

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21570** *RESOLUCION de 19 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo Interprovincial de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran al mismo.*

Visto el texto del VII 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, recibido en esta Dirección General del día 9 de julio de 1985, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y Costas del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, el día 27 de junio de 1985, al que acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda en cumplimiento del artículo 20 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, y en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión negociadora.

Madrid, 19 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

## VII 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

Firman el presente Convenio, por parte de la Administración, el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y por parte de los trabajadores, la representación de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (C.C.OO.)

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

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

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-Este Convenio tendrá aplicación, a efectos económicos y sociales, desde el 1 de enero de 1985, y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Las partes firmantes se remiten a la declaración genérica del AES, contenida en el capítulo III, artículo 9.º, que textualmente dice:

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

Art. 4.º *Denuncias.*-Habrá prórroga automática del Convenio durante un año, y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación de las Entidades u Organismos o por la representación sindical, con un plazo de preaviso superior a un mes respecto a la fecha en que finalice el mismo.

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

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

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

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

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

Art. 8.º *Comisión general de vigilancia e interpretación del Convenio.*-Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio, y para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y de los trabajadores. Esta Comisión, cuya composición no superará a los veinte miembros, deberá constituirse dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

A los efectos de su resolución por la autoridad competente, y sobre las materias y con los fines mencionados en el párrafo anterior, podrá emitir informe tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada, como sobre cualquier otra que la Comisión entienda deba conocer.

El procedimiento para elevar ante la Comisión General las cuestiones colectivas en litigio se iniciará, mediante acuerdo tomado en este sentido, en las reuniones que se celebren entre la Dirección y el Comité de Empresa, que tendrán lugar, al menos, cada dos meses. En caso de no existir acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se podrán elevar cuestiones a la Comisión con la información de ambas partes.

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

Los representantes del personal en la Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer del tiempo mínimo imprescindible para realizar las funciones inherentes a su condición de miembro de la Comisión. Las horas de trabajo necesarias serán retribuidas y cada miembro no superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.

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

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

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 9.º *Organización.*-De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Entidad u Organismo, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas.

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

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

Art. 11. *Celadores-Guardamuelles.*—Dadas las peculiaridades organizativas, obligacionales y de prestación del servicio de los Celadores-Guardamuelles, se incorpora su regulación específica en los correspondientes capítulos de este Convenio.

Se recomienda la sustitución de armas de fuego por otros elementos de defensa que entrañen menos riesgo. Siempre que la autoridad gubernativa competente en el lugar de ubicación del puerto lo permita, el uso de armas de fuego será voluntario. En su caso se estará a lo establecido en el Reglamento de Armas, publicado por Decreto 2179/1981, de 24 de julio, y en la restante legislación vigente sobre la materia.

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

### CAPITULO III

#### Plantillas, ingresos y ascensos

Art. 12. *Plantillas.*—Las plantillas del personal serán aprobadas por el Organismo 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 del Comité de Empresa, pudiendo solicitar la citada Dirección General cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

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

Art. 13. *Contratos de formación.*—Durante la vigencia del presente Convenio, los Organismos y Entidades Portuarias, siempre que las dotaciones presupuestarias lo permitan, y con cargo a la masa salarial, llegarán a concertar un número de contratos de formación profesional que suponga el 1 por 100 de la plantilla con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte cumplidos, no aplicándose límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido según los apartados a) y b) del artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, deberán comprender un periodo de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 21 del presente Convenio y máximo de dos tercios.

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

En la formalización del contrato se observará lo que proceda y sea de aplicación al de Formación Laboral, lo dispuesto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

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

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

Los Directores de los Puertos y Organismos a los que estén adscritos los trabajadores en régimen de contratación de formación laboral les expedirán el pertinente certificado en el que conste la duración del contrato, la naturaleza o clase de las tareas realizadas, su aptitud para las mismas y el orden de prelación de méritos obtenidos.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato, y una vez cumplido el mismo se extinguirá la relación laboral con el Organismo o Entidad, aunque el trabajador tendrá derecho a la primera vacante que se produzca de ayudante de oficio de su especialidad, siempre que el certificado de formación y el del Director sean favorables, previo informe del Comité de Empresa.

La retribución del trabajador con contrato de formación laboral será la estipulada en el contrato individual, tomando como base de cálculo el salario establecido en la tabla salarial del Convenio vigente, en proporción a la jornada total convenida, teniendo en cuenta que la retribución corresponda sólo a las horas efectivamente trabajadas.

Art. 14. *Ingresos.*—1. El ingreso del personal se realizará con arreglo a las necesidades a cubrir.

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

- 1.1. Tener la nacionalidad española.
- 1.2. Aptitud física suficiente para el puesto de trabajo.

1.3. Haber cumplido la edad que fijen las Leyes.

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

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

1.6. Para el caso de los Celadores-Guardamuelles, será necesario, además, y específicamente:

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

b) Conocer perfectamente el Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto, y los Reglamentos y Normas Especiales complementarios a este Reglamento, con criterios claros sobre el contenido de sus artículos y forma de interpretarlos.

c) Tener conocimientos generales de las reglas de aplicación de las tarifas por servicios y de los datos necesarios para su liquidación.

d) Acreditar el cumplimiento de los requisitos precisos para ser investidos de agente de la Autoridad.

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

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

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

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

En la valoración, realización y calificación de las pruebas de acceso participarán dos representantes del personal. Estos representantes serán designados por el Comité de Empresa y si es posible serán de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de los Organismos competentes y, en su defecto, por Empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal.

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

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

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

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

Art. 16. *Ascensos y otras provisiones de vacantes.*—1. Los niveles 1 al 7 del anejo 1 se cubrirán mediante examen de aptitud y méritos. En igualdad de condiciones se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto.

2. Las vacantes que se produzcan en los niveles 8 al 12 del anejo 1 se proveerán por el Director del Puerto por elección entre los tres aspirantes con mejor clasificación de los aprobados en el preceptivo examen de aptitud y méritos, que se celebrará entre el personal de los niveles iguales o superiores al 6, con al menos tres años de antigüedad en el Organismo. En caso de que no exista personal con esta antigüedad, la convocatoria se extenderá al resto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Director resolverá en plazo no superior a quince días, exponiendo nuevamente el escalafón rectificado, en su caso, durante otros 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.

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

## CAPITULO IV

### Clasificación del personal

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

En cuanto al personal de contratación temporal y sus diversas modalidades, les será de aplicación la legislación vigente, siendo atribución del Director del puerto el nombramiento del personal necesario para la realización de estos trabajos, oído el Comité de Empresa o el Delegado de Personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO V

### Movilidad

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

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

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

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

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

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

c) Por disminución de la capacidad física del trabajador: El personal cuya capacidad, por edad u otras circunstancias, haya disminuido antes de su jubilación, deberá ser destinado por la Dirección, oído el Comité de Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones.

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

d) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de la explotación, condiciones antieconómicas de la misma, saturación de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Entidad u Organismo a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto. Todo ello de acuerdo con lo previsto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

## CAPITULO VI

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

Art. 21. *Jornada laboral*.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral anual de 1.820 horas de trabajo efectivo.

La jornada semanal será de 40 horas, con horarios de tipo convencional y descanso, en caso de jornada partida, no superior a dos horas.

Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes podrán pactar otros sistemas de jornada semanal, en cuyo caso el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual establecido. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, artículo 34 y siguiente.

Art. 22. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

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

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte

proporcional que le corresponda. El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año natural, excepto los afectados por ILT 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.

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

Art. 23. *Descanso dominical.*—Se observará el descanso dominical y el de los días festivos, con arreglo a la legislación vigente, cuando se trabaje en un domingo o día festivo, se percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación de la cuantía establecida en el anejo 5, con derecho a descanso dentro de un periodo de tiempo razonable y en día laborable. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

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

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

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

- a) Matrimonio:
  - Diecisiete días naturales.
- b) Nacimiento:
  - Dos días naturales o cuatro si acaece en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- c) Enfermedad grave:
  - Dos días en los casos de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días más.
- d) Fallecimiento:
  - Dos días en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca el fallecimiento en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días más.
- e) Traslado de domicilio:
  - Cuando sea dentro de la misma localidad, dos días.
- f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución e indemnización alguna, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- i) Hasta seis días naturales cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del Servicio.
- j) Los días 6, 24 y 31 de diciembre se procurará que el máximo de personal de los puertos disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos.
- k) Asimismo, siguiendo la costumbre, el personal disfrutará de licencia con sueldo el día 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, cuando esta fecha no estuviese declarada como fiesta local.

Las licencias de los apartados b), c) y d) se autorizarán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa. Las licencias de los apartados i) y j) se solicitarán sin previa justificación.

Art. 25. *Licencias sin sueldo.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres

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

Art. 26. *Excedencias.*—1. *Excedencia voluntaria.*—Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento y Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

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

2. *Excedencia forzosa.*—Que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. *Excedencia especial.*—Pasará a esta situación el personal dependiente de los Organismos o Entidades portuarias que:

a) Afiliado a una Central Sindical legalmente constituida, sea designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección en la misma que le incompatibilice con el cumplimiento de su horario de trabajo y tareas a desarrollar durante él.

b) A petición propia y autorizado por la Dirección del Puerto, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan a juicio de la misma y de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa, preste sus servicios de forma permanente en utillaje que, siendo propiedad de los Organismos portuarios, sea utilizado por terceros en régimen de concesión administrativa, cuyas cláusulas contemplen la posibilidad del empleo de personal de Organismos Portuarios.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VII

### Salarios y otras formas de retribución

Art. 27. *Salario base.*—Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio serán en 1985 los que figuran en el anejo 2 de este Convenio.

**Art. 28. Remuneración básica anual.**—La remuneración básica será calculada anualmente y pagadera en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de igual cuantía todas ellas, de acuerdo con lo citado en el anejo número 2.

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

- a) Por cada uno de los cinco primeros trienios, se pagará a razón del 4,7247 por 100 del salario base correspondiente a la categoría que ostente. A estos efectos el cálculo se hará teniendo en cuenta el tiempo que hubiera trabajado como eventual o interino.
- b) Por cada uno de los trienios sexto a noveno se pagará al 8,0275 por 100 del salario base correspondiente a la categoría que ostente y en las mismas condiciones del apartado anterior.

No se devengarán más trienios a partir del noveno.

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

**Art. 30. Pagas extraordinarias.**—El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una en 1 de junio y otra en 15 de diciembre, y consistirán en una cantidad equivalente a una mensualidad del salario base más la antigüedad. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año, y al personal que no le correspondiera cobrar una paga completa percibirá la sexta parte de la misma, multiplicada por el número de meses desde el último semestre natural.

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

En función del objetivo de empleo antes señalado se acuerda la compensación por tiempo de descanso de las horas extraordinarias estructurales 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.

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

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

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario-hora fijado en el anejo 2, sin repercusión alguna por antigüedad.

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.º punto 1 del Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por el Puerto y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

**Art. 32. Plus de transporte, residencia y ayuda de comidas para el personal embarcado.**—En concepto de indemnización por gastos de transporte hasta el centro de trabajo, todo el personal vinculado por este Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, y sin distinción de categoría, un plus de la cuantía señalada en el anejo 3, debiendo considerarse, 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.

El plus de residencia será de un 12,10 por 100 para las Islas Baleares, 21,41 por 100 para Gran Canaria y Tenerife, 29,31 por 100 para Ceuta y Melilla, 25,13 por 100 para La Palma y Lanzarote, y el 27,92 por 100 para Fuerteventura, Gomera, Hierro y demás islas canarias, sobre el salario base, abonándose en doce mensualidades.

Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquéllas en circunstancias que les impidan pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúan, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, percibirán una ayuda de comida para personal embarcado (plus de embarque) en las siguientes condiciones:

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

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

**Art. 33. Plus de inmersión.**—Todo el personal que con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión, recibirá un plus de 300 pesetas por hora.

**Art. 34. Pluses de nocturnidad y turnicidad.**—a) Plus de nocturnidad.

Todo trabajador que realice su labor entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución complementaria específica incrementada un 25 por 100 sobre el salario base. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus únicamente sobre el tiempo trabajado, y si las horas nocturnas exceden de cuatro, 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 anejo correspondiente del presente Convenio.

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

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

**Art. 35. Sustitución y trabajos de categoría superior.**—

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

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

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

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

**Art. 36. 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 anejo 3.
- b) Si realizan las dos comidas principales, el 55 por 100 de dicha dieta.
- c) Si realizan una sola comida principal, el 30 por 100 de dicha dieta.

Cuando el desplazamiento comprenda más de un día, en el de salida percibirán la dieta íntegra, e igualmente en el de llegada si en

este día hubiesen de realizar, en las circunstancias a que se refiere el párrafo primero, las dos comidas principales.

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

2. El personal que preste sus servicios en embarcaciones fuera de su residencia habitual, cuando se produzca una interrupción en su trabajo igual o superior al descanso semanal o con motivo de este, con la autorización de la Dirección podrá optar por permanecer a bordo o regresar a su domicilio, siempre y cuando el gasto del desplazamiento no sea superior a las ayudas a devengar, en cuyo caso sólo tendrá derecho al percibo de las ayudas correspondientes indicadas en el artículo 32.

## CAPITULO VIII

### Obras sociales y previsión

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

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

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

Art. 38. *Fondo para fines sociales.*—En cada organismo portuario se constituirá un fondo para el personal sujeto a este Convenio, del 1 por 100 del total de la nómina del personal. Dicho fondo será ingresado en una Entidad bancaria, a nombre de la Comisión de Fines Sociales, mensualmente cuando se efectúe el pago de la nómina.

Se confeccionará un Reglamento para la Administración del Fondo por el Comité de Empresa, 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 estudio para los hijos de los mismos.
- Las actividades culturales y deportivas.
- Las situaciones excepcionales en lo asistencial

Art. 39. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que se encuentren cumpliendo su inexcusable Servicio Militar o equivalente, y que tuviesen cargas familiares directas debidamente acreditadas y comprobadas por la Dirección y el Comité de Empresa, tendrán derecho a percibir el 70 por 100 de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias.

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

Art. 40. *Formación Profesional.*—1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales organizados por la propia Administración.

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

Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo en ningún caso de diez días al año.

3. Los Organismos de la Administración, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesionales para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente, para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesionales—sin perjuicio de aquéllos que se acuerden en cada Organismo entre la Dirección y los

representantes de los trabajadores—, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Art. 41. *Vestuario.*—Las Juntas de Puertos, Comisiones Administrativas y demás servicios de Puertos dotarán a todo su personal obrero de dos prendas de trabajo al año. Igualmente, proveerán de botas de agua, calzado de seguridad, guantes o trajes especiales a los obreros de los sectores que lo necesiten, y de todos aquellos elementos que los Comités de Seguridad e Higiene establezcan.

Art. 42. *Préstamos de viviendas.*—Por los Organismos portuarios se podrán conceder al personal trabajador préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas o para la reparación de las mismas, si existe 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.

Art. 43. *Anticipos.*—Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos de Puertos podrán conceder a su personal ligo 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.

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) En cada Organismo portuario se constituirá un Comité de anticipos y vivienda, integrado por representantes de todo el personal afectado, para informar sobre los que se soliciten. Los representantes del personal en ese Comité serán designados por el Comité de Empresa.

f) Las cantidades reembolsadas al Organismo serán contabilizadas como nuevos fondos disponibles.

Se realizarán las gestiones y estudios oportunos en orden a aumentar el importe del crédito disponible para los mencionados anticipos.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley General Presupuestaria 11/1977, de 4 de enero, para la generación de créditos por ingresos derivados de reembolsos de estos anticipos. El fondo de cuentas anticipadas será revisable.

Art. 44. *Comedores y economatos.*—Se realizarán los estudios y gestiones oportunos en orden a que por los Organismos competentes de la Administración del Estado se autorice su creación en cada puerto o integración de su personal en otros existentes en las proximidades, si no fuera aconsejable su creación o mantenimiento. Todo ello sin perjuicio del exacto cumplimiento de lo previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

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

Art. 45. *Jornada reducida.*—El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

Art. 46. *Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias.*—Antes de su ingreso, y con carácter anual, los Organismos portuarios someterán a su personal a un reconocimiento en un Centro médico especializado, siempre que exista un establecimiento de tal naturaleza en la ciudad o sus proximidades.

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

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

Art. 47. *Acción social para jubilados.*—Las Entidades y Organismos facilitarán la participación del personal jubilado en las actividades de tipo social, cultural o recreativo, que se organicen con carácter general, procurando, si ello fuera posible, proporcionar un local adecuado a tales efectos.

Art. 48. *Montepío*.—El Montepío de Obreros y Empleados de Puertos, como Entidad de Previsión Social que actúa en sustitución de las Entidades Gestoras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, deberá otorgar, como mínimo, las prestaciones incluidas en la acción protectora obligatoria de la Seguridad Social con las cuantías vigentes en cada momento, y le serán de aplicación las revalorizaciones y mejoras de prestaciones que se determinen.

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

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

Art. 49. *Jubilaciones*.—Se establecen dos tipos de jubilaciones para el personal acogido a este Convenio:

Forzosa.  
Voluntaria.

1. *Forzosa*.—Con carácter general, la jubilación forzosa por edad se producirá al cumplirse los sesenta y cuatro años de edad, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores respecto al periodo de carencia, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

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

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

## CAPITULO IX

### Faltas y sanciones

Art. 50. *Faltas*.—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1 La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2 El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4 La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8 La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.14 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15 El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

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

Art. 51. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a treinta días.

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 52. *Procedimiento sancionador*.—1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

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

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene

Art. 53. *Comité de Seguridad e Higiene*.—En todos los Organismos y Entidades portuarias que superen los 50 trabajadores, existirá un Comité de Seguridad e Higiene, con arreglo a lo siguiente:

## a) Composición:

será paritaria, con un máximo de cuatro vocales en los puestos de 50 a 100 trabajadores, y de ocho vocales en los Centros de trabajo de hasta 250 trabajadores y de 12 cuando se supere este censo laboral. El Presidente y Secretario serán nombrados conforme a la normativa vigente, recayendo habitualmente esta designación en el Ingeniero de Conservación y el Jefe de Relaciones Sociales o de Personal, respectivamente.

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 puesto, 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 hubieren ocurrido, procurando extraer de ellos experiencia y medidas de seguridad y disponer, en casos excepcionales, prestaciones a favor del accidentado.

## d) Desarrollo de las reuniones:

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

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

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

## e) Periodicidad:

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

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá, además, la obligación de hacer observar, en cada Centro de trabajo, las medidas legales y reglamentarias sobre la materia, en particular el contenido del artículo 19, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores. En todo supuesto de riesgo de accidente que fuera inminente, la actuación de los miembros del Comité deberá ser refrendada por el Presidente o personal en quien delegue.

## f) Atribuciones:

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

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

El Organismo analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adoptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informándose de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada Centro de trabajo de los

medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

Cuando exista peligro para la salud física o mental de los trabajadores, estos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

Se acuerda el establecimiento de un plan nacional de seguridad e higiene en el trabajo en puertos para un periodo de cuatro años, que la Dirección presentará a la representación de los trabajadores durante el primer año de vigencia del VII Convenio Colectivo.

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

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

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

Por la Dirección, oído el Comité de Empresa, se establecerá la relación de tales trabajos, considerándose especialmente, a título enunciativo, la altura, intemperie y espacios confinados, las zonas de mercancías peligrosas, redes eléctricas, etc. Si no hubiera conformidad por parte de los trabajadores, se estará a lo establecido por la autoridad laboral.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de tales características se les dará un descanso compensatorio equivalente al 25 por 100 del tiempo trabajado en tales circunstancias. La concesión de este descanso se limitará a ocasiones verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las causas negativas que lo originen.

## CAPITULO XI

## Relaciones sindicales

Art. 55. *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 250 a 500 y a cuarenta en los de 501 en adelante, siendo esta cifra a todos los efectos, incluso los del artículo 9.º, la garantía horaria más amplia.

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 pudiera interrumpir la prestación laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

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

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

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

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

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

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

Art. 56. *Comités de Empresa.*—Las competencias de los Comités de Empresa, como órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de una Entidad u Organismo cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores fijos, vienen regulados por las disposiciones legales en vigor y en refrendo a su importante labor se hace de las mismas un reconocimiento expreso.

Art. 57. *Secciones Sindicales.*—La representación económica considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre los trabajadores y la Dirección, todo ello sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley y por este Convenio a los Comités de Empresa; en este sentido podrán formarse Secciones Sindicales constituidas por los afiliados a la Central de que se trate en la Entidad u Organismo correspondiente.

Podrá un solo miembro de la Sección Sindical utilizar el mismo número de horas que los miembros del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

Art. 58. *Delegado Sindical.*—En los puertos que reúnan las condiciones del párrafo segundo del artículo anterior podrá existir un Delegado Sindical, que ostentará la representación de la Sección y del Sindicato a todos los efectos, deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro y preferentemente miembro del Comité de Empresa. En este supuesto, podrá acumular, a su crédito de horas mensuales necesarias para la defensa de los intereses que represente, hasta un máximo de 1/3 de las que correspondan, durante ese período, a los restantes miembros del Comité pertenecientes a su Central, previo consentimiento formal de cada uno de ellos.

Las competencias de los Delegados Sindicales serán:

1. Representar y defender los intereses de la Central a la que 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 aquéllos.

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

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

Art. 59. *Recaudación de cuotas sindicales.*—El descuento de la cuota sindical se hará efectivo en todos los puertos, con la colaboración de la Entidad u Organismo, mediante el descuento de su importe en la nómina mensual de los afiliados.

Para ello, será necesario que el trabajador interesado remita al mismo un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las detracciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por períodos de un año.

Art. 60. *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 estuviere 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.

Art. 61. *Comisión Permanente.*—Dentro de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Convenio se constituirá una Comisión Permanente formada por ocho miembros de la misma, libremente elegidos por las Centrales Sindicales.

Esta Comisión Permanente tendrá como misión:

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Podrán usar un fondo de horas formado, como máximo, por la acumulación del 15 por 100 de los correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de las dos Centrales sindicales UGT y CC.OO. firmantes del Convenio. El uso de horas individuales a nivel local podrá ser de jornada completa o media jornada.

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

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

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

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

#### DISPOSICIONES FINALES

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

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

Tercera. *Compensación económica en materia de organización y productividad.*—En el ámbito de cada Organismo portuario deberán acordarse, entre los representantes de los trabajadores y las respectivas Direcciones, medidas con el fin de mejorar la eficacia de los puertos, aumentar su productividad, reducir horas extraordinarias estructurales e integrar pluses de turnicidad, penosidad, etc., estableciendo como contraprestación una compensación económica. La vigencia de dichos acuerdos será la misma que la del Convenio.

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

- Disposiciones generales: Capítulo I.
- Organización del trabajo: Capítulo II.
- Plantillas, ingresos y ascensos: Capítulo III.
- Clasificación del personal: Capítulo IV.
- Movilidad: Capítulo V.
- Faltas y sanciones: Capítulo IX.
- Seguridad e Higiene: Capítulo X.
- Relaciones sindicales: Capítulo XI.
- Disposiciones finales.
- Vacaciones y licencias: Artículos 24 y 25.
- Excedencias: Artículo 26.
- Retribuciones básicas, antigüedad y pagas extras de junio y diciembre: Artículos 27, 28, 29 y 30.
- Horas extraordinarias: Artículo 31.
- Sustitución y trabajos de categoría superior: Artículo 35.
- Fines generales para aplicación del Fondo de Acción Social: Artículo 38.
- Reconocimiento médico, botiquín y ambulancias: Artículo 46.
- Montepío: Artículo 48.
- Jubilación forzosa: Artículo 49.

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

Cuarta. *Generación de empleo.*—Dentro de la política de empleo se garantiza por las partes negociadoras el mantenimiento de la plantilla global cubierta en 31 de diciembre de 1984.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

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

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

#### ANEJOS

- Anejo 1. Grupos y categorías profesionales del personal.
- Anejo 2. Retribuciones del personal.
- Anejo 3. Pluses de transporte, embarque, inmersión, residencia y dietas de desplazamiento.
- Anejo 4. Definición de las categorías profesionales.
- Anejo 5. Festivos, turnos y nocturnidad.

#### ANEJO 1

##### Grupos y categorías profesionales del personal

	Nivel
a) Grupo de personal obrero de los Organismos y Entidades portuarias:	
Programador de Informática (*)	10
Encargado	9

	Nivel
Jefe de ferrocarril	9
Jefe de Celadores guardamuelles	9
Subencargado	8
Patrón Dragador	8
Subjefe de ferrocarril	8
Subjefe de Celadores guardamuelles	8
Operador de ordenador (*)	8
Jefe de equipo	7
Maquinista de locomotora de ingreso anterior a 1 de enero de 1982 (a amortizar)	7
Factor	7
Patrón de Puerto	7
Codificador-Grabador de Informática (*)	7
Oficial de primera de oficio	6
Maquinista de grúas y puentes	6
Maquinista de locomotora de ingreso posterior a 1 de enero de 1982	6
Capataz de maniobras	6
Cocinero de primera	6
Buzo (a amortizar)	6
Contramaestre	6
Factor auxiliar	6
Escafandrista	6
Cobrador	6
Conductor	6
Conserje	6
Celador guardamuelles	6
Auxiliar administrativo	6
Basculero	6
Oficial de segunda de oficio	5
Cocinero de segunda	5
Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval.	5
Subcapataz de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquinaria auxiliar	5
Capataz	5
Listero (a amortizar)	5
Almacenero	5
Guardagujas	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 Escafandrista	3
Marinero	2
Peón especialista	1
Marmitón	1
Mozo de almacén (a amortizar)	1
Aprendiz de segundo año (subnivel)	A-2
Aprendiz de primer año (subnivel)	A-1
b) Grupo de personal técnico y administrativo de puertos autónomos:	
Subjefe de Sección	12
Capitán de la Marina Mercante	11
Maquinista naval Jefe	11
Licenciado en Derecho	11
Licenciado en Ciencias Económicas	11
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	11
Arquitecto Técnico o Aparejador	11
Profesor mercantil	11
Oficial de máquinas	11
Depositario Pagador	11
Comisario de Explotación	11
Contramaestre titulado	11
Jefe de Cargadero de mineral	11
Jefe de Seguridad	11
Jefe de Administración/Negociado	10
Programador de Informática	10
Graduado social	10
Ayudante Técnico Sanitario	10
Contramaestre de Mantenimiento o Explotación	10
Patrón mayor de Cabotaje	8
Mecánico naval mayor	8
Subjefe de Administración/Negociado	8
Operador de Ordenador	8



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

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

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

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

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

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

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

**Contramaestre.**—Es el operario que, por su experiencia y práctica marinera, dirige, bajo las órdenes del Capitán, Patrón o Primer Oficial, los trabajos de limpieza y toda clase de faenas marineras que se originen a bordo. Distribuirá equitativamente el trabajo y vigilará su más exacta ejecución.

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

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

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

**Buceador.**—Es aquel que, además de realizar las funciones que se señalan para todo Marinero, puede 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 y desempeñando las funciones de Jefe de Ferrocarril en los turnos de trabajo en que no se disponga de esta categoría.

**Maquinista de locomotoras.**—Es el operario que sabe conducir y conoce la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y

maniobras, limpieza y engrase general de las locomotoras y realiza en ruta reparaciones que no requieran la asistencia del personal especializado de los talleres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Basculero.**—Es el que tiene por misión pesar, cobrar, en su caso, la pesada, y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en el departamento o sección en que presta sus servicios, siendo asimismo responsable de la limpieza y policía de las básculas.

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

**Guardián de locales y riberas.**—Es el que tiene por misión vigilar los almacenes, locales y el resto de los terrenos de la zona de servicios, así como las maquinarias y materiales de los Organismos.

**Conserje.**—Comprende esta categoría a quienes, reuniendo las condiciones prácticas de mando necesarias, dirigen un grupo de obreros en trabajos de peonaje.

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

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

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

**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, a 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.

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

## II. Personal Técnico y Administrativo de los Puertos Autónomos

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

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

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

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

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

**Ingeniero Técnico de Obras Públicas.**—Es el que, en posesión del correspondiente título oficial, realiza las actividades para las que éste le capacita.

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

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

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

**Oficial de Máquinas.**—Es el que, en posesión del título de Oficial de Máquinas de la Marina Mercante de primera clase, realiza las actividades para las que éste le ha capacitado.

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

**Comisario de Explotación.**—Es el que, estando en posesión del título de Capitán de la Marina Mercante o de Ingeniero Técnico de

Obras Públicas, tiene la responsabilidad inmediata de la atención de peticiones de servicios, de las operaciones portuarias y del cumplimiento del condicionado de las tarifas.

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

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

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

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

Será específicamente responsable de:

Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.

Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

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

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

Documentación del manual de operaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Patrón de 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.

**ANEJO 5**  
**Festivos, turnos y nocturnidad**

Niveles	Percepciones festivos (artículo 23)	Turnicidad (artículo 34)		Nocturnidad (artículo 34)	
		Dos turnos	Tres turnos	Día	Hora
12	3.413	341	512	903	112,90
11	3.031	330	496	802	100,20
10	2.779	303	454	735	91,90
9	2.636	264	395	697	87,20
8	2.364	236	355	625	78,20

Niveles	Percepciones festivos (artículo 23)	Turnicidad (artículo 34)		Nocturnidad (artículo 34)	
		Dos turnos	Tres turnos	Día	Hora
7	2.214	221	332	586	73,20
6	2.056	206	308	544	68,00
5	1.982	198	297	524	65,60
4	1.957	196	294	518	64,70
3	1.928	193	289	510	63,80
2	1.902	190	285	503	62,90
1	1.868	187	280	494	61,80

**ANEJO 6**

**Importe del plus de residencia**  
**(Artículo 32)**

Niveles	Islas Baleares			Gran Canaria y Tenerife			Las Palmas y Lanzarote			Resto de las islas Canarias			Ceuta y Melilla		
	12,10 por 100			21,41 por 100			25,13 por 100			27,92 por 100			29,31 por 100		
	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D
12	159.528	13.294	437	282.276	23.523	773	331.332	27.611	908	368.112	30.676	1.009	386.436	32.203	1.059
11	141.672	11.806	388	250.668	20.889	687	294.228	24.519	806	326.892	27.241	896	343.164	28.597	940
10	129.864	10.822	356	229.776	19.148	630	269.712	22.476	739	299.652	24.971	821	314.568	26.214	862
9	123.192	10.266	365	217.968	18.164	597	255.840	21.320	701	284.244	23.687	779	298.392	24.866	818
8	110.484	9.207	303	195.492	16.291	536	229.464	19.122	629	254.940	21.245	698	267.636	22.303	733
7	103.500	8.625	284	183.132	15.261	502	214.944	17.912	589	238.812	19.901	654	250.692	20.891	687
6	96.096	8.008	263	170.028	14.169	466	199.572	16.631	547	221.724	18.477	607	232.764	19.397	638
5	92.652	7.721	254	163.392	13.661	449	192.420	16.035	527	213.780	17.815	586	224.424	18.702	615
4	91.464	7.622	251	161.832	13.486	443	189.960	15.830	520	211.044	17.587	578	221.556	18.463	607
3	90.132	7.511	247	159.480	13.290	437	187.188	15.599	513	207.960	17.330	570	218.316	18.193	598
2	88.896	7.408	244	157.284	13.107	431	184.620	15.385	506	205.116	17.093	562	215.328	17.944	590
1	87.300	7.275	239	154.464	12.872	423	181.308	15.109	497	201.444	16.787	552	211.464	17.622	579
A-2	73.008	6.084	200	129.180	10.765	354	151.620	12.635	415	168.456	14.038	462	176.844	14.737	846
A-1	69.564	5.797	191	123.084	10.257	337	144.468	12.039	396	160.512	13.376	440	168.504	14.042	

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

**ANEJO 7**

**Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos Autónomos**

**I. CUADROS RESUMEN DE LAS MASAS SALARIALES DE 1984**

**II. CUADROS RESUMEN DE LAS MASAS SALARIALES PREVISTAS PARA 1985**

*Resumen de las masas salariales correspondientes a 1984 certificadas por las Juntas de Puertos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos*

Puertos	Número de trabajadores	Salarios base (a)	Antigüedad (a)	Residencia	Plus de transporte y embarque	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Masa salarial 1984
Algeciras-La Línea	156	131.047.294	26.889.088	-	1.908.600	18.611.653	178.456.635
Alicante	172	144.902.604	49.240.610	-	2.775.668	25.893.046	222.811.928
Almería	64	54.086.816	10.626.533	-	804.350	7.594.960	73.112.659
Avilés	181	149.499.868	50.007.944	-	8.612.837	17.418.229	225.538.873
Bahía de Cádiz	205	172.390.414	49.939.028	-	2.485.500	28.241.916	253.056.858
Cartagena	184	155.237.712	54.577.977	-	2.465.270	28.391.588	240.672.547
Castellón	68	56.795.533	12.307.804	-	952.250	9.950.503	80.006.090
Ceuta	139	117.028.296	39.406.880	30.092.990	1.570.700	10.580.846	198.679.712
El Ferrol	46	38.347.442	11.403.090	-	916.000	5.942.445	56.608.977
Gijón	514	428.794.856	157.714.238	-	5.276.500	98.924.128	690.709.722
La Coruña	187	153.502.818	46.338.456	-	1.993.682	24.755.809	226.590.765
La Luz y Las Palmas	266	221.663.078	67.704.688	43.699.293	2.926.000	25.456.556	361.449.615
Málaga	192	161.699.524	38.855.625	-	3.105.500	27.443.758	231.104.407
Meiella	64	53.632.992	14.479.679	13.787.072	731.750	3.470.021	86.101.514
Palma de Mallorca	175	147.539.224	35.289.472	16.316.631	2.380.000	9.429.112	210.954.439
Pasajes	352	307.372.212	82.511.910	-	5.142.437	84.627.837	479.654.396
Pontevedra	43	36.525.580	11.279.689	-	462.250	5.437.555	53.705.074
Santa Cruz de Tenerife	175	147.810.978	57.662.056	29.358.480	2.633.322	28.083.352	265.548.188
Santander	252	209.401.626	49.333.772	-	15.442.797	33.708.910	307.887.105
Sevilla	296	243.986.148	95.375.668	-	17.753.355	31.444.921	388.560.092
Tarragona	271	230.848.968	52.355.794	-	3.330.490	34.352.155	320.887.407
Vigo	233	196.252.056	59.628.518	-	2.458.400	28.458.110	286.797.084

Puertos	Numero de trabajadores	Salarios base (a)	Antigüedad (a)	Residencia	Plus de transporte y embarque	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Masa salarial 1984
Vilagarcía de Arosa	30	24.987.060	7.102.524	-	338.500	2.768.666	35.196.750
Comisión Administrativa de Grupos de Puertos	163	134.915.690	31.590.521	10.866.766	6.866.387	4.364.049	188.603.413
Totales	4.428	3.718.268.789	1.111.621.564	144.121.232	93.332.545	595.350.120	5.662.694.250
Fondo para fines sociales, 1 por 100 (artículo 39)							56.626.942
Ayuda para economatos y comedores (artículo 45)							9.068.400
Total general							5.728.389.592

(a) Incluye la parte de pagas extraordinarias.

## Resumen de las masas salariales correspondientes a 1984 certificadas por los Puertos Autónomos

Puertos	Numero de trabajadores	Salarios base (a)	Antigüedad (a)	Plus de transporte y embarque	Turnos, trabajos y horas extraordinarias	Masa salarial 1984
Barcelona	744	657.608.490	207.144.550	-	283.425.335	1.148.178.375
Bilbao	489	433.731.485	134.265.573	7.988.180	162.106.389	738.091.627
Huelva	325	282.791.656	119.092.164	4.771.332	99.380.114	507.025.418
Valencia	357	318.119.508	89.204.767	-	146.482.191	553.806.466
Totales	1.915	1.692.251.139	549.707.054	12.759.512	691.394.029	2.947.101.886

(a) Incluye la parte de pagas extraordinarias por ese concepto.

## Juntas de Puertos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos. Masas salariales previstas para 1985

Puertos	Numero de individuos	Salarios base (a)	Antigüedad (b)	Residencia	Pluses		Festivos y demás pluses	Horas extraordinarias	Total de las nominas	Fondo para fines sociales	Economa	Masa salarial 1985
					Transporte	Embarque						
Algeciras - La Línea	156	142.841.550	28.000.552	-	1.908.600	-	18.831.203	338.800	191.920.705	1.919.207	623.700	194.463.612
Alicante	172	157.943.838	51.899.578	-	2.775.668	-	26.296.287	373.550	239.288.921	2.392.889	-	241.681.810
Almería	64	58.954.629	11.796.423	-	804.350	-	7.683.814	138.995	79.378.211	793.782	217.800	80.389.793
Avilés	181	162.954.856	51.272.401	-	2.172.000	6.915.779	17.547.681	393.095	241.255.812	2.412.558	-	243.668.370
Bahía Cádiz	205	187.905.551	52.019.251	-	2.485.500	-	28.643.953	445.220	271.499.475	2.714.995	-	274.214.470
Cartagena	184	169.209.106	56.586.441	-	2.465.270	-	28.843.725	399.611	257.564.153	2.575.042	587.400	260.666.595
Castellón	68	61.907.131	13.286.119	-	952.250	-	10.101.336	147.682	86.354.518	863.945	224.400	87.482.863
Ceuta	139	127.560.843	40.493.230	32.049.034	1.570.700	-	10.596.391	301.880	212.572.078	2.125.721	425.700	215.123.499
El Ferrol	46	41.798.712	11.195.640	-	916.000	-	6.020.815	99.903	60.031.070	600.311	155.100	60.786.481
Gijón	514	467.386.393	164.730.112	-	5.276.500	-	100.775.546	1.116.306	739.284.857	7.392.849	-	746.677.706
La Coruña	187	167.318.072	47.660.635	-	1.993.682	-	25.092.356	406.127	242.470.872	2.424.709	577.500	245.473.081
La Luz y Las Palmas	266	241.612.755	70.376.861	44.340.752	2.926.000	-	25.642.553	577.700	385.476.621	3.854.766	924.000	390.255.387
Málaga	192	176.252.481	43.190.847	-	3.105.500	-	26.512.409	416.986	249.478.223	2.494.782	633.600	252.606.605
Melilla	64	58.459.961	15.452.261	14.683.232	731.750	-	3.435.127	138.995	92.901.326	929.013	211.200	94.041.539
Palma de Mallorca	175	160.817.754	36.735.382	16.556.142	2.380.000	-	10.231.920	380.065	227.101.263	2.271.013	561.000	229.933.276
Pasajes	352	335.035.711	86.140.085	-	4.242.437	-	86.402.198	764.474	512.584.905	5.125.849	-	517.710.754
Pontevedra	43	39.812.882	11.010.869	-	462.250	-	5.507.295	93.387	56.886.683	586.867	-	57.473.550
S. C. Tenerife	175	161.113.966	57.748.826	29.789.431	2.633.322	-	28.545.788	380.065	280.211.398	2.802.114	610.500	283.624.012
Santander	252	228.247.772	57.866.393	-	3.024.000	9.672.002	34.172.883	547.294	333.530.344	3.335.303	851.400	337.717.047
Sevilla	296	265.944.901	96.160.233	-	3.552.000	15.248.550	31.745.416	642.853	413.293.953	4.132.940	996.600	418.423.493
Tarragona	271	251.625.375	54.909.185	-	3.330.490	-	34.794.162	588.558	345.247.770	3.452.478	858.000	349.558.248
Vigo	233	213.914.741	58.903.673	-	2.458.400	-	28.805.823	506.030	304.588.667	3.045.887	-	307.634.554
Vilagarcía de Arosa	30	27.235.895	7.668.072	-	338.500	-	2.786.571	65.155	38.094.193	380.942	108.900	38.584.035
CAGP	163	147.058.102	32.533.437	11.026.278	1.956.000	3.050.000	6.363.440	354.005	202.341.262	2.023.413	501.600	204.866.275
Totales	4.428	4.052.912.977	1.157.636.506	148.444.869	54.461.169	34.886.331	605.378.692	9.616.736	6.063.337.280	60.633.375	9.068.400	6.133.039.055
		5.358.994.352				704.342.928		6.063.337.280		69.701.775		6.133.039.355

(a) Incluye las dos pagas extraordinarias.

(b) Incluye la parte correspondiente a pagas extraordinarias y los cumplimientos vegetativos.

*Puertos Autónomos. Masas salariales previstas para 1985*  
Conjunto de todo el personal

Puerto	Número de individuos	Salarios base (a)	Antigüedad (b)	Pluses de transporte y embarque	Turnos, trabajos festivos, horas extraordinarias y otros pluses	Total de las nóminas	Fondo para fines sociales	Total de la masa salarial
Barcelona	744	714.979.334	211.804.874	-	293.741.872	1.220.526.080	12.205.261	1.232.731.341
Bilbao	489	471.969.410	139.521.609	8.048.227	167.767.342	787.306.588	7.873.066	795.179.654
Huelva	325	308.242.905	121.109.382	4.771.332	102.979.809	537.103.428	5.371.034	542.474.462
Valencia	357	346.750.263	91.141.703	-	150.876.656	588.768.622	5.887.686	594.656.308
<b>Total</b>	<b>1.915</b>	<b>1.841.941.912</b>	<b>563.577.568</b>	<b>12.819.559</b>	<b>715.365.679</b>	<b>3.133.704.718</b>	<b>31.337.047</b>	<b>3.165.041.765</b>

(a) Incluye las pagas extraordinarias.

(b) Incluye las pagas extraordinarias y las variaciones vegetativas.

*Puertos Autónomos. Masas salariales previstas para 1985*  
Personal obrero

Puertos	Número de individuos	Salarios base (a)	Antigüedad				Pluses de transporte y embarque	Turnos, trabajos festivos y horas extraordinarias	Total de las nóminas	Fondo para fines sociales	Total
			Trienios al 4,72471 por 100	Trienios al 8,02753 por 100	Jubilaciones	Total (b)					
Barcelona	628	580.720.032	101.185.314	69.439.904	2.172.911	168.452.307	-	222.545.417	971.717.756	9.717.178	981.434.934
Bilbao	419	386.671.400	74.948.164	44.708.156	786.983	118.869.337	5.986.602	111.600.082	623.127.421	6.231.274	629.358.695
Huelva	281	255.545.318	52.035.864	53.574.808	2.538.096	103.072.576	4.771.332	70.638.021	435.242.517	4.352.425	439.594.942
Valencia	295	273.999.480	41.943.729	34.276.465	761.589	75.458.605	-	110.799.548	460.257.633	4.602.576	464.860.209
<b>Totales</b>	<b>1.623</b>	<b>1.496.936.230</b>	<b>270.113.071</b>	<b>201.999.333</b>	<b>6.259.579</b>	<b>465.852.825</b>	<b>10.757.934</b>	<b>515.583.068</b>	<b>2.490.345.327</b>	<b>24.903.453</b>	<b>2.515.248.780</b>

(a) Incluye las pagas extraordinarias.

(b) Incluye las pagas extraordinarias y las variaciones vegetativas.

*Puertos Autónomos. Masas salariales previstas para 1985*  
Personal técnico y administrativo

Puertos	Número de individuos	Reintegraciones básicas	Antigüedad				Complem. proc. de básicas	Embarque	Turnos, trabajos festivos y horas extraordinarias	Total de las nóminas	Fondo para fines sociales	Total
			Trienios al 4,7247 por 100	Trienios al 8,0275 por 100	Jubilaciones	Total (b)						
Barcelona	116	134.259.302	24.212.542	19.648.971	508.946	43.352.567	1.813.777	-	69.382.678	248.808.324	2.488.083	251.296.407
Bilbao	70	85.298.010	14.142.369	6.509.912	-	20.652.272	797.761	2.061.625	55.369.499	164.179.167	1.641.792	165.820.959
Huelva	44	52.697.587	9.375.219	8.993.250	331.663	18.036.806	628.592	-	31.713.196	103.076.181	1.030.762	104.106.943
Valencia	62	72.750.783	8.840.962	7.737.625	895.489	15.683.098	-	-	40.077.108	128.510.989	1.285.110	129.796.099
<b>Totales</b>	<b>292</b>	<b>345.005.682</b>	<b>56.571.083</b>	<b>42.889.758</b>	<b>1.736.098</b>	<b>97.724.743</b>	<b>3.240.130</b>	<b>2.061.625</b>	<b>196.942.481</b>	<b>644.574.661</b>	<b>6.443.747</b>	<b>651.020.408</b>

**21571** RESOLUCION de 23 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Administración Turística Española y su personal laboral, para 1985 y 1986, de ámbito nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Administración Turística Española y su personal laboral, para 1985 y 1986, de ámbito nacional, suscrito por la Empresa y el Comité Intercentros el 9 de septiembre de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

Madrid, 23 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE ADMINISTRACION TURISTICA ESPAÑOLA Y SU PERSONAL LABORAL, PARA 1985 Y 1986**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio interprovincial se aplicará en todos los Centros de Trabajo de Hostelería y Servicios Centrales, dependientes del Organismo autónomo Administración Turística Española, adscrito en la actualidad a la Secretaría General de Turismo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Art. 2.º *Ambito personal.*-1. Afectará, asimismo, a la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la Red Nacional de Establecimientos de Hostelería de Administración Turística Española y a sus Servicios Centrales, así como al personal que ingrese en el futuro y durante su vigencia, tanto si se trata de trabajadores fijos como eventuales.

Estarán excluidos los puestos de alto consejo, Dirección y demás cargos de confianza en los que concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo 2.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.