

AÑO CCCXXIX
 MIERCOLES 11 DE OCTUBRE DE 1989
 NUMERO 244

- 23948** *RESOLUCION de 4 de septiembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 101/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

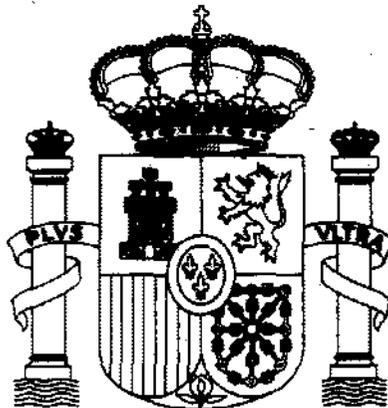
Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña Amelia San Pedro Guerenabarrena, funcionaria de la Seguridad Social, destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de los Servicios Sociales de Avila, el recurso contencioso-administrativo número 101/1989 contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 7 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento baremado del Instituto Nacional de los Servicios Sociales, publicada por Resolución de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante dicha Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 4 de septiembre de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

- 23949** *RESOLUCION de 18 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo para el personal laboral de las Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos Transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran.*

Visto el texto del X Convenio Colectivo Interprovincial para el personal laboral de las Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos Transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1989, de una parte, por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de otra, por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, 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 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, 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 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL LABORAL DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTÓNOMOS, COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS Y PUERTOS TRANSFERIDOS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS QUE SE ADHIERAN AL MISMO

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito 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.

Artículo 2º.- Ambito territorial.

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

Artículo 3º.- Ambito temporal.

Este Convenio tendrá aplicación, a efectos económicos y sociales, desde el 1º de Enero de 1989, y su duración será de un año a partir de esa fecha.

Artículo 4º.- 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, se mantendrá en vigor todo su articulado.

Artículo 5º.- Naturaleza.

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

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

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

Debida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total de mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por la mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Artículo 7º.- Garantía "ad personam".

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

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

Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y, para entender en las cuestiones que se 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 informes tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada, como sobre otras 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.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 99.- 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 ocupar los escaños, que estime pertinentes, de los entes 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.

Artículo 100.- Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador vendrá obligado a realizar la actividad 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.

Cuando se contemple por la Junta del Puerto o Puerto Autónomo la ejecución de obras de conservación que requieran la utilización de medios o especialidades de los que se carezca, la Dirección del Puerto, consultará al Comité de Empresa sobre la posibilidad de realizar dichas obras con el personal de los Organismos en plazo y calidad adecuados y sin abandono de otros trabajos que tengan, a juicio de la Dirección, prioridad sobre los consultados. Deberá constatarse por el Comité de Empresa en el plazo máximo de siete días naturales.

CAPITULO TERCERO

PLANTILLAS, INGRESOS Y ASCENSO

Artículo 101.- Plantillas.

Las plantillas del personal serán aprobadas por el Órgano competente, previa iniciativa del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, sobre la base de los proyectos de plantilla formulados por los Organismos, con el preceptivo informe de los representantes de los trabajadores, pudiendo solicitar la citada Dirección General cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

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

Artículo 102.- 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 10 ó fracción de la plantilla con trabajadores mayores de 16 años y menores de 20 cumplidos, no aplicándose límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador 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 utilice su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/84, de 31 de Octubre, deberán comprender un periodo de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 219 del presente Convenio y máximo de dos tercios. El acceso a estos contratos será en todo caso mediante examen.

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

En la formalización del contrato se observará lo que proceda y sea de aplicación al de Formación Laboral, y lo dispuesto en el Real Decreto 1992/84, de 31 de Octubre.

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

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

Los Directores de los Puertos y Organismos a los que 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, o en su defecto de peón especializado en forma transitoria hasta que exista vacante o se cree la plaza de ayudante de oficio, 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 corresponde solo a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 139.- 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 Título de Graduado Escolar 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 de A.U.P. 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 los Celadores-Guardamuñecas, 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.
- 1.7.- Para el personal de nuevo ingreso y que acceda directamente a niveles 4 ó superiores, y siempre que se trate de Oficiales 1ª o Celadores-Guardamuñecas, 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, 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 exigirá en cada categoría tomará parte la representación laboral. Las bases y programas se harán públicos en los tablones de anuncios de los Organismos y Entidades.

En la valoración, realización y calificación de las pruebas de acceso participarán dos representantes de 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.

El plazo de presentación de instancias para participar en los concursos será, como mínimo, de diez días hábiles.

La puntuación obtenida por cada aspirante se hará pública al finalizar la prueba.

En las convocatorias de ingreso se establecerá una reserva de plazas para personas minusválidas que permita alcanzar progresivamente el 2% de la plantilla en aquellos puestos de trabajo compatibles con su minusvalía.

Se abonará las indemnizaciones o compensaciones por asistencia a tribunales de oposiciones y concurso de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 236/1988 de 4 de Marzo, sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio.

Artículo 140.- Período de prueba.

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

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

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

Artículo 141.- Ascensos y otras provisiones de vacantes.

1.- Los niveles 1 al 3 del Anexo 1, se cubrirán mediante examen de aptitud y concurso de méritos objetivos.

Los criterios para la redacción de las bases y los ascensos que regula este artículo tendrán en cuenta el siguiente baremo.

- 80% de aptitud profesional como mínimo.
- 10% por titulaciones que se correspondan con la naturaleza y características de la plaza a cubrir, como máximo.
- 10% por circunstancias personales, como máximo.

En igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto.

2.- Las vacantes que se producen 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, entre los candidatos 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 caso de veinte días.

3.- 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.

4.- En cuanto a la elaboración de bases, programas y desarrollo de los concursos se estará a lo dispuesto en el artículo 130, excepto en el plazo para la presentación de instancias.

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

6.- Con carácter excepcional, el personal que perteneciera al Organismo el 10 de Enero de 1983 no precisará titulación alguna para el ascenso a aquella categoría ya definida, en el Anejo 4 del presente Convenio, en su aparejada titulación específica indispensable para desempeñar su cargo.

Artículo 169.- Escalafón

Cada Organismo o Entidad portuaria elaborará anualmente el escalafón de su personal, puesto al día, que contendrá los siguientes datos:

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

Estos datos se considerarán mínimos, pudiendo completarse con otros de carácter variable a la fecha del cierre del escalafón.

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

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

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

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

CAPITULO CUATRO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 170.- Clasificación según su permanencia.

El personal de las Entidades o 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 Presidente del Puerto, a propuesta del Director, 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.

Artículo 180.- Clasificación según la función.

Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se enumeran en el Anejo 1 del pre-

sente 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 provistas 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 QUINTO

MOVILIDAD

Artículo 199.- Movilidad del personal.

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

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

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

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad y el trabajador.
- c) Por disminución de la capacidad física del trabajador.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por movilidad funcional.

f) Por motivo de embarazo.

g) Por sanción reglamentaria.

b) A petición del trabajador afectado: La no validez 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 de 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 de 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 señalársele la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de su 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 199 y 419 del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) 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 períodos 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.

Para la adscripción a trabajos de niveles distintos y sin perjuicio del contenido del artículo 36, sobre sustitución de trabajos de categoría superior, se pactará entre el Comité de Empresa y la Dirección.

f) Por motivo de embarazo: Durante el período de embarazo la trabajadora podrá optar a un cambio de puesto de trabajo en un puesto no perjudicial para su condición de estante, preferentemente en el mismo departamento en que iniciare ejerciendo su prestación laboral.

g) Por sanción reglamentaria: Se regulará por lo establecido en el Capítulo Noveno de este Convenio.

CAPITULO SEXTO

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 209.- Jornada laboral.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá una jornada laboral anual máxima para 1989 de 1.687 horas de trabajo efectivo. A estos efectos se considerarán las licencias del artículo 239 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 puestos.

Para 1989, la jornada semanal será de 37.5 horas de trabajo efectivo, con carácter general.

La jornada semanal se establecerá en cada puesto, 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 Estatuto de los Trabajadores- (artículo 34 y ss.).

Artículo 210.- Vacaciones.

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

En todo caso, el personal deberá concretar durante el mes de noviembre, la petición de vacaciones para su uso, una vez planificadas las necesidades del Servicio, y dada 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 muera durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Las vacaciones se abonarán conforme al procedimiento de lo obtenido por el trabajador durante el año anterior en jornada normal y por devanços de periodicidad mensual, con la revalorización que en cada caso corresponda efectuada de acuerdo con el Convenio correspondiente al año del disfrute de las vacaciones y a la categoría que ostente en el disfrute de las mismas.

Al personal que no haya consolidado un año de trabajo se le aplicará la norma anterior en proporción al tiempo que haya permanecido en la empresa.

Artículo 229.- 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 período de tiempo razonable y en día laborable. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

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

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

Artículo 239.- 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 acontece 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 y cuatro días en distinta localidad.

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 disfrutar 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 li-

cencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos.

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

Artículo 249.- 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 seis meses. Dichas licencias les será concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que permitan las necesidades del Servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Artículo 250.- 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 solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos de que se solicite para atender a cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que viniera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primer 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 a que se produzca aquélla.

2.- Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de vigencia, y se concederá por la designación o elección por 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 reintegro 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 a forma permanente en utilillaje 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 utilillaje sea propiedad del Organismo portuario, figurará la obligación de solicitar e éste la provisión de personal para el manejo del referido utilillaje, percibiendo en todo momento y en todo caso retribuciones superiores a las que venía devengando por todos los conceptos, incluyendo antigüedad, en puestos de trabajo análogos, quedando estos trabajadores en situación de excedencia especial, siempre que se cumplan previamente las condiciones previstas en el primer párrafo de este apartado b).

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

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

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

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

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

CAPITULO SEPTIMO

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 269.- Salario Base.

Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán en 1989, los que figuran en el Anejo 2 del mismo.

Artículo 270.- 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 nº 2.

Artículo 280.- Antigüedad.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho:

a) Por cada trienio se pagará la cantidad que figura en la tabla del Anexo nº 2-b-1, de acuerdo con el nivel correspondiente y según se trate de los cinco primeros o de los restantes, con el límite máximo total de nueve trienios. Las cantidades de referencia son iguales a las que se establecieron para 1987 en el IX Convenio Colectivo.

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

Niveles 1 al 8 - Cinco primeros trienios	3,596%
- Restantes trienios	6,310%
Nivel 9 - Cinco primeros trienios	3,564%
- Restantes trienios	6,054%
Niveles 10 al 12 - Cinco primeros trienios ..	3,547%
- Restantes trienios	6,027%

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.

Artículo 290.- Pagas Extraordinarias.

El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una en 10 de junio y otra en 10 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 el personal que no le correspondiera cobrar una paga completa percibirá la sexta parte de la misma, multiplicada por el número de meses o fracción desde el último semestre natural.

Artículo 300.- 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.

Al personal que efectue horas extraordinarias de realización obligatoria y que no pueda efectuar alguna de las comidas principales en su horario habitual se le abonará la ayuda de comida prevista en el Art. 33 del presente Convenio, siempre que no le sea facilitada la misma por el Organismo.

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 Anexo 2, sin repercusión alguna por antigüedad y, en función del objetivo de empleo antes señalado, se acuerda la compensación por tiempo de descanso de las demás horas extraordinarias en la proporción de 1,75 horas de descanso por 1 hora trabajada. Este descanso se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio, previa petición por el interesado.

La Dirección del Puerto informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias estructurales.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 punto 1 del Real Decreto 1.858/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por el Puerto y Comité o Delega-

dos de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 318.- Plus de transportes, y asistencia al trabajo.

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

Artículo 329.- Plus de residencia.

Los trabajadores que presten servicios en Ceuta, Melilla, Islas Baleares y Canarias percibirán como plus de residencia las cantidades que figuran en el Anexo nº 6.

Artículo 332.- Plus de embarque o ayuda de comida.

Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquellas en circunstancias que les impidan pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio 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 Anexo 3.
- b) Si realizan las dos comidas principales, el 80 por 100 de dicho plus.
- c) Si realizan una sola comida principal, el 50 por 100 de dicho plus.

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

Artículo 342.- Plus de inmersión.

Todo el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe estos en inmersión, recibirá un plus de 425.- pesetas por hora.

Artículo 359.- Plusas 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% 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 puestos en que se hubiera negociado con anterioridad la absorción económica de los pluses anteriormente citados, por otro concepto económico global, se mantendrá este sistema, salvo el de nocturnidad.

Artículo 360.- 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 pegas 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 aquélla a la que circunstancialmente quede adscrito.

La realización de trabajos de categoría superior a inferior responderá a necesidades excepcionales y temporarias 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 sea 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 33, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de ascensos.

Artículo 372.- Viajes y desplazamientos.

1.- Los trabajadores que en comisión de servicio y por orden superior tengan que efectuar viajes a lugares distintos del de su trabajo habitual que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúan, percibirán además de los gastos de locomoción y en concepto de dieta para satisfacer los originados en los viajes, las cantidades siguientes:

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

El trabajador tendrá derecho a percibir con antelación suficiente un anticipo de fondos a justificar por este concepto.

2.- El personal que preste sus servicios en embarcaciones fuera de su residencia habitual, cuando produzca una interrupción en su trabajo igual o superior al descanso semanal o con motivo de éste, con la autorización de la Dirección podrá optar por permanecer a bordo o regresar a su domicilio, siempre y cuando el gasto del desplazamiento no sea superior a las ayudas a devengar, en cuyo caso solo tendrán derecho al percibo de las ayudas correspondientes indicadas en el artículo 33.

CAPITULO OCTAVOOBRAS SOCIALES Y PREVISIONArtículo 382.- Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria.

Al trabajador que estuviese en situación de incapacidad laboral transitoria, y durante el plazo en el que perciba la prestación de la Entidad Gestora de la Segu-

ridad 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 comprobare que la incapacidad laboral es fingida o maliciosamente provocada.

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

Artículo 399.- Fondo para fines sociales.

En cada Organismo portuario se constituirá un fondo, para el personal sujeto a este Convenio, del 1% del total de la nómina del personal. Dicho fondo será ingresado en una Entidad Bancaria a nombre de la Comisión de Fines Sociales, mensualmente cuando se efectue 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.
- Aportación a un fondo estatal para la contratación de un seguro de accidentes, salvo en los puertos que tengan contratado dicho seguro para su personal los cuales lo mantendrán en las condiciones actuales.

Artículo 400.- Servicio Militar.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo su inexcusable Servicio Militar o Servicio Civil sustitutorio y que tuviesen cargas familiares directas debidamente acreditadas y comprobadas por la Dirección y el Comité de Empresa, tendrán derecho a percibir el 100% de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias.

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

Artículo 410.- Formación Profesional.

1.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado

por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales organizados por la propia Administración.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, libertarios 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 quince 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.

Artículo 420.- Vestuario.

Las Juntas de Puertos, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos, dotarán a todo su personal obrero de dos equipos de prendas de trabajo al año, un anorak y dos toallas cada dos años, de estos dos últimos elementos se dotará a aquellos trabajadores que lo precisen en su trabajo habitual. 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 semestre para la ropa de verano y del segundo para la ropa de invierno de cada año.

Artículo 430.- 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.

Artículo 449.- 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 podrá solicitar anticipos si no existe algún débito pendiente de liquidación por el mismo concepto por el que se concedió el anticipo.

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 deri-

vados de reembolsos de estos anticipos. El fondo de cuentas anticipadas será revisable.

Artículo 452.- 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 300 pesetas mensuales por trabajador, en el caso de integración en otro economato ajeno al Organismo portuario.

Artículo 469.- 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, debiendo acreditarse documentalmente ante el Organismo que sólo uno de ellos ejerce el derecho.

Artículo 479.- 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, exploración ginecológica completa y voluntaria a todas las trabajadoras que lo soliciten, y aquéllas otras tales como encefalograma y ecografía en los supuestos que estime necesarias 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 forma de Servicio con otras partes interesadas al respecto.

Artículo 489.- Acción social para jubilados.

Las Entidades y Organismos facilitarán la participación del personal jubilado en las actividades de

tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general, procurando, si ello fuera posible, proporcionar un local adecuado a tales efectos.

Artículo 499.- 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 la serán de aplicación las revalorizaciones y mejoras de prestaciones que se determinen.

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

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

Artículo 500.- Jubilaciones.

La jubilación se producirá obligatoriamente y con carácter general al cumplirse los 65 años de edad.

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, según los apartados siguientes:

a) Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación deberán solicitarlo a través del Organismo correspondiente con tres meses de antelación, como mínimo.

b) 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 60 años de edad.

CAPÍTULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO - FALTAS Y SANCIONES

Artículo 510.- Competencias sancionadoras.

La facultad sancionadora radica en la Junta o Consejo de Administración del Puerto y se ejercerá por los mismos a propuesta del Director, salvo en las faltas leves que se sancionarán directamente por el Director del Puerto.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los Organismos anteriormente citados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición y graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 510 bis.- Faltas.

1.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

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 accidentes.

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 días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

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

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

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

c.9.- En materia sexual, los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Artículo 529.- 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 dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o 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.
- Para aquellos supuestos contemplados en el apartado c.9 del artículo anterior que se hayan ejercido prevaliéndose de la superior condición jerárquica, se aplicará la sanción de despido.

Artículo 530.- Procedimiento sancionador.

1.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los

seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

3.- Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de 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 debido a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO DECIMO

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 349.- Comité de Seguridad e Higiene.

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

a) Composición:

Será paritaria, con un máximo de cuatro vocales, en los puertos de 50 a 100 trabajadores, de ocho vocales en los centros de trabajo de hasta 250 trabajadores y de doce cuando se 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 éste desde el punto de vista de su seguridad, establecimiento y conservación de los dispositivos de seguridad (mecanismos, salvavidas, contra incendios), instalaciones para el personal (vestuarios, aseos, botiquines, sanitarios), prevención de accidentes, cursillos de socorrismo y medicina preventiva.

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

d) Desarrollo de las reuniones:

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

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

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

e) Periodicidad:

Las reuniones tendrán lugar con periodicidad mensual. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Dirección, a iniciativa de esta o de la representación obrera, con una antelación mínima de veinticuatro horas, si la urgencia e importancia de algún asunto lo requiere.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá, además, la obligación de hacer observar, en cada centro de trabajo, las medidas legales y reglamentarias sobre la materia, en particular el contenido del artículo diecinueve, apartados cuatro y cinco, del Estatuto de los Trabajadores. En todo supuesto de riesgo de 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 protec-

ción 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 correspondientes.

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

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

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

La información que se refiera al estado de salud del trabajador, será facilitada por el servicio sanitario de la empresa directamente al interesado.

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

- El Organismo, en el caso de contrato con terceros, exigirá el cumplimiento de las normas generales y de las específicas de puestos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- En todo accidente de trabajo se entenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una copia de esta 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.

Artículo 559.- 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.

La mujer en periodo de gestación o de lactancia quedará excluida de realizar trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

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% 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 UNDECIMO

RELACIONES SINDICALES

Artículo 569.- Comité de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa es el Organismo 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.

Artículo 570.- 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 92, 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 se puedan adoptar las medidas oportunas.

1.2.- Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes, durante la jornada laboral, previa autorización de la Dirección y sin que su ejercicio pudiese 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 abrirse el expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves y en él serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

Artículo 54 - SECCIONES SINDICALES.- La representación económica considera a los Sindicatos debidamente implantados, como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre 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 y al margen de la vigencia de los derechos que el artículo 4.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical confiere a los trabajadores afiliados a todo Sindicato, aquellas Secciones Sindicales integradas por los afiliados a las Centrales Sindicales que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal, tendrán, en las diferentes Entidades u Organismos de que se trata, derecho a:

1) Que uno solo de los miembros pueda utilizar el mismo número de horas que un miembro del Comité de Empresa, así como el resto de las garantías sindicales que correspondan a uno de los miembros del Comité.

2) La utilización de un local a fin de que la representación Sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.

3) 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.

Artículo 59.- Delegado Sindical.

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 se podrá tener un delegado sindical o dos si la afiliación es superior al 30%. En los puertos de menos de 200 trabajadores será necesaria una afiliación mínima de 40 trabajadores para obtener el derecho a un delegado sindical. Uno o más delegados podrá acumular las horas sindicales que correspondan a los delegados existentes en el puerto por cada central.

El porcentaje de afiliación al Sindicato, antes indicado, deberá ser acreditado ante la Dirección de modo fehaciente.

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 presta-

ción del servicio. A este fin dispondrán del tablón de anuncios específico, en el que podrán insertar comunicaciones, tras remitir copia de las mismas a la Dirección.

Artículo 609.- 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.

Artículo 610.- 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 merca en sus percepciones habituales cuando desempeñen funciones propias de su cargo.

Artículo 620.- Comisión Permanente.

Se constituirá una Comisión Permanente formada por 8 miembros, libremente elegidos por las Centrales Sindicales negociadoras del Convenio. La composición de dicha Comisión será proporcional al número de miembros que tuvieran en la Mesa Negociadora.

Atendiendo a la naturaleza natural del año 1989, se aumentará, con carácter transitorio en 3 el número de miembros de la Comisión Permanente, que cesarán una vez concluido el proceso electoral.

Esta Comisión Permanente tendrá como misión:

a) La coordinación a nivel estatal de los temas directamente relacionados con el 2.º 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 mínima, en aquellos puestos que sea posible, así como establecer tablas económicas compensatorias.

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

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

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

a) Podrán usar un fondo de horas formado, como máximo, por la acumulación del 15% de las correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de 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) Envisarán a la Comisión de Vigilancia un resumen biannual 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.

Artículo 632.- 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.

Por cada Junta de Puerto, Puerto Autónomo, y una vez al año, se desplazará a Madrid un miembro de cada Central Sindical considerada como más representativa a nivel estatal, para elaborar la plataforma reivindicativa del siguiente Convenio Colectivo.

Por cada Organismo portuario, y con cargo al mismo, por espacio no superior a una jornada y a los efectos anteriores, podrá desplazarse un miembro del Sindicato negociador del Convenio que tenga mayoría de Delegados de Personal o del Comité de Empresa en los citados Puertos.

Dicho derecho será extensible al Puerto de Motril, dependiente de la Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.

DISPOSICIONES FINALESPRIMERA.- Vinculación a la totalidad.

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

SEGUNDA.- Normativa aplicable.

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

TERCERA.- 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 plusas de turnicidad, penosidad, etc., estableciendo como contraprestación una compensación económica. La vigencia de dicho acuerdo será la misma que la del Convenio.

En cualquier caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 63.2 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 21, 23 y 24.

Excedencias - artículo 25

Retribuciones básicas, antigüedad y pagas extras de junio y diciembre - artículos 26, 27, 28 y 29.

Horas extraordinarias - artículo 30

Plus transporte y asistencia - artículo 31

Sustitución y trabajos de categoría superior-artículo 36.

Indemnización complementaria en situación de ILT - artículo 38:

Fines generales para aplicación del Fondo de Acción Social - artículo 39.

Reconocimiento médico, botiquín y ambulancias - artículo 47.

Montepío - artículo 49.

Jubilación forzosa - artículo 59.

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

Todos los acuerdos locales deberán estar suscritos antes del primero de noviembre de 1989, en su defecto, la Comisión de Vigilancia e Interpretación establecida en el Artículo 8 del Convenio, previo los informes que estime convenientes decidirá, con carácter obligatorio, en resolución razonada, teniendo dicha resolución el mismo carácter vinculante que las normas de este Convenio.

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.

QUINTA.- Seguro de responsabilidad civil.

Previo los trámites pertinentes, se procederá a constituir un seguro de responsabilidad civil, en el ámbito del sector, cuyo espacio temporal transcurra al del presente Convenio Colectivo.

La vigencia del referido seguro será definida en el Contrato correspondiente, en cuya póliza se determinará el ámbito temporal de cobertura.

SEXTA.- Seguro de accidentes.

Se establece un seguro de accidentes con cargo al 1º del Fondo Social, salvo en aquellos puertos que ya lo tengan, cuyos términos de cobertura se definirán por la mesa del convenio una vez superados los trámites pertinentes.

DISPOSICION TRANSITORIA 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 de los mismos, se constituye una Comisión de Clasificación y Valoración de puestos de trabajo que aportará a la mesa del Convenio, en el plazo máximo de seis meses, los resultados de su labor.

La Comisión estará integrada por tres representantes de las Centrales Sindicales y tres representantes de la Administración.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

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 2ª. 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 dependen 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 U.G.T. y CC.OO. 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.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA.- Distribución del 1º adicional previsto en el Artículo 18 de R.D. 3/1989.

La distribución del 1º adicional previsto en el Art. 18 del Real Decreto Ley 3/1989 de 31 de Marzo de 1989 de medidas de carácter social, se efectuará de acuerdo con lo previsto en el Acta de Acuerdos de 6 de Junio de 1989, en 14 mensualidades según Tabla II adjunta.

A partir de 1990, y de no producirse las circunstancias señaladas en los referidos Acuerdos de 6 de Junio, esto es, la consolidación por algún Organismo del Esta-

do y la autorización respectiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones para la consolidación procedente por la Dirección General de Puertos y Costas, la cantidad correspondiente al repetido 1º adicional, se percibirá con el carácter de "a cuenta" de mejoras salariales del próximo Convenio Colectivo.

A N E X O 1

CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL.

	<u>Nivel</u>
Subjefe de Sección.	12
Analista-Programador de Informática.	11
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
Encargado.	9
Jefe de Ferrocarril.	9
Jefe de Caladores Guardauelless.	9
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 Proyectista.	8
Subencargado.	8
Patrón Dragador.	8
Subjefe de Ferrocarril.	8
Subjefe de Caladores guardauelless.	8
Administrativo.	7
Codificador-Grabador de Informática.	7
Auxiliar Técnico.	7
Patrón de Cabotaje.	7
Mecánico Naval.	7
Delineante.	7
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

	Nivel
Cocinero de primera	6
Buzo (a amortizar)	6
Contramaestre	6
Factor Auxiliar	6
Escafandriata	6
Cobrador	6
Conductor	6
Mozorista	6
Conserje	6
Celador Guardasuillas	6
Auxiliar Administrativo	6
Banculero	6
Oficial segunda de oficio	5
Cocinero de segunda	5
Ayudante de Mecánico naval y Mecánico naval	5
Subcapataz de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquinaria auxiliar	5
Capataz	5
Listero (a amortizar)	5
Almacenero	5
Guardaguasas	4
Telefonista	4
Guardián de locales y riberas	4
Subalterno	4
Ayudante	3
Engrasador	3
Marinero especialista	3
Guía de buzo (a amortizar)	3
Enganchador	3
Ayudante de grúas y puentes	3
Ayudante de Escafandriata	3
Marinero	2
Peón Especialista	1
Marmitón	1
Mozo de almacén (a amortizar)	1
Subnivel	A-2
Subnivel	B-1

A N E X O 2

A) RETRIBUCIONES BASICAS DEL PERSONAL

(Artículos 269 y 270)

Niveles	Salario por día	Salario por mes	Salario por año	Salario por hora
12	4.811	146.040	2.044.565	1.212
11	4.272	129.687	1.815.620	1.076
10	3.916	118.879	1.664.313	987
9	3.698	112.255	1.571.375	932
8	3.286	99.763	1.396.687	828
7	3.078	93.450	1.308.300	776
6	2.858	86.765	1.214.708	720
5	2.756	83.855	1.171.177	694
4	2.720	82.586	1.156.207	685
3	2.681	81.380	1.139.323	675
2	2.644	80.265	1.123.710	666
1	2.597	78.826	1.103.570	654
Subnivel A-2	2.177	65.920	922.878	547
Subnivel A-1	2.069	62.811	879.349	521

S.d. = S.A.: 425 S.m. = S.A.: 14 S.h. = S.A.: 1.687

B) RETRIBUCIONES POR ANTIGÜEDAD

Artículo 282

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 e)	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	93.158	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	97	71.568	5.112	169
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
 Importe mensual = 14/425

e) Incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias

II. RETRIBUCIONES MENSUALES POR ANTIGÜEDAD.

NIVEL	NUMERO DE TRIENIOS QUE SE ADONAN E IMPORTE (PTAS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	5.181	10.362	15.543	20.724	25.905	31.086	36.267	41.448	46.629
11	4.601	9.202	13.803	18.404	23.005	27.606	32.207	36.808	41.409
10	4.217	8.434	12.651	16.868	21.085	25.251	29.417	33.583	37.749
9	4.001	8.002	12.003	16.004	20.005	24.006	28.007	32.008	36.009
8	3.588	7.176	10.764	14.352	17.940	21.526	25.112	28.698	32.284
7	3.361	6.722	10.083	13.444	16.885	20.326	23.767	27.208	30.649
6	3.121	6.242	9.363	12.484	15.605	19.206	22.507	25.908	29.309
5	3.009	6.018	9.027	12.036	15.045	18.057	21.069	24.081	27.093
4	2.970	5.940	8.910	11.880	14.850	17.897	20.944	23.991	27.030
3	2.927	5.854	8.781	11.708	14.635	17.608	20.581	23.554	26.527
2	2.887	5.774	8.661	11.548	14.435	17.340	20.245	22.850	26.055
1	2.835	5.670	8.505	11.340	14.175	17.092	20.009	22.626	25.443

A N E J O N O 3PLUSSES: TRANSPORTE Y ASISTENCIAEMBARQUEINMERSIONDIETAS DE DESPLAZAMIENTO.

Plus de transporte y asistencia (Artº. 31).	80 Ptas./día.
Plus de embarque (Artº. 33)	1.500 Ptas./día.
Plus de inmersión (Artº. 34)	425 Ptas./hora.
Dieta de desplazamiento (Artº. 37)	5.500 Ptas./día.

A N E J O N O 4DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

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

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

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

Contramaestre titulado.- Es el que, en posesión del título de Ingeniero Técnico o de Oficial de Máquinas de la Marina Mercante de primera clase, realiza las actividades para las que estos le capacitan.

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

Subjefe de Administración.- Es el que, procedente de la categoría de Administrativo, sea nombrado como tal por la Entidad, y cuya misión es realizar funciones administrativas a los 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 los 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 Cabotaje.- Es el que, en posesión del correspondiente título oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

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

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

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 los 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 menor importancia bajo la dirección de los Oficiales.

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

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

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.

Buro-fanfandriata.- 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 marítima, dirige, bajo las órdenes del Capitán, Patrón o primer Oficial, los trabajos de limpieza y toda clase de faenas marítimas 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.

Sucesor.

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 entren 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 esta 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.

Guardaguías.

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

Enganchador.

Es el obrero dedicado a realizar las operaciones de enganche, desenganche y 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 guardaguías.

Moro 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 este, conduce grúas-automóviles de más de tres toneladas, camiones de más de cinco, palas cargadoras de más de 500 litros y los turismos del Organismo, teniendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

Conductor de maquinaria auxiliar.

Es el operario que, con pleno dominio de su profesión y en posesión del permiso correspondiente, aunque con independencia de la clase de éste, manipula el resto de las máquinas tanto fijas como móviles que como medios auxiliares se utilizan en los

puertos, teniendo los conocimientos precisos de mecánica y electricidad para efectuar pequeñas reparaciones.

Jefe de Celadores-Guardamuñiles.- 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-Guardamuñiles, cuidando de que se presten con la debida atención, transmitiéndoles las Órdenes e instrucciones correspondientes.

Subjefe de Celadores-Guardamuñiles.- 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-Guardamuñiles.- 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 e 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 Decreto 2179/81 de 24 de Julio, y en la restante legislación vigente sobre la materia.

Se proveerá a los Celadores guardamuñiles 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 distribuirlos 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.

Diatero (o amortiguador).- 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 prima o descuentos; extenderá las notas y listas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario que el personal de la Sección o Servicio en que ejerce 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.

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

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

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

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

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

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

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

Marmitón.- Tiene por misión el fregado y lavado de la batería de cocina, platos, utensilios y demás menaje propio de 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.

A N E J O N O 5

FESTIVOS, TURNOS Y NOCTURNIDAD

NIVEL	PERCEPCIONES FESTIVOS (Artº. 22)	TURNICIDAD (Artº. 35)		NOCTURNIDAD (Artº. 35)		NIVEL	PERCEPCIONES FESTIVOS (Artº. 22)	TURNICIDAD (Artº. 35)		NOCTURNIDAD (Artº. 35)	
		DOS TURNOS	TRES TURNOS	DIA	HORA			DOS TURNOS	TRES TURNOS	DIA	HORA
11	3.545	355	531	1.068	142	4	2.591	229	344	680	91
10	3.545	326	489	979	131	3	2.591	226	337	670	89
9	3.084	308	463	924	125	2	2.591	223	334	661	88
8	3.084	277	416	821	109	1	2.591	218	328	649	87
7	2.591	259	389	769	103	A-2	-	180	270	543	72
6	2.591	240	360	714	95	A-1	-	172	257	517	69

A N E J O N O 6

IMPORTE DEL PLUS DE RESIDENCIA (Artículo 32º)

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

NIVEL	ISLAS BALEARES			GRAN CANARIA Y TENERIFE			LAS PALMAS Y LANZAROTE			RESTO DE LAS ISLAS CANARIAS			CIUTA Y MELILLA		
	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D
	12	165.905	13.826	455	293.567	24.464	804	344.585	28.715	944	382.826	31.903	1.049	474.998	39.582
11	147.339	12.272	404	269.695	21.725	714	305.997	25.500	838	339.968	28.331	931	421.803	35.156	1.156
10	135.059	11.255	370	238.947	19.914	655	279.939	23.328	767	311.638	25.970	854	386.652	32.221	1.059
9	128.120	10.677	351	224.687	18.891	621	266.074	22.173	729	295.614	24.634	810	366.770	30.564	1.005
8	114.903	9.575	315	203.312	16.942	557	238.663	19.887	654	263.138	22.095	726	328.966	27.414	903
7	107.648	8.978	295	190.457	15.871	522	223.542	18.638	619	248.364	20.697	680	308.139	25.679	844
6	99.940	8.328	274	176.029	14.726	484	207.555	17.294	569	230.593	19.216	632	286.103	23.842	784
5	96.358	8.030	264	169.928	14.161	466	200.117	16.676	548	222.331	18.528	609	275.851	22.988	756
4	85.123	7.920	261	168.305	14.025	461	197.558	16.443	541	219.486	18.290	601	272.324	22.694	746
3	83.737	7.811	257	162.859	13.822	454	194.676	16.223	533	216.278	18.023	593	268.344	22.362	735
2	82.452	7.704	253	163.575	13.631	448	192.005	16.000	526	213.321	17.777	584	264.672	22.056	725
1	80.792	7.566	249	160.643	13.387	440	188.868	15.713	517	209.582	17.459	574	259.921	21.669	712
A-2	75.928	6.327	208	134.347	11.196	368	157.685	13.140	432	175.354	14.598	480	217.369	18.114	596
A-1	72.347	6.029	198	128.007	10.867	351	150.247	12.521	412	166.932	13.911	457	207.718	17.260	567

A N E J O N O 7

DISTRIBUCION DEL 15 ADICIONAL DEL REAL DECRETO LEY 3/1989 DE 31 DE MARZO

N I V E L	VALOR MENSUAL (14 PAGAS)	N I V E L	VALOR MENSUAL (14 PAGAS)
12	2.124.-	5	1.217.-
11	1.886.-	4	1.201.-
10	1.729.-	3	1.184.-
9	1.633.-	2	1.167.-
8	1.451.-	1	1.147.-
7	1.359.-	A-2	959.-
6	1.262.-	A-1	914.-

MASAS SALARIALES PARA 1.989

EFFECTIVOS	MUNICIPIO	SALARIO BASE	MESESIANO	RESIDENCIA	PLUS TRANSPORTE, EMBAJES Y ASISTENCIA	OTRAS EXTRAS	RESTANTES RETENCIONES FINES SOCIALES	FONDO PARA ECONOMATO	MASA SALARIAL
166	ALGECIRAS	204.685.800	33.726.967		2.983.840	150.275	30.682.327	2.721.644	275.472.679
176	ALICANTE	216.826.430	36.437.357		3.075.860	1.025.255	34.173.585	3.115.667	346.662.414
71	ALMERIA	87.399.490	15.336.880		1.230.880		9.946.871	1.139.101	115.049.258
175	AVILES	208.794.769	33.341.761		9.733.813		22.695.149	2.923.855	295.309.327
199	CAOZ	242.609.986	34.022.646		3.438.720	305.500	35.796.180	3.361.810	340.911.314
194	CANTABRIA	236.325.266	35.950.424		3.352.250	489.875	35.785.257	3.298.187	333.100.869
69	CASTELLON	84.730.524	17.893.853		1.975.230	155.160	14.863.295	1.886.152	119.191.304
124	CEUTA	150.099.127	37.715.061	35.336.349	2.142.720	79.440	14.974.824	2.403.685	242.751.744
50	EL FERROL	40.486.895	10.943.713		864.000	109.470	7.229.220	790.331	60.885.763
475	LA JON	571.845.253	143.556.172		8.208.880	773.824	184.312.827	6.480.961	876.777.039
177	LA LAGUNA	208.305.514	45.416.032		3.056.540	220.088	29.758.599	2.867.558	291.526.647
267	LAS PALMAS	320.817.419	70.781.543	46.461.993	4.613.760	191.704	43.558.343	4.946.167	499.562.910
192	MALAGA	223.669.794	42.793.675		3.317.760	208.939	36.286.298	3.162.750	319.438.534
52	MELILLA	43.677.526	13.423.168	14.985.692	880.540	132.341	5.413.595	982.187	64.000.876
171	P.MALLOCA	287.899.121	36.433.137	17.834.646	2.954.880	90.945	16.435.228	2.882.478	415.600.283
334	PALMAS	420.866.112	95.079.833		5.771.320	2.041.954	115.578.082	4.388.454	444.938.853
37	PONTYVENA	45.166.725	10.289.295		439.260		7.022.787	431.120	63.751.165
148	S.C.TEMERLE	204.078.489	32.124.190	29.786.121	2.982.840	531.942	39.339.860	3.295.414	333.239.454
254	SANTANDER	310.677.898	65.756.025		10.232.783	1.578.808	44.999.143	4.412.292	444.375.083
286	SEVILLA	348.959.548	67.272.717		15.321.820	279.329	46.243.892	4.986.785	496.086.889
267	TARRAGONA	336.558.717	63.217.383		4.613.760	547.713	50.335.222	4.492.728	454.962.631
235	VIGO	388.895.513	58.224.827		4.040.800	277.889	35.675.760	3.836.568	489.214.563
53	V.DE ARGA	39.867.814	8.275.051		578.248	17.473	3.323.868	523.522	52.996.579
114	V.A.S.P.	136.941.946	29.148.880	11.188.785	1.969.590	897.475	11.990.518	1.864.647	188.389.121
4.288	TOTAL	5.326.427.882	1.179.355.309	154.970.986	105.082.854	9.366.481	816.434.352	74.718.289	6.597.754.351

PUERTOS AUTONOMOS (MASAS SALARIALES PARA 1.989)

PUERTO	DE	SALARIOS BASE	MESESIANO	TRANSPORTE Y EMBAJES	COMPLEMENTOS	OTRAS EXTRAS	F.F.SOCIALES	ECONOMATO	CONTRATO	MASA SALARIAL
BARCELONA	616	703.812.548	108.485.888	10.846.400	244.709.881	1.327.962.800	12.278.871	7.815.000	15.866.880	1.368.112.710
BILBAO	492	431.861.728	145.836.969	18.835.236	291.811.600	1.049.416.700	18.496.167	3.588.000		1.045.810.876
BURSA	182	387.955.148	113.845.888	6.531.760	138.744.888	633.677.500	8.336.726			646.716.362
VALENCIA	372	482.788.118	105.302.888	8.426.100	191.112.712	785.772.520	7.857.770	1.800.000	1.812.200	787.251.368
TOTAL	1.662	2.006.799.542	584.381.688	34.199.636	527.717.281	3.797.828.800	37.678.784	15.113.000	12.999.080	3.883.111.281

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23950 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un aparato receptor de televisión, marca «Tensai», modelo TCT 2100, fabricado por «Goldstar Europe GmbH», en su instalación industrial ubicada en Worms (República Federal de Alemania).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Docksa, Sociedad en Comandita», con domicilio social en Virgen del Río, 8-10, municipio de Pamplona, provincia de Navarra, para la homologación de un aparato receptor de televisión, fabricado por «Goldstar Europe GmbH», en su instalación industrial ubicada en Worms (República Federal de Alemania);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio «CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave número 2663-B-IE, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TDDCKGEGIA01TV, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contrasena de homologación GTV-0361, y fecha de caducidad el día 24 de julio de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción, antes del día 24 de julio de 1990.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Características comunes a todas las marcas y modelos

- Primera. Descripción: Cromaticidad de la imagen
- Segunda. Descripción: Diagonal de tubo pantalla. Unidades: Pulgadas.
- Tercera. Descripción: Mando a distancia.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Tensai», modelo TCT 2100.

Características:

- Primera: Policromática.
- Segunda: 21.
- Tercera: Sí.

Para la plena vigencia de esta resolución de homologación y el posterior certificado de conformidad, deberá cumplirse, además, lo especificado en el artículo 4.º del Real Decreto 2704/1982, de 3 de septiembre, en el sentido de obtener el certificado de aceptación radioeléctrica.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 24 de julio de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.