sin ser de servicio público, estén relacionadas con el tránsito de mercancías, tales como entrega y recepción, cuando dichas actividades resulten incluidas en el ámbito funcional de los Convenios de ámbito inferior al de este Acuerdo. Todo ello en el respeto a la numeración de actividades incluidas en los respectivos Convenios Colectivos, salvo pacto en contrario.

4. Igualmente será de aplicación el presente Acuerdo a las Organizaciones Empresariales, Sociedades Estatales y Organizaciones Sindicales firmantes en los ámbitos territoriales inferiores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación.*—En los Convenios de ámbito inferior, las partes firmantes de este Acuerdo, que estén legitimadas en el ámbito en cuestión, podrán delimitar los ámbitos funcionales o territoriales más idóneos, con la finalidad de facilitar la máxima capacidad ocupacional a los trabajadores afectados, si bien deberán mantener el ámbito personal a que se hace referencia en el artículo anterior.

Art. 4.º *Concurrencia.*—Las materias reguladas en el presente Acuerdo que no tengan remisión expresa a los Convenios Colectivos de ámbito inferior no podrán ser objeto de negociación en tales ámbitos, debiéndose limitar las partes intervinientes, en todo caso, a su reproducción íntegra o al desarrollo preciso para su eficaz aplicación.

En los supuestos de remisión, tampoco podrán las partes vulnerar con sus acuerdos los criterios establecidos en las distintas materias.

Las materias que se reservan a estudio y negociación a nivel sectorial tampoco podrán ser objeto de Convenio inferior.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1988, y su vigencia será de un año, salvo en aquellas materias que expresamente tengan establecida una duración superior.

Cualesquiera de los firmantes podrá denunciarlo con dos meses de antelación a su vencimiento, o el de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, continuará vigente en su totalidad, aun denunciado, hasta tanto no sea sustituido por otro Acuerdo.

Art. 6.º *Estructura de personal:*

1. Las presentes estipulaciones tendrán una vigencia de cinco años desde la entrada en vigor de este Acuerdo.

2. Al objeto de conseguir un equitativo reparto en el empleo efectivo de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación, temporalmente, durante el periodo de vigencia de estas estipulaciones, deberán negociarse en los Convenios Colectivos de ámbito inferior los acuerdos precisos, en orden a cumplir los siguientes mandatos:

1. Se establecerá un Plan de empleo que habrá de someterse a los siguientes principios:

a) Se revisarán las composiciones de manos o equipos de trabajo, adecuándolos a las necesidades técnicas efectivas y a la seguridad.

b) La aplicación en el tiempo de los nuevos equipos o manos se realizará de manera paulatina, conjugándose con el nivel de

empleo del puerto en cuestión, si bien se tenderá a evitar la subocupación que, mientras exista, durante el Plan de empleo quinquenal, deberá tener el tratamiento previsto en el punto d).

c) Durante la vigencia de este acuerdo de empleo, cuando se produzcan las jubilaciones previstas en los párrafos 1 y 2 de la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 2/1986, las mismas afectarán igualmente a los trabajadores procedentes de la Organización de Trabajos Portuarios integrados en las plantillas de las Empresas estibadoras.

d) Las Organizaciones firmantes del Plan de empleo se comprometerán a aprobar los expedientes de regulación temporales (suspensión de contratos) necesarios hasta alcanzar el nivel óptimo de empleo. A tal efecto, se deberá acreditar anualmente y de manera objetiva y fehaciente el desfase entre el nivel de empleo real y el óptimo, dando cuenta a la representación de los trabajadores de las regulaciones temporales consumidas. A fin de evitar discriminaciones, los expedientes deberán afectar a todos los trabajadores sujetos a relación laboral especial, distribuyéndose entre los mismos las jornadas de suspensión. En tales supuestos, las Empresas complementarán la prestación económica por desempleo hasta alcanzar el 100 por 100 del salario diario previsto en el artículo 9.3.1.d) de este Acuerdo.

e) A estos efectos, las partes firmantes se comprometen a facilitar la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales que se establezcan, de acuerdo con el resultado de las negociaciones previstas en el artículo 10 del presente Acuerdo, sin más limitaciones que las dispuestas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

f) De igual modo, cuando durante el periodo de un año el nivel de ocupación supere el 85 por 100 en cómputo anual, en los términos previstos en el apartado 2, se procederá a la contratación de trabajadores en la Sociedad estatal en régimen de relación laboral especial, conforme a lo previsto en la legislación vigente. A esta razón exclusivamente se computarán los turnos realizados en la actividad excluyendo los correspondientes a los trabajadores fijos de las Empresas estibadoras sujetos a relación laboral común.

g) A los efectos de determinación del nivel de empleo se establecerá con carácter previo la unificación de las distintas listas de actividad que puedan existir en cada puerto.

2. Al final del periodo transitorio de cinco años se deberá alcanzar un nivel óptimo de empleo en los respectivos puertos. A este efecto, se entenderá por nivel óptimo de empleo, computado a nivel de puerto y anualmente, el que se deduce de la utilización de los estibadores sujetos a relación laboral especial, en trabajo efectivo y a rendimiento habitual del 75 por 100 del número máximo de turnos realizables en cada puerto por los estibadores portuarios.

3. Durante la vigencia del Plan de empleo la representación empresarial se compromete a que no se produzcan expedientes de regulación de empleo de extinción de contratos de trabajo.

Art. 7.º 1. El estibador portuario que suspenda la relación laboral especial, por iniciar una relación laboral común con una Empresa afectada por el presente Convenio, conservará los derechos económicos de antigüedad anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanudara la relación laboral especial por alguna de las causas previstas en el Real Decreto-ley 2/1986, el estibador se reintegrará en la Sociedad estatal, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta de su mismo grupo profesional.

2. El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de relación laboral común con suspensión de la especial se computará a efectos de antigüedad por la Sociedad estatal.

Art. 8.º Las peticiones de trabajadores para integrarlos en las plantillas de las Empresas estibadoras se efectuará por éstas de forma innominada y mediante la correspondiente solicitud. La Sociedad estatal facilitará la relación de trabajadores que opten a esa oferta, y la Empresa elegirá libremente entre ellos.

Supletoriamente se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

Art. 9.º *Condiciones de trabajo:*

#### 1. Jornada:

a) La jornada de trabajo será la prevista en los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

b) Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el puerto, el control y cómputo de la jornada o turnos se realizará anualmente para cada trabajador.

c) En la ordenación de la jornada se salvaguardarán los límites de duración máximos y los descansos legales entre jornadas.

2. Vacaciones: Los estibadores portuarios, tanto vinculados por relación laboral común como por relación laboral especial, disfrutaran de treinta días retribuidos de vacaciones anuales. Las vacaciones salvo pacto en contrario en Convenio Colectivo, se

abonarán conforme al promedio de lo obtenido por el trabajador durante los últimos doce meses, en jornada normal y por devengos de periodicidad mensual. En los Convenios Colectivos de ámbito inferior se regularán las modalidades o sistemas para el disfrute de las vacaciones, adecuándose, en todo caso, a las características de cada puerto, pudiéndose excluir determinados periodos del año como periodo de vacaciones en base a la actividad previsible.

3. Salarios: En los Convenios Colectivos de ámbito inferior se establecerá la estructura salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se establecerá un salario base o mínimo por grupo o categoría.

b) Los estibadores percibirán, como mínimo, dos pagas extraordinarias anuales en los meses de julio y diciembre. Su cuantía se determinará mediante el sistema de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

c) Podrán establecerse sistemas de primas o incentivos en función de la cantidad o calidad de trabajo efectivamente realizado, así como otros complementos salariales y, en su caso, un salario mínimo garantizado.

d) La estructura salarial deberá establecer, a modo de garantía, la fórmula de retribución para los días en que el trabajador no tenga ocupación efectiva y el sistema de retribución de descansos y festivos.

#### Art. 10. *Clasificación profesional:*

1. Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes suscribientes negociarán un sistema de agrupación profesional de las distintas categorías actualmente existentes en el sector. Igualmente se pactará un sistema de formación profesional de los trabajadores, en función de su capacidad y profesionalidad, que tenderá a facilitar la polivalencia del estibador para su mayor ocupación.

2. En el plazo de un año, las partes suscribientes negociarán los sistemas para la promoción y determinación de la clasificación profesional de los estibadores portuarios.

Este desarrollo respetará los siguientes criterios:

El sistema deberá garantizar en cada puerto la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos de relación laboral especial o común para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.

En cada puerto el órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único, y contará con la participación de los representantes de los trabajadores.

Hasta tanto se apruebe este sistema los estibadores tendrán las actuales categorías, y sólo por acuerdo de la Comisión mixta podrán autorizarse los ascensos en este periodo transitorio.

Art. 11. *Seguridad e higiene.*—En el transcurso del año de vigencia, las partes estudiarán los problemas de seguridad e higiene en el trabajo portuario mediante una Comisión paritaria que habrá de plantear sus conclusiones en la materia a la Comisión negociadora, para su debate e inclusión, en el acuerdo para el año 1989.

Durante el periodo transitorio las partes se sujetarán a la normativa vigente.

Art. 12. *Régimen disciplinario.*—En la presente materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, en el supuesto en que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá, en todo caso, al trabajador sujeto con relación laboral de carácter especial.

Art. 13. *Comisión mixta.*—A fin de abordar el tratamiento de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación del presente acuerdo se crea una Comisión mixta compuesta por 16 miembros, 8 de las Organizaciones Sindicales y 8 de la representación empresarial.

Esta Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos de negociación de determinadas materias en el presente año.

Igualmente, la Comisión mixta intervendrá, con carácter preventivo y previo a la vía judicial o de medidas de presión, como mediadora en los conflictos que pudieran surgir con motivo de la aplicación de este acuerdo entre las Organizaciones territoriales de ámbito inferior. Corresponderá a la parte que vaya a emprender las acciones legales o sindicales que se estimen como más oportunas el planteamiento previo de la materia a esta Comisión mixta. Para la eficacia de lo preceptuado en el presente párrafo la Comisión mixta fijará, en el acta de constitución de la misma, el Reglamento de su funcionamiento.

Art. 14. En el ámbito de los Convenios colectivos inferiores las partes firmantes se obligan a confeccionar la relación nominal de los trabajadores a que se refiere la disposición transitoria segunda, 2.º párrafo tercero, del Real Decreto-ley 2/1986, en el término de tres meses a contar de la firma del presente acuerdo.

**Art. 15. Derechos de reunión e información, derechos sindicales y de los representantes de los trabajadores:**

A) Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tienen los siguientes derechos:

1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de la Sociedad estatal. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad estatal, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

2. A recibir información a través de sus representantes.

3. A que les sean facilitados a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.

B) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un Sindicato a que celebren reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán con los siguientes:

1. Derecho a que en aquellas Sociedades estatales cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, y sea inferior a 250, la representación de los Sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un Delegado sindical.

2. Los Sindicatos que aun no contando con presencia en el Comité acrediten una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de las Sociedades estatales de más de 50 trabajadores tendrán derecho a ser representados por un Delegado sindical.

3. A los Delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de veinte horas.

4. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos o de los Sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las Empresas pongan a su disposición un tablón de anuncios.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante Delegado deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a que represente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Delegados sindicales las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deban poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

C) En las Empresas, además de los derechos que las Leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:

1. Generalización a todos los representantes de la cuantía de cuarenta horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso sólo se computarán los correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente.

2. Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el Sindicato al que pertenezcan, institutos de formación y otras entidades.

3. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a sus representados para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

D) Las horas de gestión serán acumulables de unos representantes a otros, sin que se pueda exceder del número total correspondiente.

**Art. 16. Representación.**—A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este acuerdo, a efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, así como los Convenios de ámbito inferior, será imputada tal representación a los estibadores de Relación Laboral Especial y Común incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2.º

#### DISPOSICION TRANSITORIA

1. A fin de dar puntual cumplimiento al Real Decreto-ley 2/1986, la totalidad de los estibadores portuarios provenientes de los censos de la Organización de Trabajos Portuarios que no estén afectados por el régimen de jubilaciones a que se refieren estos acuerdos al presente momento o sujetos a relación laboral común, suscribirán el oportuno contrato de trabajo en modelo oficial, que se adjunta, con las Sociedades estatales, formalizándose así la relación laboral de carácter especial.

2. Los estibadores provenientes de la Organización de Trabajos Portuarios y que prestan sus servicios en régimen de relación laboral común en las Empresas estibadoras se integrarán en la plantilla de la Sociedad estatal respectiva en los supuestos contemplados en el segundo párrafo del artículo 10 del Real Decreto-ley 2/1986, y les será de aplicación lo pactado en los números 1 y 2 del artículo 7.º

3. Con carácter transitorio, hasta la firma de los Convenios de ámbito inferior, y sin que ello prejuzgue la fórmula o cuantía que este concepto pueda tener en la futura negociación colectiva, en el contrato de trabajo se fijará como salario garantizado para los días de inactividad una cifra equivalente a la que hasta la fecha de la firma del presente acuerdo, y en el ámbito de cada puerto concreto, se venía percibiendo por día de inactividad.

#### ANEXO

##### Modelo de contrato de trabajo

En .....  
a ..... de ..... de .....

#### REUNIDOS

De una parte, y como empleador, D. ....

en su calidad de .....  
con documento nacional de identidad número .....  
en nombre y representación de la «Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del puerto de .....  
Sociedad Anónima», con domicilio social en .....

Y de otra, como trabajador, D. ....

con documento nacional de identidad número .....  
y domicilio en .....

incluido en el Censo de la Organización de Trabajos Portuarios (OTP) en la fecha de constitución de la Sociedad, con el número ..... desde el día ..... de ..... de .....

y

Reconociéndose la capacidad legal y necesaria para este acto.

ACUERDAN otorgar el presente contrato de trabajo, que regulará la relación laboral especial de estibador portuario, con sujeción a las siguientes

#### CLAUSULAS

Primera.-El contrato de trabajo se concierda por tiempo indefinido.

Segunda.-El trabajador es contratado con la categoría profesional y/o grupo profesional de .....

Tercera.-El trabajador deberá realizar los trabajos de carácter temporal que le sean asignados en cualquiera de las Empresas estibadoras, y cumpliendo las órdenes impartidas por éstas, sin perjuicio de permanecer vinculado laboralmente a la Sociedad Estatal, debiendo presentarse, en todo caso, a los llamamientos que se efectuarán en la sede de aquella.

Cuarta.-La retribución estará constituida por un salario base y por los complementos salariales y salario garantizado que en cada momento establezca el Convenio Colectivo de aplicación.

Quinta.-La retribución del periodo de vacaciones consistirá en el promedio de lo efectivamente percibido, como mínimo, en los últimos seis meses.

Sexta.-La jornada de trabajo, vacaciones, descansos y demás condiciones laborales se regirán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable en vigor o, subsidiariamente, por las normas de general aplicación.

Séptima.-Durante el tiempo que el trabajador desarrolle tareas en el ámbito de una Empresa estibadora corresponderá a la misma el ejercicio de las facultades de dirección y control de su actividad laboral.

Octava.-El presente contrato se suspenderá cuando el trabajador suscriba contrato laboral con una Empresa estibadora, teniendo opción a reanudar esta relación especial cuando se extinga el contrato con la Empresa estibadora, salvo que dicha extinción se produzca por mutuo acuerdo de las partes, por dimisión del trabajador o por despido disciplinario declarado procedente.

Novena.-En todo lo no regulado en el presente contrato las partes se someten expresamente a lo previsto en el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, y sus normas de desarrollo, al Convenio Colectivo vigente en cada momento y, subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

#### CLAUSULAS ADICIONALES

I. La fecha de integración en los censos de la OTP especificada en el encabezado del presente contrato es, a todos los efectos, la antigüedad del trabajador en la Sociedad Estatal.

II. La entrada en vigor del presente contrato será el día ..... de ..... de .....

III. Como complemento de la cláusula octava, y atendido el acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario, suscrito en ..... de ....., se declaran de preferente aplicación las normas contenidas en dicho acuerdo.

IV. La Sociedad Estatal y el trabajador que suscriben el presente contrato se subrogan en las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones existentes, sin perjuicio de la sujeción a las normas que tuvieren el carácter de derecho necesario previstas en el Real Decreto-ley 2/1986 y normas de desarrollo, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

V. Como complemento de lo previsto en la cláusula cuarta se estará a la estructura salarial prevista en el artículo 9.3 del acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario y Convenio de aplicación. El salario garantizado en los días en que el trabajador no tenga ocupación efectiva será de ..... pesetas.

VI. Lo previsto en la cláusula cuarta, sobre retribución del periodo de vacaciones, se entiende sin perjuicio de lo convenido en el acuerdo sobre materias concretas y en el Convenio Colectivo de aplicación.

VII. Los llamamientos a que se refiere la cláusula tercera serán los pactados en los Convenios Colectivos de aplicación.

El presente contrato se extiende por triplicado, y será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente, firmando las partes en el lugar y fecha supra indicados.

El trabajador,

El representante  
de la Sociedad Estatal,

5470

RESOLUCION de 28 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.573 el cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída) marca «Vispro», modelo PR-4 S, importado de Francia, y presentado por la Empresa «Llorca Protección Laboral, Sociedad Anónima», de Sant Felú de Codines (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída), con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída) marca «Vispro», modelo PR-4 S, presentado por la Empresa «Llorca Protección Laboral, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Felú de Codines (Barcelona), calle Tomás Vila, número 21, que lo importa de Francia, donde es fabricado por su representada la firma «Protecta Internacional, Z. L.», Secteurs, 06510 Carros (Nice), como cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída), tipo 2-A (con amortiguador), medio de protección personal contra los riesgos de caída libre.

Segundo.-Cada cinturón de seguridad de dichos modelos, marca, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.573-28-1-88.-Cinturón de seguridad de clase C (cinturón de caída).-Tipo 2-A (con amortiguador).-Longitud máxima del elemento de amarre: 0.90 centímetros.-Año de fabricación: .....».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-22 de «Cinturones de seguridad de clase C (cinturón de caída)», aprobada por Resolución de 23 de febrero de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de marzo).

Madrid, 28 de enero de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

5471

RESOLUCION de 28 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.571 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Seybol», modelo Nice-S-P, fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Seybol», modelo Nice-S-P, fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegi), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelos, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.571.-28-1-88.-SEYBOL/NICE-S-P/000.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 28 de enero de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.