

*Personal que pasa a Oficial administrativo de segunda*

Señorita Mercedes Andrés García.  
 Don Eduardo Candami Salat.  
 Señorita María Teresa Martín Muñoz.  
 Don Juan T. Cano Cantos.  
 Don Francisco J. Andrés González.  
 Señorita Elisa Montejo Benito.  
 Señorita Josefa P. Aizpurúa Marichalar.  
 Don Nicolás Benito Martín.  
 Don José J. Cejuela Rodríguez.  
 Señorita María Isabel Pérez Perea.  
 Don Paulino de la Fuente Posada.  
 Don Jesús Rodríguez-Barbero Casares.  
 Señorita Lucía Velasco Fernández.  
 Señorita Divina González Casas.

15153

**RESOLUCION de 1 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, recibido en esta Dirección General con fecha 30 de junio de 1981, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y su personal obrero el día 7 de mayo de 1981, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 1 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.

### III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL OBRERO DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTONOMOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal*.—Queda sujeta al contenido normativo y obligacional de este Convenio el personal obrero que trabaje en los Puertos Autónomos, Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y demás Organismos Portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El Convenio regula las relaciones laborales entre las Entidades y Organismos mencionados y el personal obrero que en ellos trabaje.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio tendrá plena aplicación, a efectos económicos, desde el 1 de enero de 1981 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Art. 5.º *Denuncia*.—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año, y así sucesivamente, si no hubiere denuncia expresa por la representación económica o por mayoría simple de la representación social, con un plazo de preaviso superior a dos meses 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. 6.º *Naturaleza*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio o pacto, con-

trato 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 variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados 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. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.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 del personal obrero. Esta Comisión, cuya composición no superará 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 la materia y con los fines mencionados en el párrafo anterior, podrá emitir informe tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada, como sobre obra que la Comisión entienda deba conocer.

El procedimiento habitual 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 y a las que asistirá por cada parte un máximo de cuatro y seis miembros, según tenga la Entidad u Organismo un censo laboral de hasta doscientos cincuenta trabajadores o supere esta cifra, respectivamente.

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

- a) Disponer del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las funciones inherentes a su condición de miembro de la Comisión. Las horas de trabajo necesarias serán retribuidas y cada miembro no superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.
- b) Tendrán derecho a percibir 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 sufrirá merma en sus percepciones habituales cuando desempeñe funciones propias de su cargo.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 10. *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. 11. *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. 12. *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.

#### CAPITULO III

##### Plantillas, ingresos y ascensos

Art. 13. *Plantillas*.—Las plantillas de personal obrero serán aprobadas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y previa iniciativa del MOPU, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, en base a 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.

Art. 14. *Aprendices*.—Son aprendices los obreros mayores de dieciséis años que, en virtud de contrato para la formación laboral, ingresan en el trabajo a fin de 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.

La duración de este contrato será de dos años, no pudiendo terminar antes de los dieciocho años de edad, y en tal momento el interesado pasará a la categoría de Ayudante, si hubiera vacante, previo examen. De no haberla, el trabajador podrá obtener la categoría de Peón especializado, si es que en ésta hubiera asimismo vacante. En ningún caso estos ascensos a las categorías de Ayudante y Peón especialista sobrepasarán en número el 50 por 100 de los aprendices existentes. De no existir vacante de Ayudante ni de Peón especialista, el aprendiz podrá optar por cesar al servicio del Organismo o percibir la diferencia de salario del Peón especialista hasta que exista la misma.

Los Directores podrán reducir el período de aprendizaje y darlo por concluido antes de los dos años, siempre que el interesado haya cumplido los dieciocho, en cuyo caso éste pasará a la categoría de Ayudante, previo el oportuno examen de aptitud.

Si terminado el período de aprendizaje se demostrase después de dos exámenes, con un año de intervalo, durante el cual continuarán con el salario de aprendiz, que el trabajador carece de facultades para poder aspirar a ser operario, pasará a la categoría de Peón.

El número de Aprendices en los Organismos o Entidades no superará en ningún momento el 1 por 100 de la plantilla, respetándose a todos los efectos este porcentaje, salvo ascensos o vacantes.

#### Art. 15. 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 fijan las Leyes.
- 1.4. Estar en posesión del certificado de estudios primarios o el equivalente, de acuerdo con la legislación vigente.
- 1.5. Poseer y acreditar las condiciones de aptitud y preparación suficiente que se exige 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) Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente y 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 investido de Agente de la autoridad.

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

2. El ingreso en las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos portuarios se efectuará por concurso de méritos y oposición libre, excepto la designación de Peones especializados y aprendices, que será de libre nombramiento del Director, siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia y oído el Comité de Empresa.

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 tablones de anuncios de los Organismos y Entidades.

En la realización y calificación de las pruebas de acceso participarán uno o dos representantes del personal obrero, según tenga el centro de trabajo hasta 250 trabajadores, o supere esta cifra, respectivamente. Estos representantes serán designados por el Comité de Empresa.

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.

Art. 16. *Período de prueba.*—El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificar y en tres meses para el resto del personal. Durante este período tendrán los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional. En cualquier momento cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización alguna; y una vez terminado el período de prueba, el trabajador pasará a fijo, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

#### Art. 17. Ascensos y otras provisiones de vacantes.

1. Dentro de cada grupo profesional y en los niveles 7 a 3 —anexo I—, ambos inclusive, se cubrirán mediante examen de aptitud y méritos entre el personal de nivel inmediato inferior dentro del mismo grupo. En igualdad de condiciones se tendrá

en cuenta la antigüedad en su puesto de trabajo. Si no hubiera personal apto se hará nueva convocatoria entre todo el personal obrero.

2. Las vacantes que se produzcan en los niveles 1 y 2 —anexo I— se proveerán por designación del Director del puerto entre personal de cualquier nivel con, al menos, tres años de antigüedad. Si no hubiese aspirantes o, a juicio de la Dirección, éstos no reunieran las condiciones debidas, se convocará concurso general entre todo el personal.

3. A las plazas de Ayudantes o Marineros especialistas, cuando no sean cubiertas por aprendices con aptitud suficiente y dentro del cupo establecido, tendrán derecho a optar los Peones especializados.

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 a lo dispuesto en el artículo 15.

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

Art. 18. *Escalafón.*—Cada Organismo de puertos elaborará anualmente el escalafón de su personal obrero, 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 portuario 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 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 aprobado.

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

Agotada la vía administrativa, los interesados podrán reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

## CAPITULO IV

### Clasificación del personal

#### Art. 19. Clasificación según la permanencia.

1. El personal obrero de estas Entidades u Organismos se clasifica, según su permanencia en el servicio de los mismos, en fijo, eventual e interino. Es fijo el que, teniendo el correspondiente nombramiento, ocupa un puesto en la plantilla respectiva, debidamente aprobada por la correspondiente Orden ministerial del Departamento. Se considera eventual el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, a las que no se puede atender personal con personal fijo. Es, por último, interino el que sustituye al personal de plantilla en los casos de ausencia, permiso, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, servicio militar u otro de naturaleza análoga.

Los contratos temporales deberán formalizarse según lo previsto en el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre.

2. Sólo podrá contratarse personal eventual para aquellos trabajos que tengan este carácter circunstancial y transitorio. Dicha contratación se llevará a cabo a través de las Oficinas de Empleo. Este personal, al igual que el interino, cesará en sus trabajos al terminar los motivos por los que fue contratado, sin derecho a indemnización alguna.

3. La Dirección podrá nombrar libremente personal obrero eventual para la realización de trabajos extraordinarios de seis meses de duración, como máximo, bien de reparación, conservación o explotación, dentro de los créditos que para estos supuestos puedan disponer los Organismos portuarios. Deberá ser evitada la persistencia en el nombramiento de este personal eventual, resolviéndose mediante la modificación o ampliación que corresponda de la plantilla.

4. Los Directores distribuirán los trabajos a realizar para el debido funcionamiento de los servicios, de forma que se acomoden en lo posible a las categorías y personal disponible.

Art. 20. *Clasificación según la función.*—Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se relacionan en el anexo I del presente Convenio.

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

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 anexo I, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

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

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

## CAPÍTULO V

### Movilidad

Art. 21. *Movilidad del personal.*—Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

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

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

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

a) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de 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.

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.

c) Por disminución de la capacidad física del trabajador.—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Entidad u Organismo, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y el salario correspondiente hasta que sea absorbido por el del nuevo puesto, con el límite de dos niveles por debajo del que venía percibiendo.

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 lo establecido en el capítulo noveno de este Convenio.

## CAPÍTULO VI

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

Art. 22. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada ordinaria de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo para la jornada continuada y turnos.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de cada puerto, las disponibilidades de personal y las características de los distintos servicios, se podrán adoptar los oportunos acuerdos en orden a la forma de realizar la jornada laboral. A estos efectos, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 34 y siguientes, y el Real Decreto 1775/1977, de 20 de mayo, sobre el régimen de horas de trabajo del personal que preste sus servicios en Organismos portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 23. *Vacaciones.*—Estas serán de un mes natural, a disfrutar entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

En el supuesto de que por necesidades del servicio sea necesario disfrutar las vacaciones entre el 1 de noviembre y el 30 de mayo, el período de duración de las mismas será de cuarenta días naturales. 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 de 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.

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

Art. 24. *Descanso dominical.*—Se observará el descanso dominical y el de los días festivos con arreglo a la legislación vigente. Cuando un operario trabaje cuatro horas o más en un domingo o día festivo percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación del 100 por 100 del mismo, con derecho a descanso en un día laborable de la semana siguiente. Si trabaja menos de cuatro horas se aplicará el mismo régimen anterior sobre la mitad del jornal diario ya devengado y el descanso será de un día. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

Cuando excepcionalmente no se pueda conceder ese descanso percibirá, además del jornal o medio jornal ya devengado, una gratificación del 200 por 100 de dicho jornal o medio jornal, respectivamente.

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

(Continuará.)

**15154** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 1 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 782 el ocular filtrante para pantallas para soldadores, marca «C. R. O.», modelo «Grado 5», fabricado y presentado por la Empresa «Carlos Redondo Olmedo», de Madrid.*

Padecido error en la inserción de la citada Resolución publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 137, de 9 de junio de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 12986, columna 2, en el sumario, donde dice «número 182», debe decir «número 782».

**15155** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 5 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (EN-DESA).*

Padecidos errores en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 117, de fecha 18 de mayo de 1981, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 10600.

Columna izquierda: Título del acuerdo. Donde dice: «Anónima», debe decir: «Anónima».

Columna derecha. Preámbulo, párrafo primero. Donde dice: «(ENDES)», debe decir: «(ENDESA)».

Columna derecha. Preámbulo, párrafo séptimo. Donde dice: «disposición», debe decir: «disposición».

Columna derecha. Preámbulo, párrafo octavo. Donde dice: «adecuanda», debe decir: «adecuaria».

Columna derecha. Artículo 7.º Donde dice: «incorpora», debe decir: «incorpora».

Página 10601.

Columna izquierda. Artículo 33. Donde dice: «1.739 pesetas a 464 pesetas», debe decir: «1.739 pesetas y 464 pesetas».

Columna derecha. Artículo 54.2, c). Donde dice: «en materia laboral y Seguridad Social», debe decir: «en materia laboral y de Seguridad Social».

Página 10602.

Columna derecha. Artículo 55, f). Donde dice: «hasta el límite del 10 por 100», debe decir: «hasta el límite del 100 por 100».

Página 10603.

Anexo I. Tabla salarial. Nivel salarial 6. Donde dice: «4.º Profesionales de Oficio», debe decir: «1.º Profesionales de Oficio».

Cuando por la índole de su función los trabajadores incluidos en el apartado 3 del artículo 10 tengan que desplazarse de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de la misma localidad, impidiéndole comer en su domicilio, la Empresa, previo el oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen con un mínimo de seiscientas diez pesetas diarias.

Para el personal de Publicidad Directa, en el concepto de dieta completa queda incluida la cantidad que venían percibiendo como dieta de coche.

2. Previo conocimiento de las Empresas, si por circunstancias especiales los gastos originados por desplazamientos sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la misma, con posterior justificación por parte del trabajador de los gastos realizados.

3. Si el trabajador, de acuerdo con la Empresa, utilizara coche propio, llegará a un concierto con ésta para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido.

**Art. 22. Incapacidad laboral transitoria.**—Durante la situación de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario real.

**Art. 23. Servicio Militar.**—El personal integrado en filas tendrá derecho al abono de las gratificaciones de julio y Navidad, previstas en el presente Convenio, siempre que lleve un mínimo de un año al servicio de la Empresa.

No obstante, en Barcelona y Madrid, se percibirá también la gratificación de beneficios sin limitación de antigüedad para ninguna de ellas.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.—Seguro de vida.** Los trabajadores de Barcelona que no lo tuvieran y todos los de Madrid podrán solicitar, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, la suscripción de una póliza de seguro de vida y muerte o invalidez por accidente por importe de 500.000 pesetas. Las Empresas estarán obligadas a concertar dicha póliza para los solicitantes dentro de los tres meses siguientes a la petición colectiva, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- Que lo solicite, al menos, el 75 por 100 del personal fijo de plantilla de cada Empresa.
- Que la solicitud la haga individual y nominalmente cada trabajador, quien percibirá una copia debidamente fechada y sellada.
- Que la Empresa no tenga concertado ya otro seguro de análogas características.

**Segunda.—Seguridad e higiene.** Para los trabajadores que realicen su trabajo a alturas superiores a cinco metros, la Empresa suministrará los elementos adecuados que reúnan las suficientes condiciones de seguridad expuestas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**Tercera.—Destajos, primas y tareas.** La modalidad de trabajo a destajo, prima o tarea, será de libre ofrecimiento por la Empresa y de voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo, será fijada en todo caso de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

**Cuarta.—Los Auxiliares administrativos de segunda y los aspirantes Técnicos mayores de dieciocho años pertenecientes al grupo I de la presente Ordenanza, ascenderán automáticamente a la categoría inmediata superior al transcurrir treinta meses de su permanencia en aquella categoría.**

Todos los Auxiliares administrativos de segunda, así como los aspirantes Técnicos mayores de dieciocho años del grupo I de la presente Ordenanza, que a la entrada en vigor del presente Convenio llevarán treinta meses en dicha categoría, pasarán automáticamente a la inmediata superior.

**Quinta.—Derechos sindicales.** Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas serán las reconocidas en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

**Sexta.—Comisión de vigilancia.** La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria, formada por doce miembros: seis pertenecientes a las Asociaciones Empresariales presentes en la Comisión Deliberante y seis miembros pertenecientes a las Centrales Sindicales representadas en dicha Comisión Deliberante.

El presente Convenio Colectivo lo suscriben, de una parte, CC. OO y UGT y, de otra, la «Asociación Española de Agencias de Publicidad», la «Asociación Empresaria Catalana de Publicidad», la «Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior» y la «Asociación General de Empresas de Publicidad de Madrid».

#### ANEXO

Tabla de salarios

	Mínimo mensual	Mínimo anual
	Pesetas	Pesetas
Jefe superior ... ..	47.848	717.723
Jefe primera administrativo ... ..	43.050	645.756
Técnico Graduado superior y Publicidad ...	43.050	645.756
Ejecutivo ... ..	40.856	608.800
Técnico creativo ... ..	40.586	608.800
Director de arte ... ..	40.586	608.800
Técnico Investigación Mercados ... ..	40.327	604.910
Técnico Relaciones Públicas ... ..	40.327	604.910
Planificador Medios ... ..	40.327	604.910
Jefe segunda administrativo ... ..	40.327	604.910
Jefe de Estudio ... ..	38.382	575.734
Distribuidor a Medios ... ..	38.382	575.734
Redactor ... ..	38.382	575.734
Especialista grabación filmación ... ..	37.215	558.229
Especialista fotografía ... ..	37.215	558.229
Dibujante ... ..	35.270	529.053
Oficial primera administrativo ... ..	35.270	529.053
Oficial primera oficios varios ... ..	35.270	529.053
Promotor de publicidad ... ..	33.973	509.603
Auxiliar de Redacción ... ..	33.973	509.603
Oficial segunda administrativo ... ..	34.103	511.548
Oficial segunda oficios varios ... ..	34.103	511.548
Auxiliar grabación, sonido, filmación, fotografía ... ..	33.325	499.877
Conserje ... ..	33.325	499.877
Cobrador ... ..	33.325	499.877
Auxiliar primera administrativo ... ..	32.806	492.097
Recepcionista ... ..	32.806	492.097
Ordenanza ... ..	32.806	492.097
Oficial tercera oficios varios ... ..	32.676	490.152
Mozo ... ..	32.158	482.372
Telefonista ... ..	31.639	474.592
Auxiliar segunda administrativo ... ..	31.639	474.592
Aspirante Técnico mayor de dieciocho años del grupo I ... ..	31.639	474.592
Montador ... ..	32.158	482.372
Peón oficios varios ... ..	31.639	474.592
Menores de dieciocho años (Aspirantes y Botones) ... ..	21.395	320.933
Limpiadoras: 150 pesetas por hora.		

#### 15153

(Conclusión.)

**RESOLUCION de 1 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos. (Conclusión.)**

Visto el texto del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, recibido en esta Dirección General con fecha 30 de junio de 1981, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y su personal obrero el día 7 de mayo de 1981, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 9/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección General acuerda:

- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.  
Madrid, 1 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

**Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.**

### III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL OBRERO DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTONOMOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS (Conclusión)

Art. 25. *Licencias*.—El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio:
  - Propio: Diecisiete días.
  - De padres o hijos: Uno o tres días, si es necesario desplazamiento.
- b) Nacimiento de:
  - Hijo propio: Tres o cinco días, si es necesario desplazamiento. Corresponderá, asimismo, una licencia de hasta cinco días en los casos de intervención quirúrgica, según el criterio de la Dirección y del Comité de Empresa.
  - Hermano o nieto: Uno o tres días, si es necesario desplazamiento.
- c) Enfermedad grave:
  - Del cónyuge: Cinco días.
  - De padres o hijos: Tres o cinco días, si es necesario desplazamiento.
- d) Fallecimiento:
  - Del cónyuge: Cinco días.
  - De padres o hijos: Tres o cinco días, si es necesario desplazamiento. Si fueran políticos, uno o dos días, respectivamente.
  - Hermanos: Dos o cuatro días, si es necesario desplazamiento.

Se entenderá que es necesario desplazamiento cuando haya que realizarse un viaje que no pueda efectuarse en un día por la distancia kilométrica o por dificultades de comunicaciones.

- e) Traslado de domicilio: Un día.
- f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios: Uno a siete días. Tanto su duración como su otorgamiento estarán determinados por las necesidades del servicio, teniendo además en cuenta las anteriores solicitudes del peticionario y su expediente personal, no pudiendo disfrutar de más de siete días de licencia de esta clase al año.

Las licencias del apartado d) se autorizarán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa.

A los efectos contemplados en este artículo, cuando se refiera a días se entiende que son naturales.

Todas las licencias serán, en su caso, concedidas por la Dirección.

Asimismo, siguiendo la tradición, 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.

Si las necesidades del servicio lo permiten no se producirán diferencias en cuanto al disfrute de fiestas o permisos extraordinarios entre el personal obrero y el funcionario que preste servicios en la Entidad u Organismo, debiendo reajustarse al efecto la distribución de las horas anuales de trabajo y, consiguientemente, el calendario laboral.

Art. 26. *Licencias sin sueldo*.—También podrá el personal obrero de los Organismos o Entidades que tenga un mínimo de un año de servicio solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, y le será concedida dentro del mes siguiente por el Director, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### Art. 27. *Excedencias*.

1. *Excedencia voluntaria*.—Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio del Organismo podrán solicitar excedencia voluntaria sin sueldo por tiempo no inferior a un año ni superior a diez.

La petición deberá efectuarse por escrito a la Dirección, expresando el motivo en que se funda, y se concederá atendiendo a las necesidades justificadas del servicio y a la urgencia de las razones alegadas.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo el caso de concurrir un excedente especial o forzoso. La solicitud deberá hacerse por escrito antes de expirar el plazo de excedencia.

Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Departamento, contados a partir de la fecha de reingreso. El máximo de excedencia a disfrutar será de dos.

La excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto ni causará derecho alguno para el trabajador.

2. *Excedencia forzosa*.—Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la invalidez provisional. El trabajador será considerado en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que haya cobrado la prestación económica como consecuencia de su incapacidad laboral transitoria.

Esta situación de excedencia será con derecho a reserva de plaza en la misma categoría que venía desempeñando.

Si agotado el período máximo de dieciocho meses el Médico de la Seguridad Social no emitiera el informe-propuesta que inicia el expediente de invalidez por estimar la imposibilidad de calificar en tal momento el grado de la misma, el Organismo podrá prorrogar discrecionalmente el derecho a percibir las remuneraciones que hasta dicho momento le estuvieran siendo abonadas por el mismo. La prórroga se otorgará, en su caso, por la Dirección, oídos el Comité de Empresa y los Servicios Médicos que tuviese establecidos el Organismo.

Los que transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria no hubieren logrado su curación pasarán a la situación de jubilados si reunieran las condiciones debidas.

El personal que se encuentre en el caso previsto en el presente artículo podrá solicitar la jubilación si se hallase dentro de las condiciones establecidas en el Reglamento del Montepío a que pertenezca o bien su reingreso si es dado de alta por la Seguridad Social.

Cuando al finalizar la excedencia forzosa por esta causa o al ser dado de alta el trabajador por la Seguridad Social se apreciase sensible disminución de las facultades para su ocupación habitual sin que reúna las condiciones exigidas para la jubilación por el Montepío a que pertenece, se procederá de la siguiente forma:

a) Se realizará un reconocimiento médico por el Organismo portuario, y si de él resultase discrepancia respecto al criterio del trabajador, se practicará un reconocimiento por el Organismo sanitario competente, que dictaminará su ulterior curso.

b) Comprobada la invalidez o sensible disminución de facultades para el ejercicio de la profesión habitual, por el Ingeniero-Director se procurará acoplar al trabajador en un puesto de trabajo acorde con las posibilidades del mismo, si hubiera vacante disponible.

c) Solamente en el caso de que se hubiesen agotado las posibilidades previstas en este Convenio se dará de baja al trabajador en la plantilla del Organismo portuario, teniendo derecho al reingreso y a ocupar la primera vacante que se produzca y para la que fuese apto, o para la que se promocionase, como consecuencia del tratamiento de rehabilitación que corresponda.

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

a) Sea designado para cargo político, cuyo nombramiento haya de hacerse por Real Decreto.

b) 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 tarea a desarrollar durante él.

c) 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.

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 puesto de trabajo análogo, 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.

Asimismo 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, siempre que dé su conformidad la Organización de Trabajos Portuarios.

Los puestos de trabajo que queden vacantes por excedencias especiales se cubrirán, en su caso, con el personal interino, definido en el artículo 19 de este Convenio.

Todas las causas de excedencia especial deberán ser comunicadas por escrito a la Dirección, acreditadas documentalmente, y serán sin sueldo, retribución ni prestación u otro concepto evaluable económicamente; se prolongarán por el tiempo que dure la causa motivadora o por rescisión o resolución de contrato con la concesionaria, con independencia de las causas de rescisión o resolución, y no causarán más que derechos a

ocupar plaza de idéntica categoría profesional que se desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a efectos de antigüedad.

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

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. 28. Salario base.

1. Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio serán en 1981 los que figuran en el anexo II de este texto.

Los niveles 1, 2 y 3 de dicho anexo tendrán, asimismo, un complemento retributivo, por mayor responsabilidad, del 17 por 100, 8 por 100 y 4,5 por 100, respectivamente, del salario base, que será computable a todos los efectos.

2. Durante la vigencia del Convenio se revisarán estos conceptos económicos cuando así se disponga por norma legal al efecto.

Art. 29. *Plus Convenio*.—Se establece un plus convenio cuyo importe, para cada nivel de la tabla salarial, queda fijado en el anexo II del presente Convenio.

Será computable a todos los efectos, incluso de Montepío, y se percibirá también en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.

Art. 30. *Antigüedad*.—El personal sujeto a este Convenio percibirá, por cada dos años de servicios prestados, un incremento del 5 por 100 sobre los conceptos salariales contenidos en los dos artículos anteriores. Durante el año 1981, a estas cantidades se les aplicará un coeficiente corrector, único para todas las Entidades y Organismos, de 0,66.

El bienio se considerará devengado el 1 de enero de cada año impar.

Si durante un bienio natural los servicios prestados no alcanzasen el total del período, se tomará la fracción de bienio que proporcionalmente corresponda.

Art. 31. *Horas extraordinarias*.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará con un incremento del 75 por 100 del valor salario-hora fijado en el anexo II, con la consiguiente repercusión en éste de cada bienio.

Art. 32. *Plus de transporte y de residencia*.—En concepto de indemnización por gastos de transporte hasta el centro de trabajo, todo el personal vinculado por este Convenio percibirá por día laborable trabajado y sin distinción de categorías un plus de la cuantía señalada en el anexo III, debiendo considerarse, a efectos de la aplicación del plus y para realizar el cómputo de la distancia, que toda la 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 13 por 100 para las islas Baleares, 23 por 100 para las Canarias, 30 por 100 para Ceuta y Melilla, 27 por 100 para La Palma y Lanzarote y 30 por 100 para Fuerteventura, Gomera, Hierro y demás islas, sobre el salario base y plus convenio, abonándose en doce mensualidades.

Art. 33. *Plus de inmersión*.—El Buzo, el Marinero especialista buceador, el Escafandrista y Ayudante de Escafandrista percibirán por la realización de sus funciones un plus de 120 pesetas por cada hora que trabajen sumergidos.

Art. 34. *Plus de nocturnidad y turnicidad*.—El trabajador que realice su labor entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento denominado «trabajo nocturno», equivalente al 25 por 100 del salario base y plus Convenio asignado a su categoría profesional. 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. En el caso de existir tres turnos de trabajo, el personal de turno de noche percibirá el suplemento con arreglo a lo dispuesto en los párrafos anteriores, y el personal que esté de día en estos trabajos percibirá un suplemento del 15 por 100 sobre salario base y plus de Convenio.

Cuando la Dirección, por puntas de trabajo temporales en el puerto o de forma permanente considere imprescindible la realización de dos turnos de trabajo, los trabajadores cuyo horario quedara modificado percibirán un plus de un 10 por 100 sobre los conceptos del párrafo anterior.

#### Art. 35. Sustituciones y trabajos de categoría superior.

1. Siempre que haya que sustituir a un trabajador de categoría superior, por enfermedad o ausencia de éste, el sustituto percibirá una retribución igual a la total que corresponda a la categoría del sustituido, desde que empiece la sustitución

y cualquiera que sea la duración de ésta, debiendo percibir igualmente la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias y vacaciones.

2. El obrero que realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá, 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 ininterrumpidamente o seis alternos a lo largo de un período de doce meses, debiendo el obrero, 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, dietas y desplazamientos.

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

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

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.

2.º Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden de sus superiores tengan que realizar su trabajo a bordo de embarcaciones o en otras instalaciones del servicio asimilables a aquellas en circunstancias que les impidan pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio en que normalmente las efectúa, sea éste su casa o lugar habitual de trabajo, no tendrán derecho a dieta, y en su lugar percibirán, en concepto de plus por la molestia o incomodidad que ello supone, las cantidades siguientes:

a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del plus de desplazamiento que se fija en el anexo III.

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.

## 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. Sin embargo, se le completará sólo hasta el 90 por 100 del salario, entre el cuarto y el vigésimo día, en esta situación, ambos inclusive, cuando la media mensual de ausencias al trabajo, exceptuadas las de accidente laboral, supere el 4 por 100 de la plantilla laboral efectiva. En el control del absentismo colaborarán los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

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

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 importe de la totalidad de retribuciones del personal citado, según establece el artículo 64 de la Ordenanza aprobada por Orden ministerial de 23 de marzo de 1977.

Este fondo se destinará única y exclusivamente a fines sociales, tales como ayuda escolar y cualquier otro de carácter estrictamente 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 65 por 100 de sus haberes, incluida la antigüedad y pagas extraordinarias. Estas últimas se cobrarán, en todo caso, íntegramente.

Art. 40. *Formación profesional*.—El Organismo promoverá la formación educativa y profesional del personal obrero, concertando con los pertinentes Servicios y Centros de la Administración la planificación de cursos específicos para el personal obrero que reúna las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica del curso solicite. El trabajador tendrá la obligación de asistir a los cursos que la Dirección, oyendo al Comité de Empresa, considere necesarios para el perfeccionamiento de su personal.

Asimismo, la Dirección, oído el Comité de Empresa, podrá establecer las normas y controles que regulen la asistencia voluntaria del trabajador a cursos de perfeccionamiento relacionados con su trabajo, bien en régimen de reducción de jornada de trabajo o de plena dedicación.

En los casos anteriores se abonará al trabajador la totalidad de su retribución durante los días que duren los estudios y prácticas reglamentarias.

En el caso de asistencia voluntaria a cursos de materias no relacionadas con su trabajo, la Dirección, si a su juicio lo permite, podrá dar las facilidades que estime oportunas.

En todo caso, en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41. *Vestuario*.—Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos dotarán a todo su personal obrero de dos monos o uniformes de trabajo al año, por lo menos. Igualmente, proveerán de ropas de agua, guantes o trajes especiales a los obreros de los sectores que lo necesiten y de todos aquellos elementos que los Servicios de Seguridad e Higiene establezcan.

Art. 42. *Préstamos de viviendas*.—Por los Organismos portuarios se podrá conceder al personal trabajador préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas si existe el 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 Servicios de Puertos podrán conceder a su personal fijo que se encuentre en alguna necesidad apremiante inaplazable, debido a causas graves y ajenas a su voluntad, anticipos cuya concesión quedará supeditada a la existencia del crédito correspondiente en su presupuesto y que se regulará por las siguientes normas:

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

b) Estos anticipos no devengarán interés alguno.

c) El reintegro de cada anticipo se efectuará mensualmente mediante descuento del 10 por 100 del préstamo concedido hasta su total liquidación.

d) La concesión de estos anticipos corresponden al Comité Ejecutivo del Organismo, pudiendo el Director, en casos muy justificadas, 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, integrado por representantes de todo el personal afectado, para informar sobre los que se soliciten. Los representantes del personal obrero en este Comité serán designados por el Comité de Empresa.

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

Art. 44. *Comedores y economatos*.—Se realizarán los estudios y gestiones oportunas 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.

Art. 45. *Personal de capacidad o jornada disminuidas*.—El personal cuya capacidad, por edad u otra circunstancia, haya disminuido antes de su jubilación o retiro deberá ser destinado por la Dirección, oído el Comité de Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello.

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 la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado 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 médico.

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 accidentados.

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. *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 de 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).

## CAPITULO IX

### Faltas y sanciones

Art. 48. *Faltas*.—Las faltas que el personal laboral, sujeto a este Convenio, cometa se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace a continuación es meramente enunciativa.

1. Se clasifican como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, hasta un total de treinta minutos de retraso, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

1.2. No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.3. El abandono del servicio o trabajo, sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a los intereses de la Entidad u Organismo, a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.4. Los descuidos en la conservación del material.

1.5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

1.6. No atender al público con la debida diligencia y corrección.

1.7. No comunicar con puntualidad los cambios de residencia o de domicilio.

1.8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si la discusión produjera escándalo notorio, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

1.9. La falta de corrección en el trato con sus superiores.

1.10. No dar inmediata cuenta de las faltas cometidas por sus subordinados, ocultarlas, minimizarlas o exagerarlas.

1.11. Y, además, con carácter específico para los Celadores-Guardaules:

a) No tomar las medidas que estén a su alcance para prevenir, evitar y advertir las infracciones de carácter leve al Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto; dejar de denunciar tales infracciones o deformed los hechos constitutivos de las mismas.

b) No controlar los servicios prestados por la Entidad u Organismo; omitir datos necesarios para su facturación o cometer acumulación de errores en los mismos.

c) No prestar auxilio al que con motivo lo reclame, cuando un servicio preferente no lo ompida.

d) Prestar servicio sin el uniforme reglamentario, o usarlo en lugares no autorizados.

2. Son faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al servicio o trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

2.2. Faltar al trabajo uno o dos días al mes, sin causa que lo justifique.

2.3. La simulación de enfermedad o accidente.

2.4. El abandono del servicio sin previo aviso y sin haber sido relevado.

2.5. La no utilización de los elementos protectores y el incumplimiento de las normas relativas a la Seguridad e Higiene en el trabajo. Si con ello se produjera riesgo grave para otros compañeros de trabajo, o personas ajenas, la falta se calificará de muy grave.

2.6. Simular la presencia de otro compañero, fichando o firmando por él.

2.7. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

2.8. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio o trabajo; si tiene carácter público, colectivo o implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad u Organismo, la falta tendrá la calificación de muy grave.

2.9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

2.10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente, para sí o sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

2.11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, para usos propios, útiles o herramientas de la Entidad u Organismo, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.12. La percepción de dádivas de los usuarios por utilizar los servicios que tengan encomendados.

2.13. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo uniforme de la Entidad u Organismo.

2.14. Depender laboral o profesionalmente de cualquier usuario del puerto o mantener negocio con él, cuando de su relación en la prestación del servicio pudiera entenderse que existen intereses en común.

2.15. Efectuar compras, ventas u obtener lucro con ocasión de su servicio.

2.16. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, siempre que por su reincidencia o trascendencia no merezca la calificación de muy grave.

2.17. Procurar de cualquier forma mermar el prestigio de sus superiores o compañeros, en materias relacionadas con el trabajo. Si la actuación tuviese trascendencia o constituyese supuesto calumnioso, la falta tendrá carácter de muy grave.

2.18. El descuido o mala conservación de materiales o útiles de trabajo, de su competencia, cuando produzca daños o averías en los mismos.

2.19. Las derivadas de lo previsto en el apartado 1.3 y 1.8.

2.20. Específicamente para los Celadores-Guardamuelles:

a) No tomar las medidas que estén a su alcance para prevenir, evitar y advertir las infracciones de carácter grave al Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto; dejar de denunciar tales infracciones o deformar los hechos constitutivos de las mismas.

b) La falsedad u omisión voluntaria en los datos que proporcionan para la facturación de los servicios, cuando supongan perjuicio notorio para la Entidad u Organismo.

c) Portar armas sin autorización expresa del Director.

d) Incumplir la obligación de elaborar, a requerimiento de sus superiores, informes tendentes a valorar la eficacia y conducta de sus subordinados.

2.21. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

3. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte, durante un año.

3.2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días en un mismo mes.

3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Entidad u Organismo como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de aquéllos, o durante un acto de servicio en cualquier lugar.

3.4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Entidad u Organismo.

3.5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometido fuera de las dependencias de la Entidad u Organismo, o por aquellos delitos comunes que pudieran implicar para éstos desconfianza respecto a la prestación laboral de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

3.6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

3.7. La embriaguez durante el trabajo, o si fuese habitual y repercutiese negativamente en el mismo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia, o de documentos reservados de la Entidad u Organismo, así como revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.

3.9. Dedicarse a actividades que el Organismo hubiese declarado incompatibles.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros y subordinados, o a los familiares que convivan con ellos.

3.11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

3.12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

3.13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

3.14. El originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

3.15. Las derivadas de lo previsto en los apartados 1.3, 1.8, 2.5, 2.8, 2.10, 2.16 y 2.17.

3.16. Para los Celadores-Guardamuelles:

a) No tomar las medidas que estén a su alcance para prevenir, evitar y advertir las infracciones de carácter muy grave al Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto; dejar de denunciar tales infracciones o deformar los hechos constitutivos de las mismas.

b) La falsedad u omisión voluntaria en los datos que proporcionan para la facturación de los servicios, cuando supongan grave perjuicio para la Entidad u Organismo.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Art. 49. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán, con carácter enunciativo, las siguientes:

1. Por faltas leves:

1.1. Amonestación verbal.

1.2. Amonestación por escrito.

1.3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

2.1. Traslado de puesto de trabajo, por tiempo inferior a seis meses.

2.2. Inhabilitación, por un periodo no superior a dos años, para ascender de categoría.

2.3. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diecinueve días.

3. Por faltas muy graves:

3.1. Traslado definitivo de puesto de trabajo.

3.2. Inhabilitación, por un periodo no superior a cuatro años, para ascender de categoría.

3.3. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

3.4. Despido, con pérdida total de sus derechos, en la Entidad u Organismo.

Art. 50. Procedimiento sancionador.—Corresponde a la Dirección la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones correspondientes, de acuerdo con la graduación anteriormente realizada.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Si el sancionado fuese miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, deberá abrirse previamente expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité o restantes delegados. En el caso de sanciones impuestas por faltas muy graves, la Dirección podrá decidir la sustanciación de expediente y, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo a resultas de lo que en definitiva se acuerde; en todo caso, deberá informarse de aquéllas al Comité de Empresa y Delegado Sindical, si procediere.

La aplicación de la sanción por falta muy grave deberá ser ratificada por los Organos Rectores de las Entidades u Organismos.

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 Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO X

### Seguridad e Higiene

Art. 51. Comité de Seguridad e Higiene.—En todos los Organismos y Entidades portuarias que superen los cien trabajadores existirá un Comité de Seguridad e Higiene, con arreglo a lo siguiente:

a) Composición:

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

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

b) Convocatoria:

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

c) Temario:

En el «orden del día» podrán figurar todos aquellos temas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud de los trabajadores en el puerto, tales como revisión de los dispositivos de trabajo y desarrollo de éste desde el punto de



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

Se analizarán también los accidentes que 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 de 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 requiriera.

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

Art. 52. *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, etcétera. 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 abonará un plus del 10 por 100 sobre el salario base y el plus convenio. Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los originen.

## CAPITULO XI

### Relaciones Sindicales

Art. 53. *Garantías*.—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa tendrán los derechos y garantías siguientes:

1. Dispondrán del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número mensual estará limitado a quince, como máximo, en los Organismos que tengan hasta 100 trabajadores; a veinticinco, en los de 101 a 250; a treinta y cinco, en las Entidades u Organismos cuyo censo esté comprendido entre 251 y 500, y a cuarenta, en los de 501 en adelante, siendo esta cifra a todos los efectos, incluso los del artículo 9, 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 representados, 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 reunirán en asamblea, con sus representados, 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 san-

ción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

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

Art. 54. *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 o más trabajadores fijos, vienen reguladas por las disposiciones legales en vigor y en refrendo a su importante labor se hace de las mismas un reconocimiento expreso.

Art. 55. *Secciones y Delegados 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 Ley y por este Convenio, a los Comités de Empresa. En este sentido, podrán constituirse Secciones sindicales en los puertos de Barcelona, Bilbao, Gijón, Huelva, Pasajes, Sevilla y Valencia, siempre que los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 20 por 100. El Sindicato que alegue poseer este derecho deberá acreditarlo ante la Dirección de modo fehaciente.

El 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.

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, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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 que 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.

7. Recaudar cuotas, 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 periodos de un año.

Art. 56. *Comité Interprovincial*.—A fin de negociar el próximo Convenio Colectivo de este ámbito, y con un mes de antelación, al menos, a la finalización del que estuviese vigente, se constituirá un Comité Interprovincial, con un máximo de 15 miembros, designados por las Centrales Sindicales representativas, de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, con la misma proporcionalidad global de éstos. El funcionamiento del Comité Interprovincial se agotará con la terminación de las negociaciones.

### DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda. *Normativa aplicable*.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la Ordenanza de Trabajo para el personal obrero de los Organismos Portuarios dependientes del MOPU, el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones reglamentarias en vigor.

**ANEXO I**

**GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL OBRERO**

	Nivel
<i>Grupo 1.º personal de talleres, instalaciones, conservación y explotación</i>	
Encargado	1
Jefe de ferrocarril	1
Subencargado	2
Patrón dragador	2
Subjefe de ferrocarril	2
Jefe de equipo	3
Maquinista de locomotoras	3
Factor	3
Patrón del puerto	3
Oficial de primera de oficio	4
Maquinista de grúas y puentes	4
Capataz de maniobras	4
Buzo (a amortizar)	4
Factor auxiliar	4
Escanfandrista	4
Oficial segunda de oficio	5
Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval	5
Subcapataz de maniobras	5
Fogonero naval (a amortizar)	5
Contramaestre	5
Fogonero (a amortizar)	5
Conductor de maquinaria auxiliar	5
Capataz	5
Guardagujas	6
Ayudante	7
Engrasador	7
Marinero especialista	7
Guía de buzo (a amortizar)	7
Enganchador	7
Ayudante de grúas y puentes	7
Ayudante de Escafandrista	7
Marinero	8
Peón especialista	9
<i>Grupo 2.º Auxiliar</i>	
Cabo de Celadores guardamuelles	1
Subcabo de Celadores guardamuelles	2
Cobrador	4
Conductor	4
Conserje	4
Celador guardamuelles	4
Auxiliar administrativo	5
Listero	5
Basculero	5
Telefonista	6
Almacenero	6
Guardián de locales	6
Subalterno	6
Mozo de almacén (a amortizar)	9
	Subnivel

*Apéndice*

Aprendiz de segundo año	1
Aprendiz de primer año	2

**ANEXO II  
RETRIBUCIONES**

Niveles	Salario base diario — Pesetas	Plus Convenio diario — Pesetas	Remuneración anual (1) — Pesetas	Salario-Hora	
				Valor salario-hora sin antigüedad — Pesetas	Incremento salario hora por bienio — Pesetas
1	1.512	90	790.075	411,50	13,58
2	1.466	90	711.025	370,33	12,22
3	1.416	90	687.250	347,53	11,47
4	1.391	70	620.925	323,40	10,67
5	1.339	70	598.825	311,69	10,29
6	1.321	70	591.175	307,90	10,16
7	1.303	68	582.675	303,48	10,01
8	1.285	68	575.025	299,49	9,88
9	1.260	68	564.400	293,96	9,70
Subn. 1	1.049	61	471.750		
Subn. 2	996	61	449.225		

(1) El número de horas anuales de trabajo, en jornada ordinaria, es de 1.950. Para la jornada continuada y turnos habrá de reducirse una hora semanal, con un incremento en la retribución del 10 por 100.

**ANEXO III**

**DIETAS, PLUS DE DESPLAZAMIENTO Y DE TRANSPORTE**

	Pesetas/día
Dieta	2.000
Plus de desplazamiento	1.100
Plus de transporte	45

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**15233** RESOLUCION de 6 de marzo de 1981, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», con domicilio en Barcelona, Vía Layetana, 45-5.º, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-16.545/79.  
Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión, con línea en tendido aéreo.  
Origen de la misma: Apoyo 43, línea 25 KV, quintuple a S. E. 159 «San Vicente».  
Final de la misma: Apoyo 1. Línea 25 KV, existente a estación transformadora 160 «Hilados y Tintes Soler, S. A.».  
Término municipal a que afecta: San Vicente de Castellet.  
Tensión de servicio: 25 KV.  
Longitud: 49 metros.  
Conductor: Aluminio-acero, 46,25 milímetros cuadrados de sección.  
Material de apoyos: Metálico.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1966, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 6 de marzo de 1981.—El Delegado provincial, accidental.—1.601-D.

**15234** RESOLUCION de 24 de marzo de 1981, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial cuya descripción se reseña a continuación, solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de utilidad pública, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la siguiente instalación eléctrica:

- a) Peticionario: «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.»
- b) Domicilio: Granada, calle Escudo del Carmen, 31.
- c) Línea eléctrica:

Origen: Cable entre centro de transformación «Banco Hispano Americano»-central transformadora «Cañuelo».

Final: Centro de transformación «Telefónica-Reyes Católicos».

Término municipal afectado: Granada.

Tipo: Subterránea.

Longitud en kilómetros: 2 por 0,075.

Tensión de servicio: 20 KV.

Conductores: Aluminio 1 por 150 milímetros cuadrados.

Potencia a transportar: 5.000 KVA.

- e) Procedencia de los materiales: Nacionales.
- f) Presupuesto: 321.050 pesetas.