

27068 RESOLUCION de 25 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos transferidos a Comunidades Autónomas que se adhieren al mismo.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a Comunidades Autónomas que se adhieren al mismo, que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1991, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en el ámbito de aplicación del Convenio, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección General de Puertos y Costas, Juntas de Puertos y Puertos Autónomos, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 25 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19.— Ambito funcional y personal.

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

Artículo 20.— Ambito territorial.

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

Artículo 21.— Ambito temporal, efectos económicos y denuncia del Convenio Colectivo.

Este Convenio tendrá aplicación, a efectos económicos y sociales, desde el 12 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1992, excepto en aquellos conceptos en que el propio Convenio Colectivo establezca una fecha diferente.

Habrá prórroga automática del Convenio durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación de las Entidades u Organismos Portuarios o por la representación sindical, con un plazo de

preaviso superior a un mes respecto a la fecha en que finalice el mismo. Caso de ser denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su articulado.

No obstante, durante su vigencia, la Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, podrá proceder a la revisión técnica del mismo en aspectos de contenido puramente normativo, especialmente si se producen modificaciones sustanciales de la legislación laboral, o se llegue a acuerdos de carácter general entre el Gobierno y las Centrales Sindicales más representativas, que así lo aconsejen. En cualquier caso, para su eficacia, el Convenio deberá ser denunciado por acuerdo conjunto de las partes, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de tres meses, a fin de aprobar el nuevo texto.

Artículo 42.— Naturaleza.

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

Artículo 52.— Compensación y absorción.

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, 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, solo 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.

Artículo 62.— Garantía "ad personam".

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

Artículo 72.— 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 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.

La composición de esta Comisión a los efectos previstos en la Disposición Final Tercera, no superará el número de 10 miembros.

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

De las reuniones de la Comisión General se redactará orden del día previo.

El procedimiento para elevar ante la Comisión General las cuestiones colectivas en litigio se iniciará, mediante acuerdo tomado en este sentido, en las reuniones que se celebren entre la Dirección y el Comité de Empresa, que tendrán lugar al menos, cada mes, con orden del día previo aprobado por la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores. En caso de no existir acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se podrán elevar cuestiones a la Comisión con la información de ambas partes. Igualmente podrá hacerlo el Delegado Sindical.

De las reuniones entre el Comité de Empresa y la Dirección se levantará acta. Los acuerdos adoptados en estas reuniones serán obligatorios en el ámbito de sus competencias.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 89.- Organización.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Entidad u Organismo, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas y recabar los asesoramientos, que estime pertinentes, de las Centrales y representantes sindicales.

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

Artículo 90.- 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.

Cuando se contemple por la Junta del Puerto o Puerto Autónomo la ejecución de obras de conservación que no requieran la utilización de medios o especialidades de los que se carezca, la Dirección del Puerto, consultará al Comité de Empresa sobre la posibilidad de realizar dichas obras por el personal de los Organismos en plazo y calidad adecuados y sin abandono de otros trabajos que tengan, a juicio de la Dirección, prioridad sobre los consultados. Deberá contestarse por el Comité de Empresa en el plazo máximo de siete días naturales.

CAPITULO TERCERO

PLANTILLAS, INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 109.- Plantillas.

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

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

Artículo 110.- Contratos de formación.

Durante la vigencia del presente Convenio, los Organismos o Entidades Portuarias, siempre que las dotaciones presupuestarias lo permitan, y con cargo a la masa salarial, llegarán a concertar un número de contratos de formación profesional que suponga el 10 ó fracción de la plantilla con trabajadores mayores de 16 años y menores de 20 cumplidos, no aplicándose límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, de conformidad con los artículos 7 y 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de una retribución.

Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/84, de 31 de Octubre, deberán comprender un periodo de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 199 del presente Convenio y máximo de dos tercios. El acceso a estos contratos será en todo caso mediante examen.

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

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

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

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

Los Directores de los Puertos y Organismos a los que estén adscritos los trabajadores en régimen de contratación de formación laboral les expedirán el pertinente

certificado en el que conste la duración del Contrato, la naturaleza o clase de las tareas realizadas, su aptitud para las mismas y el orden de prelación de méritos obtenidos.

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

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

Artículo 129.- 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.- Para el personal obrero, estar en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente, de acuerdo con la legislación vigente. Para el personal técnico y administrativo, estar en posesión de la titulación que en cada caso se requiera y, como mínimo, la de B.U.P. o equivalente.

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

1.6.- Para los Celadores-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.

1.7.- Para el personal de nuevo ingreso y que acceda directamente a niveles 6 ó superiores, y siempre que se trate de Oficiales 1ª 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, que será realizada por el Presidente de la Junta del Puerto, a propuesta del Director de acuerdo con los criterios que se establezcan conjuntamente con los representantes de los trabajadores y de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

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

En la valoración, realización y calificación de las pruebas de acceso participarán dos representantes del personal. Estos representantes serán designados por el Comité de Empresa y, si es posible, serán de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir, respetándose, en todo caso, la autonomía de los trabajadores para la designación de los representantes.

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

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

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

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

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

4.- Sobre el derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991 de 7 de enero y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo 139.- Período de prueba.

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

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

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

Artículo 140.- Ascensos y otras provisiones de vacantes.

1.- Los niveles 1 al 8 del Anejo 1, se cubrirán mediante examen de aptitud y concurso de méritos objetivos.

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

- 80% de aptitud profesional como mínimo.

- 10% por titulaciones que se correspondan con la naturaleza y características de la plaza a cubrir, como máximo.

- 10% por circunstancias personales, como máximo.

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

2.- Las vacantes que se produzcan en los niveles 9 a 12 del Anejo 1, se proveerán por el Director del Puerto por elección entre los tres aspirantes con mejor clasificación de los aprobados en el preceptivo examen de aptitud y méritos, entre los candidatos con al menos un año de antigüedad en el Organismo. En caso de que no exista personal con esta antigüedad, la convocatoria se extenderá al resto. Los resultados de las pruebas se harán públicos en el plazo de veinte días.

3.- Cuando no existiese en el Organismo personal apto para cubrir una plaza podrá, previa la oportuna publicidad obligada en todos los puertos, cubrirse con personal procedente de otros Organismos portuarios que lo haya solicitado a través de sus respectivas Direcciones para

que se tengan en cuenta dichas peticiones antes de cubrir las plazas vacantes con personal de nuevo ingreso. Cuando las peticiones realizadas correspondan a trabajadores de la misma categoría y profesión de la plaza vacante, tendrán derecho a acceder a ella, sin examen previo.

4.- En cuanto a la elaboración de bases, programas y desarrollo de los concursos se estará a lo dispuesto en el artículo 129, excepto en el plazo para la presentación de instancias.

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

6.- Con carácter excepcional, el personal que perteneciera al Organismo el 19 de Enero de 1.983 no precisará titulación alguna para el ascenso a aquella categoría cuya definición, en el Anejo 2 del presente Convenio, no lleve aparejada titulación específica indispensable para desempeñar su cargo.

Artículo 150.- 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 precedentes sobre las modificaciones con respecto al último de los escalafones anteriormente aprobados.

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

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

En ambos casos, agotada la vía administrativa, los interesados podrán reclamar ante el Juzgado de lo Social.

CAPITULO CUATROCLASIFICACION DEL PERSONALArtículo 169.- 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 podrá atenderse con personal fijo.

En cuanto al personal de contratación temporal y sus diversas modalidades, les será de aplicación la legislación vigente, siendo atribución del Presidente del Puerto, a propuesta del Director, el nombramiento del personal necesario para la realización de estos trabajos, previo informe de los representantes de los trabajadores, emitido en el plazo máximo de quince días.

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

Artículo 170.- 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 2 se recoge la definición de cada una de las categorías profesionales previstas.

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

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

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

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

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

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

Por la Dirección de los Organismos o Entidades portuarias se confeccionará, en el plazo de tres meses,

un organigrama funcional completo del que se facilitará copia a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO QUINTOMOVILIDADArtículo 180.- Movilidad del personal.

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

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

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

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

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

En este caso será preceptivo el informe previo de los representantes de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de diez días hábiles.

b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador: Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Igualmente será preceptivo el informe previo de los representantes de los trabajadores, que deberá emitirse en el plazo de diez días hábiles.

c) Por disminución de la capacidad física del trabajador: El personal cuya capacidad, por edad u otras circunstancias haya disminuido antes de su jubilación, deberá ser destinado por la Dirección, oídos los representantes de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, previo informe del correspondiente Organismo Técnico de Salud Laboral, siempre que el mismo sea de la Administración e independiente de los centros de trabajo.

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

Cuando la disminución de capacidad hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalársele la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostentaba.

d) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de la explotación, condiciones antieconómicas de la misma, saturación de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Entidad u Organismo a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto, todo ello de acuerdo con lo previsto en los artículos 399 y 412 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Por este concepto de movilidad funcional, se podrán establecer plusones económicos, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Final Tercera.

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

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

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 199.- Jornada laboral.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá una jornada laboral anual máxima de 1.687 horas

de trabajo efectivo. A estos efectos se considerarán las licencias del artículo 222 como trabajo efectivo, no pudiéndose computar como tal ninguna otra pausa en la jornada laboral.

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

La jornada semanal será de 37,5 horas de trabajo efectivo, con carácter general.

La jornada semanal se establecerá en cada puerto, respetándose el descanso no superior a dos horas, en caso de jornada partida.

En cualquier caso, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media, respetándose el tiempo máximo anual establecido. Se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo -Estatuto de los Trabajadores- (artículo 34 y ss.).

Artículo 202.- Vacaciones.

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

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

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

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año natural, excepto los afectados por I.L.T. antes del disfrute de las mismas, a los que se les permite tomarlas en el primer trimestre del año siguiente por la parte proporcional al tiempo trabajado.

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

Las vacaciones se abonarán conforme al promedio de lo obtenido por el trabajador durante el año anterior en jornada normal y por devengos de periodicidad mensual, con la revalorización que en cada caso corresponda, efectuada de acuerdo con el Convenio correspondiente al año del dis-

frute de las vacaciones y a la categoría que ostente en el disfrute de las mismas.

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

Artículo 219.- Descanso dominical.

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

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

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

Artículo 220.- Licencias.

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

a) Matrimonio:

- Diecisiete días naturales.

b) Nacimiento:

- Dos días naturales, o cuatro si acaece en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.

c) Enfermedad grave:

- Dos días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días más.

d) Fallecimiento:

- Dos días en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca el fallecimiento en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de dos días más.

e) Traslado de domicilio:

- Cuando sea dentro de la misma localidad, dos días y cuatro días en distinta localidad.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de quince días al año. Cuando las licencias por examen se soliciten para realizar pruebas inmediatas al turno de noche, éstas se concederán la noche anterior al examen.

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

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

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

j) Los días 16 de Julio, 24 y 31 de Diciembre.

Se procurará que el máximo de personal de los puertos disfrute de estos días de licencia retribuida en las fechas señaladas, dándose descanso compensatorio al que no pudiera disfrutarlos. Cuando el día 16 de Julio coincida en domingo o festivo el personal disfrutará de un día de libre disposición a añadir a los del apartado i), por el que se regulará su autorización.

No se producirán diferencias entre el personal laboral y el personal funcionario, en cuanto al disfrute de las fiestas que puedan concederse en el Departamento, con excepción de la festividad de Santo Domingo de la Calzada que no se recoge en este Convenio.

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

Artículo 232.- Licencias sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Dichas licencias les 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 seis meses cada dos años.

Artículo 249.- Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria.- "Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en los que se solicite para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como cuando lo sea por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el supuesto de excedencia para el cuidado de un hijo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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 aquélla".

2.- Excedencia forzosa.- Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

3.- Excedencia especial.- Pasará a esta situación el personal dependiente de los Organismos o Entidades Portuarias que:

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

b) A petición propia y autorizado por la Dirección del Puerto y siempre que las necesidades del servicio lo permitan a juicio de la misma y de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, preste sus servicios de forma permanente en 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 otorgadas 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 apartado b).

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

En las concesiones otorgadas a partir del 1 de Enero de 1979, y en las que el 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 y acreditadas documentalmente y serán sin sueldo, retribuciones ni prestación u otro concepto evaluable económicamente, se prolongarán por el tiempo que dure la causa motivada o por rescisión o resolución de contrato con la 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 ingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a su derecho y procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el Organismo.

CAPITULO SEPTIMO

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

Artículo 250.- Salario Base.

Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán para los años 1990 y 1991, los que figuran en el Anejo 3 del mismo.

Artículo 260.- Remuneración básica anual.

La remuneración básica será calculada anualmente y pagadera en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de igual cuantía todas ellas, de acuerdo con el citado Anejo nº 3.

Artículo 27Q.- Revisión salarial.

A partir de 1990, se aplicará una revisión salarial en el caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de la masa salarial base autorizada una vez incorporada la misma, mantenga igual diferencia en puntos respecto del IPC registrado, que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto. Su distribución se pactará de mutuo acuerdo por la Comisión Negociadora.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, cuando proceda, a partir de la desviación existente del IPC previsto y la tasa interanual de precios Noviembre sobre Noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina del mes de Enero, siempre que se haya llegado al referido acuerdo de distribución y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 28Q.- Antigüedad.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho, por cada trienio, a percibir la cantidad que figura en la tabla del Anejo nº 3, de acuerdo con el nivel correspondiente y según se trate de los cinco primeros o de los restantes, con el límite máximo total de nueve trienios.

Los trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan.

El cálculo del importe de los trienios se hará teniendo en cuenta el tiempo que se hubiera trabajado como eventual o interino.

Artículo 29Q.- Pagas Extraordinarias.

El personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una en 1º de junio y otra en 1º 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 o fracción desde el último semestre natural.

Artículo 30Q.- Horas Extraordinarias.

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

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

- a) Horas extraordinarias de realización obligatoria:

1.- Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.

2.- La manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir un peligro para la seguridad del área portuaria.

3.- La pérdida de materias que, al no producirse su manipulación, se deterioran en escaso margen de tiempo.

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

- b) Horas extraordinarias estructurales de libre aceptación. Tendrán esta consideración las horas extraordinarias exigidas por períodos punta o tráficos imprevistos, remates de buques, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad del Puerto.

Las horas extraordinarias del apartado a) se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario-hora fijado en el Anejo 3, sin repercusión alguna por antigüedad y, en función del objetivo de empleo antes señalado, se acuerda la compensación por tiempo de descanso de las demás horas extraordinarias en la proporción de 1,75 horas de descanso por 1 hora trabajada. Este descanso se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio, previa petición por el interesado.

Los Organismos Portuarios podrán requerir el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores para la realización de estas horas extraordinarias.

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º 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 Autori-

dad 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.

Artículo 319.- Plus de asistencia al trabajo.

En concepto de incentivo a la asistencia al trabajo, todo el personal vinculado por este Convenio, percibirá por día efectivamente trabajado y sin distinción de categoría un plus de la cuantía señalada en el Anejo 4.

Este plus sustituye al establecido con anterioridad en el artículo 31 del X Convenio Colectivo.

Artículo 329.- Plus de residencia.

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

Artículo 339.- Plus de embarque o ayuda de comida.

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

- a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe del plus que se fija en el Anejo 4.
- b) Si realizan las dos comidas principales, el 80 por 100 de dicho plus.
- c) Si realizan una sola comida principal, el 50 por 100 de dicho plus.

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

Artículo 349.- Plus de inmersión.

Todo el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectue estos en inmersión, recibirá un plus cuya cuantía se fija en el Anejo 4, y compensará el tiempo realmente trabajado con el 25% en tiempo de descanso.

Artículo 359.- 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 del 30% del salario base (Anejo 5). Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus únicamente sobre el tiempo trabajado, y si las horas nocturnas trabajadas fueran cuatro o más se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

b) Plus de turnicidad.

El personal que realice su trabajo en régimen de tres o dos turnos cobrará una retribución fija por categorías de la cuantía fijada en el Anejo 5.

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

Artículo 369.- Sustitución y trabajos de categoría superior.

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

2.- El personal al que le sea ordenada la realización de trabajos de superior categoría a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de aquélla a la que circunstancialmente quede adscrito.

Cuando se deban realizar trabajos de superior categoría por espacio de tiempo superior a 5 días, se le notificará con carácter previo y por escrito al trabajador.

La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior nunca podrá exceder de cuatro meses ininterrumpidos, o seis alternos a lo largo de un período de doce meses. Transcurrido ese plazo, se convocará un concurso de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior.

El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de ascensos.

Artículo 379.- Viajes y desplazamientos.

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

a) Si pernoctan y realizan las dos comidas principales en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el importe de la dieta cuya cuantía se fija en el Anexo 4.

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

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

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

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

CAPITULO OCTAVOACCION SOCIALArtículo 389.- Indemnización complementaria en situación de Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional.

Al trabajador que estuviese en situación de incapacidad laboral transitoria, y durante el plazo en el que perciba la prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, le será abonado el resto del salario por las Entidades y Organismos portuarios dependientes de este Departamento Ministerial, a fin de que sus ingresos no sufran mermas por estas causas.

Esta indemnización complementaria en situación de ILT se extenderá a la situación de Invalidez Provisional por el plazo máximo de un año.

El trabajador será privado de este derecho, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprobare que la Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional es fingida o maliciosamente provocada.

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

Artículo 399.- Fondo para fines sociales.

En cada Organismo portuario se constituirá un fondo, para el personal sujeto a este Convenio, del 1% del total de la nómina del personal. Dicho fondo será ingresado mensualmente en una Entidad Bancaria a nombre de la Comisión de Fines Sociales, cuando se efectúe el pago de la nómina.

Se confeccionará un Reglamento para la Administración del Fondo por los representantes de los trabajadores, que deberá ser sancionado por la Dirección de cada Puerto, fijándose en el mismo el procedimiento para constituir la Comisión Administradora. Se enuncian como fines de dicho Fondo los siguientes:

- La promoción de los trabajadores.
- Las ayudas de estudios para los hijos de los mismos.
- Las actividades culturales y deportivas.
- Las situaciones excepcionales en lo asistencial.

Artículo 409.- Servicio Militar o Civil Sustitutorio.

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

El personal que no tenga cargas familiares percibirá el 50% de sus haberes incluida la antigüedad y el 100% de las pagas extraordinarias.

Artículo 419.- 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 o reconocidos, durante los días de su celebración, en las condiciones que se determinen, con la participación de los representantes de los trabajadores y no excediendo en ningún caso de quince días al año.

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

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

4.- La Comisión de Formación y Promoción profesional, se constituirá paritariamente para la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional -sin perjuicio de aquellos que se acuerden en cada Organismo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores-, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

5.- La Administración realizará las gestiones oportunas a fin de que los Organismos Portuarios adquieran la condición de Centros Colaboradores del INEM. Con este fin, se creará una comisión de trabajo que tendrá como misión la elaboración de un proyecto formativo a nivel estatal.

Artículo 429.- Vestuario.

Las Juntas de Puertos, Comisiones Administrativas y demás Servicios de Puertos, dotarán a todo su personal obrero de dos equipos de prendas de trabajo al año, un anorak y dos toallas cada dos años, de estos dos últimos elementos se dotará a aquellos trabajadores que lo precisen en su trabajo habitual. Igualmente, proveerán de botas de agua, calzado de seguridad, guantes o trajes especiales a los trabajadores de los sectores que lo necesiten y de todos aquellos elementos que los Comités de Seguridad e Higiene establezcan. La entrega del vestuario deberá realizarse dentro del primer semestre para la ropa de verano y del segundo para la ropa de invierno de cada año.

Artículo 439.- Préstamos para viviendas y anticipos.

Préstamos para viviendas

Por los Organismos portuarios, se podrán conceder al personal préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas o para la reparación de las mismas, si existiera crédito correspondiente en su presupuesto.

Los firmantes se comprometen a la realización de estudios y gestiones en orden a que por los Organismos competentes se autorice a aumentar el importe máximo vigente de cada préstamo.

La devolución del mismo se ajustará a las normas que a estos efectos se dicten por la Dirección General de Puertos y Costas, cuyo plazo no podrá ser superior a diez años.

Anticipos:

Las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos de Puertos, podrán conceder a su personal que se encuentre en alguna necesidad apremiante inaplazable, debido a causas graves y ajenas a su voluntad, anticipos cuya concesión quedará supeditada a la existencia del crédito correspondiente en su presupuesto y que se regulará por las siguientes normas:

a) Se podrá solicitar anticipos si no existe algún débito pendiente de liquidación por el mismo concepto por el que se concedió el anticipo.

b) Estos anticipos no devengarán interés alguno.

c) El reintegro de cada anticipo se efectuará mensualmente mediante descuento del cinco por ciento del total concedido hasta su liquidación, salvo en los casos del personal no fijo en los que se le adaptará el porcentaje del descuento a la finalización de su contrato. En todo caso se reintegrará antes de la finalización de la relación laboral.

d) La concesión de estos anticipos corresponde al Comité Ejecutivo del Organismo, pudiendo el Director, en casos muy justificados, disponer que se haga efectivo el anticipo solicitado de modo inmediato a reserva de la posterior aprobación del citado Comité.

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

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

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

Artículo 44.- Comité de Anticipos y Viviendas.

En cada Organismo Portuario existirá un Comité de Anticipos y Viviendas, integrado por representantes de todo el personal afectado, para informar sobre los que se soliciten. Los representantes del personal laboral en este Comité serán designados por los representantes de los trabajadores. Se redactará un Reglamento para la concesión de anticipos de personal y préstamos de viviendas.

Artículo 459.- Comedores y economatos.

Se realizarán los estudios y gestiones oportunos en orden a que por los Organismos competentes de la Administración del Estado se autorice su creación en cada

Puerto o integración de su personal en otros existentes en las proximidades, si no fuera aconsejable su creación o mantenimiento, todo ello sin perjuicio del exacto cumplimiento de lo previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

El Organismo aportará una cuota máxima de 300 pesetas mensuales por trabajador, en el caso de integración en otro economato ajeno al Organismo portuario.

Artículo 469.- Jornada reducida.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente o, alternativamente, elegir turno, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges, debiendo acreditarse documentalmente ante el Organismo que sólo uno de ellos ejerce el derecho.

Artículo 479.- Reconocimiento médico, botiquines y ambulancias.

Antes de su ingreso y con carácter anual, los Organismos portuarios someterán a su personal a un reconocimiento en un centro médico especializado, siempre que exista un establecimiento de tal naturaleza en la ciudad o sus proximidades. Este reconocimiento médico incluirá historia clínica, exploración física, analítica con diversos parámetros, RX, tórax, electrocardiograma, espirometría, audiometría, reconocimiento oftalmológico, exploración ginecológica completa y voluntaria a todas las trabajadoras que lo soliciten, y aquellas otras tales como encefalograma y ecografía en los supuestos que estime necesarias el Facultativo Médico. Se facilitará a los interesados el correspondiente informe.

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

Los Organismos y representantes de los trabajadores, realizarán cuando lo estimen necesario, las gestiones oportunas a fin de mancomunar los servicios médicos y de ambulancia en la zona del Puerto con otras partes interesadas al respecto.

Artículo 489.- Acción social para jubilados.

Las Entidades u 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.

Asimismo, la Administración realizará las gestiones oportunas a fin de propiciar los medios de funcionamiento de las Asociaciones de Jubilados existentes.

Artículo 499.- Montepío.

El Montepío de Obreros y Empleados de Puertos, como Entidad de previsión Social mientras actúe en sustitución de las Entidades Gestoras del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, deberá otorgar, como mínimo, las prestaciones incluidas en la acción protectora obligatoria de la Seguridad Social con las cuantías vigentes en cada momento y 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 1.879/1978, de 23 de Junio (Boletín Oficial del Estado de 10 de Agosto).

Artículo 509.- Jubilaciones.

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

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

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

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

De producirse la jubilación de acuerdo con el anterior Real Decreto, el trabajador percibirá un premio de 250.000.- Pts. Este premio absorberá cualquier otro de la misma naturaleza que esté establecido o pueda establecerse, sin perjuicio de que si existe otro premio de mayor cuantía se percibirá este último.

En todo caso, para tener derecho a la jubilación voluntaria se precisa haber cumplido los 60 años de edad.

CAPITULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO - FALTAS Y SANCIONES

Artículo 519.- Competencias sancionadoras.

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

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

Artículo 529.- Faltas.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2.- El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

a.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.

a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores,

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7.- El abandono del trabajo, sin causa justificada.

b.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

b.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

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

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

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

b.15.- El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.16.- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 539.- 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 a treinta días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a un año.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el apartado c.9 del artículo anterior que se hayan ejercido prevaleciéndose de la superior condición gerárquica, se aplicará la sanción de despido.

Artículo 540.- Procedimiento sancionador.

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

Las faltas leves serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

3.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

CAPITULO DECIMO

SALUD LABORAL

Artículo 559.- Comité de Seguridad e Higiene.

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

a) Composición:

Será paritaria, con un máximo de cuatro vocales, en los puertos de 50 a 100 trabajadores, de ocho vocales en los centros de trabajo de hasta 250 trabajadores y de doce cuando se supere este censo laboral. El Presidente y Secretario serán nombrados conforme a la normativa vigente, recayendo habitualmente esta designación en el Ingeniero de Conservación y el Jefe de Relaciones Sociales o de Personal, respectivamente. El Jefe de Seguridad será miembro del citado Comité con voz y voto.

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

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 de los trabajadores.

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 u organismo que lo sustituya.

Así mismo y con carácter anual se redactará y enviará una Memoria que recoja las actividades del Comité y las estadísticas correspondientes.

e) Periodicidad:

Las reuniones tendrán lugar con periodicidad mensual. Con carácter extraordinario podrán convocarse por la Dirección, a iniciativa de esta o de la representación de los trabajadores, 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 Art. 19 puntos 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 psíquica de los trabajadores, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

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

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

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

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

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

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

- En todo accidente de trabajo se extenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una

copia de este parte se entregará al interesado y otra copia al Comité de Seguridad e Higiene y, en su defecto, al Delegado de los trabajadores de seguridad e higiene.

Artículo 569.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad.

En cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

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

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

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

CAPITULO UNDECIMO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 579.- Comité de Empresa y Delegados de Personal.

a) Composición: El Comité de Empresa es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El número de miembros de cada Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores en función del número de trabajadores en el momento de la celebración de las Elecciones Sindicales.

b) Dotación: Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, el Organismo facilitará un local ubicado en la zona portuaria que permita un mayor contacto con el personal, equipado con los medios adecuados: material de oficina, tableros de anuncios, teléfono, etc.

c) Competencias: Además de las que de forma concreta les asigna el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- Designar a los trabajadores que formarán parte de: Comités de Seguridad e Higiene, Tribunales de Exámenes, Comité de anticipos y viviendas, etc.

- Recibir copia de los documentos TC-1 y TC-2 correspondientes, con carácter mensual.

d) Facilidades y garantías: Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección.

Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes o representados durante la jornada laboral, previa autorización del Jefe del Servicio y sin que su ejercicio pudiera interrumpir la práctica laboral. Si las necesidades del Servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de 24 horas. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en base al siguiente baremo:

- Organismos que tengan hasta 100 trabajadores.....	15 horas.
- Organismos que tengan de 101 a 250 trabajadores..	25 horas.
- Organismos que tengan de 251 a 500 trabajadores..	35 horas.
- Organismos que tengan de 501 en adelante de --- trabajadores.....	40 horas.

Para utilización de estas horas bastará una comunicación, con la máxima antelación posible, al Jefe del Servicio y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado.

e) Horas fuera de cómputo: No se computarán en el antedicho crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones con las Direcciones de los Organismos ó gestiones llevadas a cabo por iniciativa de las mismas, y de modo específico en las actuaciones que se refieren a: Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Tribunales de exámenes, Comisión de Anticipos y Vivienda, Comisión de Fondos Sociales y aquellas otras Comisiones creadas por iniciativa de los Organismos Portuarios, siempre que sean los estrictos miembros de las Comisiones.

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

g) Garantías:

19.- 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, o cuando el despido o la sanción la basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

20.- 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 Delegados de Personal.

21.- 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.

49.- Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 58.- Secciones Sindicales.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

La Administración Portuaria considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre los trabajadores y la Dirección de los Entes u Organismos, por ello y sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la L.O.L.S., podrán constituirse Secciones Sindicales integradas por los afiliados a las Centrales Sindicales que tengan la consideración de "más representativas a nivel Estatal" en las diferentes Entidades u Organismos que se traten y las mismas tendrán derecho a:

a) La utilización de un local a fin de que la representación sindical ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan con los medios necesarios: mobiliario, material de oficina etc.

b) Tablones específicos para la información específica del Sindicato.

c) Celebrar una asamblea al año dentro de las horas de trabajo, con sus afiliados y simpatizantes, siempre que se garanticen suficientemente los Servicios del Puerto, asimismo podrán celebrar asambleas fuera de estas horas de trabajo, previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Artículo 59.- Delegados Sindicales

La representación sindical de acuerdo con este Convenio se canaliza a través de los Delegados Sindicales, los cuales se articularán en base a las siguientes condiciones:

a) Por ser Sindicato más representativo a nivel estatal: Todas las Centrales Sindicales que tengan la consideración de "más representativas a nivel estatal" tendrán derecho en las Entidades u Organismos a un Delegado Sindical.

b) Por afiliación:

1) En todos aquellos Puertos que tengan como mínimo 200 trabajadores, los sindicatos tendrán derecho a

tener Delegados Sindicales en base a la afiliación en cada Ente u Organismo de acuerdo con la siguiente escala:

15% de afiliación	1 Delegado Sindical
30% de afiliación	2 Delegados Sindicales

2) En los Puertos de menos de 200 trabajadores será necesario una afiliación mínima de 30 trabajadores para tener derecho a un Delegado Sindical.

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

Artículo 60.- Garantías y Derechos de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán las garantías y los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S. a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y, con carácter singular las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en la Empresa.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.

c) Recibir la misma información y documentación que la Empresa pone a disposición de los Comités de Empresa respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.

d) Obtener permisos sin sueldo, mediante justificante del Sindicato y solicitándolo con 24 horas de antelación, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 20 días al año para atender asuntos sindicales.

e) Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.

f) Vigilar y controlar las condiciones de salud laboral asistiendo al Comité de Seguridad e Higiene.

g) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.

h) Participar como convencionalmente se establezca en la negociación de los Acuerdos Complementarios.

i) Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

j) No se computará el tiempo invertido en reuniones o gestiones que se realicen a iniciativa de la Dirección del Organismo.

k) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asigna-

do y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 61.- Recaudación de cuotas sindicales.

El descuento de la cuota sindical se hará efectivo en todos los puertos con la colaboración de la Entidad u Organismo, mediante la detracción de su importe en la nómina mensual de los afiliados.

Para ello será necesario que el trabajador interesado remita al mismo un escrito en el que expresará con claridad, la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cuota.

Las variaciones de cuotas podrán ser comunicadas por la Dirección del Sindicato al Ente u Organismo, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización del trabajador.

Artículo 62.- Bolsa de horas sindicales.

En el ámbito de cada Ente u Organismo, los Sindicatos podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales afiliados a su sindicato. Dichas horas serán distribuidas de la forma que estime más conveniente entre sus delegados para una mejor operatividad sindical.

El uso de estas horas sindicales requerirá comunicación a la Dirección del Organismo, en lo posible con un mes de antelación y estará incluido en un programa trimestral donde también, dentro de lo posible, se indiquen las personas afectadas sobre las que se proyecta la función sindical.

Artículo 63.- Derechos y garantías de los miembros de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

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

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

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

b) Tendrán derecho a percibir, por adelantado de los Organismos Portuarios donde trabajan, el importe de

los gastos de locomoción y dietas correspondientes a los viajes que realicen para asistir a las reuniones de la Comisión General o para actuar en nombre de ella.

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

Artículo 64.- Comisión Permanente.

Se constituirá una Comisión Permanente formada por once miembros libremente elegidos por las Centrales Sindicales. La composición de dicha Comisión será proporcional al número de miembros que tuvieran en la mesa negociadora.

Esta Comisión Permanente tendrá como funciones las que siguen, sin perjuicio de las que la Ley atribuye a las Entidades Sindicales.

a) La coordinación a nivel estatal de los temas directamente relacionados con el XI 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) Tendrán los mismos derechos y garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S. reconocen a los representantes de los trabajadores.

b) Dentro de las garantías sindicales tendrán derecho a un número ilimitado de horas para el desempeño de sus funciones.

c) Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa con voz y sin voto.

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

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

f) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar por el ejercicio de su representación.

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

Artículo 659.- Comité Interprovincial.

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

Sin menoscabo de las normas sobre legitimación establecidas en el artículo 87.4 del Estatuto de los Trabajadores, por cada Junta de Puerto, Puerto Autónomo, y una vez al año, se desplazará a Madrid un miembro de cada Central Sindical considerada como más representativa a nivel estatal, para elaborar la plataforma reivindicativa del siguiente Convenio Colectivo.

Por cada Organismo portuario, y con cargo al mismo, por espacio no superior a dos jornadas y a los efectos anteriores, podrá desplazarse un miembro del Sindicato negociador del Convenio.

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

El resto de los miembros del Sindicato negociador podrán desplazarse con cargo a los mismos.

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.

Las partes firmantes manifiestan, que las relaciones laborales en las Juntas de Puertos y Puertos Autónomos, vienen reclamando la atención sobre varios aspectos de la actividad laboral, que deben ser analizados en orden a conseguir una mejor eficacia en la gestión de los Organismos Portuarios a través de programas organizativos eficientes que permitan un mayor aprovechamiento de la capacidad productiva bajo tres aspectos esenciales:

a) Reducir los posibles espacios de subocupación.

b) Adaptar, haciendo viable y compatible, la aptitud profesional con el marco que regula las categorías profesionales.

c) Propiciar una regulación de la jornada laboral que no sea incompatible con la disponibilidad horaria.

Básicamente, estos tres objetivos deben ser contemplados y regulados en planes de productividad, a los que sin duda debe añadirse una línea de compensación que nivele las retribuciones complementarias entre los puertos. Esta línea tiene el sentido de contar con la infraestructura social imprescindible para garantizar la solidez de cualquier proyecto de relaciones laborales arbitrados bajo la fórmula de Convenio Colectivo.

Por todo ello, 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, reduciendo el posible absentismo bajo el establecimiento de un plus mensual que tendrá como referente obligatorio la disponibilidad presupuestaria total en la columna sexta del Organismo, reducir horas extraordinarias estructurales..., estableciendo como contraprestación una compensación económica.

En su razón, se establece un programa de productividad que incluya como un todo negociable simultáneamente en el ámbito local, las nuevas fórmulas de productividad, las ya existentes y las restantes retribuciones actualmente comprendidas en la sexta columna.

Los elementos que identifican el programa, además de los ya señalados son:

1.- Duración, años 1991 y 1992

2.- Asignación de recursos:

A) Las cantidades de la actual sexta columna (restantes retribuciones) que correspondieran los años 1991 y 1992.

B) Las cantidades que correspondiesen al Plus de Asistencia de los años 1991 y 1992.

C) Una dotación adicional de 476.296.519 pts. que incrementará la columna sexta de la masa salarial del año 1991, más 106.609.039 pts. adicionales para la masa salarial de 1992, que se asignan a la mencionada columna sexta de dicho año, con los mismos criterios empleados para el año 1991 y que se reflejan en el anejo 8 del presente Convenio.

3.- Una copia de los acuerdos complementarios y con carácter previo a su aplicación se remitirá a la Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, en el plazo más breve posible, a los efectos de la obligada aprobación por ésta y posterior sanción, si procede, por la Dirección General de Puertos y Costas, una vez comprobada la adecuación de los programas de productividad a los objetivos de productividad que contempla en Convenio Nacional.

Todos los acuerdos complementarios deberán estar suscritos antes de los 60 días siguientes a la fecha de aprobación de este Convenio Interprovincial por la Comisión Interministerial de Retribuciones. En su defecto, la Comisión de Vigilancia e Interpretación establecida en el Artículo 7 del Convenio, previos los informes que estime convenientes decidirá con carácter obligatorio, en Resolución razonada, teniendo dicha Resolución el mismo carácter vinculante que las normas de este Convenio.

4.- La vigencia de dichos acuerdos será anual y se prorrogará automáticamente a falta de denuncia expresa, estableciéndose en el mismo el procedimiento de denuncia.

El contenido del acuerdo del año 1990 será el mismo que estuviese vigente actualizando sus conceptos económicos a la dotación presupuestaria correspondiente.

En cualquier caso, en 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

Salud laboral - Capítulo X

Derechos sindicales - Capítulo XI

Disposiciones finales.

Disposiciones transitorias.

Licencias - artículo 22.

Excedencias - artículo 24.

Retribuciones básicas, antigüedad y pagas extras de junio y diciembre - artículos 25, 26, 27, 28 y 29.

Horas extraordinarias - artículo 30.

Pluses estatales - artículos 31, 32, 33, 34 y 35.

Sustitución y trabajos de categoría superior - artículo 36.

Indemnización complementaria en situación de ILT e Invalidez Provisional - artículo 38.

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

Reconocimiento médico, botiquín y ambulancias - artículo 47.

Montepío - artículo 49.

Jubilación forzosa - artículo 50.

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 1.986.

QUINTA.- Seguro de responsabilidad civil.

Se mantiene el establecido en la actualidad.

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

SEXTA.- Seguro de accidentes.

Se mantiene el seguro de accidentes con cargo al Organismo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Con objeto de determinar una definición y ordenación más acorde a la realidad actual en los Organismos Portuarios de las distintas funciones de las categorías profesionales de los mismos, la Administración se compromete a efectuar a través de una empresa especializada un estudio de las categorías laborales del Convenio durante el año 1991, del que se dará cuenta a la Comisión de Clasificación y Valoración de puestos de trabajo, cuya composición será: tres representantes de las Centrales Sindicales y tres representantes de la Administración.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

En un plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, se redactará por las partes firmantes del mismo, un Reglamento de ingresos y ascensos del personal, que una vez aprobado, se incorporará al texto de este Convenio, previo los trámites que correspondan ante el Ministerio para las Administraciones Públicas.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

La Dirección General manifiesta su disposición a mantener las Pensiones Complementarias del personal pasivo devengadas antes del 1 de Mayo de 1987, fecha de incorporación del colectivo incluido en la acción protectora de la Seguridad Social, así como estudiar conjuntamente con las Centrales Sindicales, alguna fórmula compensatoria sobre los derechos del personal activo, enmarcada en la aplicación de la adicional 2ª. de la Ley 21/1986 de Presupuestos Generales del Estado y del resto de la Legislación aplicable al caso.

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

Las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. se comprometen a intervenir ante las Comunidades Autónomas en relación con el personal pasivo de los Puertos transferidos a éstas para el mantenimiento de la pensión complementaria. La Dirección General de Puertos y Costas facilitará en todo lo posible el proceso de negociación.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA.

Las tablas salariales y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 1990 y 1991 respectivamente, debiendo ser objeto de nueva negociación sus cuantías para 1992 antes del 1 de diciembre de 1991. Esta negociación se realizará en base a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1992, y al incremento adicional establecido en la Disposición Final Tercera.

En el supuesto, de que el Gobierno, en desarrollo de los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales, en relación al personal laboral, aprobase dotaciones adicionales, o dictase normas generales, las mismas serán de aplicación al colectivo afectado por el presente Convenio, en los términos acordados por aquél.

Igualmente, se procederá si estas dotaciones o subidas vienen fijadas por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Concretamente si la pró-

xima fijara para el año 1991, incrementos de la masa salarial superiores al 7,22%, con el que se han calculado los diferentes conceptos retributivos contemplados en este Convenio Colectivo, deberá volver a reunirse la Comisión Negociadora del mismo, con el objeto de aplicar los incrementos que de dicha Ley se deriven, a los conceptos salariales que se consideren procedentes.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA.

En aquellos Puertos en los que se hubiera negociado con anterioridad la absorción económica de algunos pluses estatales por otro concepto económico global, se mantendrá esta situación durante el año 1990 y en todo caso, hasta la aplicación del nuevo acuerdo complementario de 1991, todo ello en relación con lo establecido en la Disposición Final Tercera.

A N E J O 1CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL.

	<u>Nivel</u>
Subjefe de Sección.	12
Analista-Programador de Informática.	11
Capitán de la Marina Mercante.	11
Maquinista Naval Jefe.	11
Licenciado en Derecho.	11
Licenciado en Ciencias Económicas.	11
Ingeniero Técnico de Obras Públicas.	11
Arquitecto Técnico o Aparejador.	11
Diplomado en Ciencias Empresariales.	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
Ayudante Técnico Sanitario.	11
Jefe de Administración/Negociado.	10
Programador de Informática.	10
Graduado Social.	10
Contramaestre de Mantenimiento o Explotación.	10
Encargado.	9
Jefe de Ferrocarril.	9
Jefe de Celadores Guardauelletes.	9
Patrón Mayor de Cabotaje.	8
Mecánico Naval Mayor.	8
Subjefe de Administración/Negociado.	8
Operador de Ordenador.	8
Técnico Mecánico de Señales Marítimas.	8
Delineante Proyectista.	8
Subencargado.	8
Patrón Dragador.	8
Subjefe de Ferrocarril.	8
Subjefe de Celadores guardauelletes.	8
Administrativo.	7
Codificador-Grabador de Informática.	7

	Nivel
Auxiliar Técnico.	7
Patrón de Cabotaje.	7
Mecánico Naval.	7
Delante.	7
Jefe de Equipo.	7
Maquinista de locomotora de ingreso anterior a 1 de Enero de 1982 (a amortizar).	7
Factor.	7
Patrón de Puerto.	7
Oficial primera de oficio.	6
Maquinista de grúas y puentes.	6
Maquinista de locomotoras de ingreso posterior a 1 de Enero de 1982.	6
Capataz de maniobras.	6
Cocinero de primera.	6
Buzo (a amortizar).	6
Contramaestre.	6
Factor Auxiliar.	6
Escafandrista.	6
Cobrador.	6
Conductor.	6
Motorista.	6
Conserje.	6
Celador Guardamuelles.	6
Auxiliar Administrativo.	6
Basculeño.	6
Oficial segunda de oficio.	5
Cocinero de segunda.	5
Ayudante de Maquinista naval y Mecánico naval.	5
Subcapataz de maniobras.	5
Fogonero naval (a amortizar).	5
Fogonero (a amortizar).	5
Conductor de maquinaria auxiliar.	5
Capataz.	5
Listero (a amortizar).	5
Almacenero.	5
Guardaguas.	4
Telefonista.	4
Guardián de locales y riberas.	4
Subalterno.	4
Ayudante.	3
Engrasador.	3
Marinero especialista.	3
Guía de buzo (a amortizar).	3
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.	A-2
Aprendiz.	A-1

A N E J O N.º 2

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

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

Analista-Programador de Informática.- Es el Licenciado en Informática o, Titulado Superior con la especialidad de Informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

Los trabajadores que estuviesen desempeñando las funciones de analistas con anterioridad al X Convenio Colectivo no precisarán la titulación a que aquí se hace referencia.

Capitán de la Marina Mercante.-

Maquinista Naval Jefe.-

Licenciado en Derecho.-

Licenciado en Ciencias Económicas.-

Ingeniero Técnico de Obras Públicas.-

Ingeniero Técnico o Perito.-

Arquitecto Técnico o Aprestador.-

Diplomado en Ciencias Empresariales.-

Son quienes en posesión de los títulos oficiales correspondientes, realizan las funciones o actividades para las que los mismos les capacitan.

Jefe de Seguridad.- Es la persona que, con especial preparación y titulación adecuada, tiene a su cargo la puesta a punto, coordinación y mantenimiento de las medidas necesarias para la seguridad de personas, mercancías, utillaje e instalaciones en cada puerto.

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

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 este le capacita.

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 estos 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.

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 jefatura 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.

Encargados.- Son los que dirigen personalmente los trabajos de los Oficiales de Oficio y de los Maquinistas de Equipo, con perfecto conocimiento de las labores que unos y otros efectúan, siendo responsables de su disciplina y rendimiento.

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

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

Oficiales primeros.- Corresponden a esta categoría los que, con total dominio de su oficio y con capa-

cidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieran mayor esmero no sólo con rendimientos concretos, sino con la máxima economía de materiales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Motorista.- Para ostentar esta categoría debe estar en posesión del título al menos de Motorista Naval, que faculta para el manejo de máquinas o motores hasta 50 CV.

Jefe de Ferrocarril.- Es el Jefe directo del Servicio Ferroviario, con mando sobre el personal de facturación y el personal de tracción y maniobra. Regula la distribución y movimiento de trenes y vagones.

Subjefe de Ferrocarril.- Es el que auxilia al Jefe de Ferrocarril en el desempeño de su función, sustituyendo a éste en sus ausencias, desempeñará las funciones de Jefe de Ferrocarril en los turnos de trabajo en que no se disponga de esta categoría.

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

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

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

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

Subcapataz de Maniobras.- Es el que auxilia a los Capataces en el desempeño de su función cuando esta se realiza en distinto sector de trabajo.

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

Guardaguas.- Es el que realiza el control de agujas, ya sean mecánicas o móviles a mano, en las entradas y salidas de las parvillas 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 guardaguas.

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

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

Jefe de Celadores-Guardamuñelles.- 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-Guardamuñelles, cuidando de que se presten con la debida atención; transmitiéndoles las órdenes e instrucciones correspondientes.

Subjefe de Celadores-Guardamuñelles.- Es el que, investido de la condición de Agente de la Autoridad, y bajo la inmediata dependencia del Jefe, coopera a la reali-

zación de sus servicios, sustituyéndolo en caso de necesidad.

Celador-Guardamuñelles.- Es el que, investido de la condición de Agente de la Autoridad, tiene a su cargo la policía y vigilancia del Puerto, así como la fiscalización de las mercancías que se cargan y descargan, obteniendo los datos precisos a efectos de recaudación de tarifas y arbitrios.

Se recomienda la sustitución de armas de fuego por otros elementos de defensa que entrañen menos riesgos, siempre que la autoridad gubernativa competente en el lugar de ubicación del puerto lo permita, el uso de armas de fuego será voluntario. En su caso se estará a lo establecido en el Reglamento de armas, publicado por Decreto 2179/81 de 24 de Julio, y en la restante legislación vigente sobre la materia.

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

Almacenero.- Es el responsable de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y 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.- Es el que tiene bajo su responsabilidad a los ordenanzas, telefonistas, porteros y subalternos en general, desarrollando las labores de coordinación y control de dicho personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Marmitón.— Tiene por misión el fregado y lavado de la batería de cocina, 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.

ANEJO N° 3
AÑO 1990
RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL PERSONAL
ARTÍCULOS 25 Y 26

NIVEL	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO HORA
12	5.181	157.285	2.201.997	1.305
11	4.601	139.673	1.955.423	1.159
10	4.218	128.033	1.792.465	1.063
9	3.983	120.899	1.692.586	1.003
8	3.539	107.445	1.504.232	892

NIVEL	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO HORA
7	3.315	100.646	1.409.039	835
6	3.076	93.446	1.308.241	775
5	2.968	90.097	1.261.358	748
4	2.930	88.945	1.245.235	738
3	2.887	87.646	1.227.051	727
2	2.848	86.445	1.210.236	717
1	2.797	84.896	1.188.545	705
A2	2.339	70.996	993.940	589
A1	2.228	67.647	947.059	561

SD=SA/425 SM=SA/14

SH=SA/1687

ANEJO N° 3
AÑO 1991
RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL PERSONAL
ARTÍCULOS 25 Y 26

NIVEL	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	SALARIO HORA
12	5.687	171.441	2.408.176	1.423
11	5.015	152.244	2.131.411	1.263
10	4.597	139.556	1.953.787	1.158
9	4.341	131.780	1.844.919	1.094
8	3.898	117.115	1.639.613	972
7	3.614	109.704	1.535.853	910
6	3.355	101.856	1.425.982	845
5	3.235	98.206	1.374.880	815
4	3.194	96.980	1.357.306	805
3	3.147	95.535	1.337.485	793
2	3.104	94.225	1.319.157	782
1	3.048	92.537	1.295.514	768
A2	2.549	77.383	1.083.394	642
A1	2.429	73.735	1.032.294	612

SD=SA/425 SM=SA/14

SH=SA/1687

ANEJO N° 3.1 Y 3.2
AÑOS 1.990 Y 1.991
RETRIBUCIONES POR ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 28

3.1 IMPORTES UNITARIOS DE LOS TRIENIOS

NIVEL	TRIENIOS DEL 1 AL 5			TRIENIOS DEL 6 AL 9		
	a)ANUAL	MESES	DIARIO	a)ANUAL	MESES	DIARIO
12	72.534	5.181	171	123.242	8.803	290
11	64.414	4.601	152	109.438	7.817	258
10	59.038	4.217	139	100.324	7.168	236
9	56.014	4.081	132	95.158	6.797	224
8	50.232	3.588	118	85.344	6.066	201
7	47.054	3.361	111	79.954	5.711	188
6	43.694	3.121	103	74.228	5.302	175
5	42.126	3.009	99	71.568	5.112	168
4	41.580	2.970	98	70.658	5.047	166
3	40.978	2.927	96	69.622	4.973	164
2	40.418	2.887	95	68.670	4.905	162
1	39.690	2.835	93	67.438	4.817	159

Importe mensual = importe anual:14
Importe diario = importe anual:425

a) incluye la parte correspondiente a las pagas extraordinarias

3.2 RETRIBUCIONES MENSUALES POR ANTIGUEDAD

NIVEL	NUMERO DE TRIENIOS QUE SE ABONAN E IMPORTE (PTAS.)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	5.181	10.362	15.543	20.724	25.905	34.708	43.511	52.314	61.117
11	4.601	9.202	13.803	18.404	23.005	30.822	38.639	46.456	54.273
10	4.217	8.434	12.651	16.868	21.085	28.251	35.417	42.583	49.749
9	4.001	8.002	12.003	16.004	20.005	26.802	33.599	40.396	47.193
8	3.588	7.176	10.764	14.352	17.940	24.036	30.132	36.228	42.324
7	3.361	6.722	10.083	13.444	16.805	22.516	28.227	33.938	39.649
6	3.121	6.242	9.363	12.484	15.605	20.907	26.209	31.511	36.813
5	3.009	6.018	9.027	12.036	15.045	20.157	25.269	30.381	35.493
4	2.970	5.940	8.910	11.880	14.850	19.897	24.944	29.991	35.038
3	2.927	5.854	8.781	11.708	14.635	19.608	24.581	29.554	34.527
2	2.887	5.774	8.661	11.548	14.435	19.340	24.245	29.150	34.055
1	2.835	5.670	8.505	11.340	14.175	18.992	23.809	28.626	33.443

**ANEJO N.º 4
AÑOS 1.990 Y 1.991
PLUS DE ASISTENCIA, EMBARQUE, INMERSION
Y DIETA DE DESPLAZAMIENTO**

PLUS	1.990	1.991
PLUS DE EMBARQUE ART.º 32º	2.500 PTS/DIA	2.650 PTS/DIA
PLUS DE INMERSION ART.º 33º	500 PTS/HORA	530 PTS/HORA
PLUS DE ASISTENCIA ART.º 34º	80 PTS/DIA	180 PTS/DIA
DIETA DESPLAZAMIENTO ART.º 37º	6.050 PTS/DIA	6.500 PTS/DIA

**ANEJO N.º 5
AÑO 1990
FESTIVOS - TURNICIDAD - NOCTURNIDAD**

NIVEL	FESTIVOS ART 21	TURNICIDAD ART 35		NOCTURNIDAD ART 35	
		DOS	TRES	DIA	HORA
12	3.758	423	636	1.954	207
11	3.758	376	563	1.380	184
10	3.758	346	518	1.265	169
9	3.269	326	491	1.195	159
8	3.269	294	441	1.062	142
7	2.746	275	412	995	133
6	2.746	254	382	923	123
5	2.746	246	368	890	119
4	2.746	243	365	879	117

NIVEL	FESTIVOS ART 21	TURNICIDAD ART 35		NOCTURNIDAD ART 35	
		DOS	TRES	DIA	HORA
3	2.746	240	357	866	115
2	2.746	236	354	854	114
1	2.746	231	348	839	112
A2		191	286	702	94
A1		182	272	668	89

**ANEJO N.º 5
AÑO 1991
FESTIVOS - TURNICIDAD - NOCTURNIDAD**

NIVEL	FESTIVOS ART 21	TURNICIDAD ART 35		NOCTURNIDAD ART 35	
		DOS	TRES	DIA	HORA
12	3.983	448	674	1.694	226
11	3.983	399	597	1.505	201
10	3.983	366	549	1.379	184
9	3.500	346	520	1.302	174
8	3.500	311	467	1.157	154
7	3.500	291	437	1.084	145
6	3.500	270	404	1.007	134
5	3.500	261	390	971	129
4	3.500	257	387	958	128
3	3.500	254	379	944	126
2	3.500	251	373	931	124
1	3.500	245	369	914	122
A2		202	303	765	102
A1		193	289	729	97

**ANEJO N.º 6
AÑO 1.990
PLUS DE RESIDENCIA
ART.º 31**

NIVEL	ISLAS BALEARES 1.990			TENERIFE/GRAN CANARIA 1.990			LA PALMA/LANZAROTE 1.990			RESTO ISLAS CANARIAS 1.990			CEUTA Y MELILLA 1.990		
	AÑO	MES	DIA	AÑO	MES	DIA	AÑO	MES	DIA	AÑO	MES	DIA	AÑO	MES	DIA
12	190.795	15.900	523	337.602	28.133	925	396.273	33.023	1.086	440.261	36.688	1.206	546.238	45.520	1.497
11	169.440	14.120	464	299.799	24.983	821	351.897	29.325	964	390.963	32.580	1.071	485.073	40.423	1.329
10	155.318	12.943	426	274.812	22.901	753	321.930	26.828	882	358.384	29.865	982	444.651	37.054	1.218
9	147.338	12.278	404	260.690	21.724	714	305.985	25.499	838	339.956	28.330	931	421.786	35.149	1.156
8	132.138	11.012	362	233.809	19.484	641	274.439	22.870	752	304.909	25.409	835	378.311	31.526	1.036
7	123.786	10.316	339	219.026	18.252	600	257.073	21.423	704	285.619	23.802	783	354.360	29.530	971
6	114.931	9.578	315	203.353	16.946	557	238.688	19.891	654	265.182	22.098	727	329.018	27.418	901
5	110.812	9.234	304	195.417	16.285	535	230.135	19.178	631	255.681	21.307	700	317.229	26.436	869
4	109.391	9.116	300	193.551	16.129	530	227.192	18.933	622	252.409	21.034	692	313.165	26.098	858
3	107.798	8.983	295	190.738	15.895	523	223.877	18.656	613	248.770	20.727	681	308.596	25.716	845
2	106.320	8.860	291	188.111	15.676	515	220.806	18.400	605	245.399	20.443	672	304.373	25.364	834
1	104.411	8.701	286	184.739	15.395	506	216.844	18.070	594	240.997	20.077	660	298.909	24.909	819
A2	87.317	7.276	239	154.499	12.875	423	181.338	15.111	497	201.473	16.789	552	249.974	20.831	685
A1	83.199	6.933	228	147.208	12.267	403	172.784	14.399	473	191.972	15.998	526	238.186	19.848	653

ANEJO NUMERO 6

Año 1991

PLUS DE RESIDENCIA

Artículo 31

Nivel	Islas Baleares 1991			Tenerife/Gran Canaria 1991			Resto islas Canarias 1991			Ceuta y Melilla 1991		
	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día
12	220.368	18.365	604	389.930	32.494	1.068	508.501	42.375	1.393	617.188	51.432	1.691
11	195.703	16.309	536	346.268	28.855	948	451.562	37.630	1.237	548.077	45.673	1.502
10	179.392	14.949	492	317.408	26.451	870	413.934	34.494	1.134	502.402	41.867	1.376
9	170.175	14.181	467	301.097	25.091	825	392.649	32.721	1.075	474.408	39.534	1.300
8	152.619	12.719	418	270.049	22.504	740	352.170	29.347	964	421.615	35.135	1.155
7	142.973	11.915	392	252.975	21.081	693	329.890	27.491	904	394.934	32.911	1.082
6	132.745	11.063	364	234.873	19.573	643	306.285	25.523	840	366.681	30.557	1.005
5	127.988	10.665	351	225.707	18.809	618	295.312	24.610	809	353.541	29.462	969
4	126.347	10.529	347	223.551	18.629	612	291.532	24.294	799	349.022	29.085	956
3	124.507	10.375	341	220.302	18.359	604	287.272	23.940	787	343.925	28.660	942
2	122.800	10.233	336	217.268	18.106	595	283.343	23.612	776	339.212	28.268	929
1	120.595	10.050	330	213.374	17.781	584	278.271	23.189	762	333.132	27.761	913
A2	100.851	8.404	276	178.446	14.871	489	232.701	19.391	638	278.587	23.216	763
A1	96.095	8.008	263	170.025	14.168	465	221.728	18.478	608	265.447	22.121	727

ANEJO Nº 7

NASA SALARIAL AÑO 1990

P U E R T O.	PLAN- tilla	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD.	ASISTENCIA	EMBARQUE.	RESIDENCIA.	HORAS EXTRAS.	RESTANTES RETRIBUCIONES	TOTAL NOMINAS.	FONDO SOCIAL	ECONOMATO Y CONEODOR	NASA TOTAL
Algeciras-La Línea.....	163	216.517.015	31.005.054	2.016.640			150.275	30.026.305	280.407.000	2.804.071	627.651	283.030.011
Alicante.....	164	215.037.302	55.437.377	2.033.020			1.055.355	32.720.400	301.993.453	3.079.935		311.073.387
Almería.....	71	94.070.110	10.061.700	1.226.000			50.534	10.447.470	122.604.703	1.226.847		123.891.350
Avilés.....	160	216.403.142	53.260.000	2.903.040	301.297		123.126	29.470.032	302.560.104	3.025.601		305.593.705
Cádiz (Bahía de).....	195	255.072.600	52.074.704	1.369.000			305.500	40.270.404	351.001.056	3.519.011	1.504.029	356.024.086
Cartagena.....	100	256.005.023	55.030.020	3.421.440			400.675	30.320.170	356.773.240	3.547.732		350.320.973
Castellón.....	69	91.254.770	17.170.050	1.192.320			155.160	15.513.075	125.294.200	1.252.943		126.547.229
Ceuta.....	122	150.150.074	37.603.001	2.100.100		60.000.000	79.400	10.020.003	254.940.722	2.549.407		267.490.129
El Ferrol.....	40	82.707.070	10.322.022	0.020.440			100.470	7.392.012	91.421.535	914.215	673.570	92.709.320
Gijón.....	457	591.250.355	152.293.450	7.000.000			773.020	124.555.139	876.770.737	8.767.307		885.546.524
La Coruña.....	100	216.613.135	43.521.503	2.920.320			220.000	29.704.510	290.050.630	2.900.506	1.975.209	295.743.444
La Luz-Las Palmas.....	270	350.009.737	70.043.351	4.021.120		55.010.607	101.704	47.207.043	544.700.312	5.447.003		552.248.115
Málaga.....	181	250.150.170	62.050.070	3.300.000			200.000	30.324.200	334.542.402	3.345.425		337.887.907
Melilla.....	52	80.302.302	13.250.500	890.500		17.163.070	112.301	6.735.100	100.442.020	1.004.420		102.507.257
Palma de Mallorca.....	200	200.002.050	40.700.743	3.650.000		23.020.500	90.005	22.050.047	350.007.455	3.500.075	830.000	364.044.309
Pasajes.....	320	441.334.642	90.343.077	5.033.200			2.041.024	115.301.200	602.741.120	6.027.411		609.360.540
María-Ría de Pontevedra.....	30	49.727.270	0.357.403	050.040			26.302	7.533.301	67.301.030	673.010		67.974.046
S. Cruz de Tenerife.....	100	246.031.401	54.027.417	3.200.000		30.211.270	531.002	51.501.520	394.442.200	3.944.423	627.651	399.014.372
Santander.....	244	322.100.070	64.402.012	4.210.320	14.074.495		1.570.000	46.011.510	453.941.620	4.539.416	940.949	459.429.906
Sevilla.....	265	342.070.107	80.011.071	4.570.200	10.327.400		270.320	45.116.750	402.093.040	4.020.030	1.000.503	400.092.005
Tarragona.....	271	301.130.036	61.502.420	4.002.000			547.713	53.302.032	401.240.205	4.012.463	1.179.004	407.230.672
Vigo.....	234	305.524.021	50.070.101	4.043.520			217.000	37.440.465	400.113.090	4.001.139	2.430.193	412.013.220
Villagarcía Arosa.....	37	40.104.117	0.041.001	030.300			17.475	4.200.003	62.909.800	629.400	123.209	63.702.695
C.A.G.P.....	31	41.225.040	0.455.132	535.000			87.475	3.303.071	54.707.790	547.070		55.254.070
T O T A L E S	4.100	5.470.400.104	1.140.107.000	72.334.000	25.303.201	174.020.000	8.300.003	855.400.000	7.703.643.250	77.030.133	11.605.700	7.852.055.150
Barcelona.....	507	809.100.427	170.120.200	10.143.300			105.000	361.020.533	1.717.025.052	13.500.014	19.955.300	1.790.122.810
Bilbao.....	601	801.235.504	140.200.000	0.404.400	2.417.754		0.710.500	200.770.773	1.420.702.240	11.370.275	5.004.325	1.455.171.060
Huelva.....	200	302.020.020	105.434.200	5.730.700	1.403.110			137.720.300	300.755.520	6.430.202	14.330	307.470.010
Valencia.....	375	591.010.350	103.035.000	6.400.000			590.300	225.002.030	1.001.200.110	4.002.053	4.221.030	1.009.000.300
T O T A L E S	1.730	2.414.001.170	532.000.000	30.047.540	3.010.070		9.415.700	1.012.010.500	4.093.700.300	40.037.004	30.055.007	4.073.053.077
TOTAL JUNTAS/P. AUTONOMOS	5.025	7.002.407.340	1.601.055.000	103.101.020	20.214.151	174.020.040	10.702.303	1.067.723.430	11.707.377.041	117.073.730	41.600.055	11.926.700.233

ANEXO Nº 8

N.A.S.A. SALARIAL AÑO 1991

PUERTO	PLAN- tilla	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	ENBARQUE	RESIDENCIA	NORAS EXTRAS	PROGRAMA PRODUCTIVIDAD	TOTAL NOMINAS	FONDO SOCIAL	ECONOMATO Y COMEDOR	N.A.S.A. TOTAL
Algeciras.....	157	226.207.074	31.005.954			150.275	47.049.141	306.202.444	3.062.024	627.651	309.892.119
Alicante.....	102	233.147.730	55.430.377			1.055.355	52.010.047	342.560.317	3.425.603		345.985.920
Almería.....	70	102.131.333	10.061.700			50.534	20.754.007	130.880.263	1.309.903		140.300.246
Avilés.....	130	103.420.553	53.200.060	203.717		123.124	30.953.771	270.060.034	2.700.000		270.020.522
Cádiz (Bahía de).....	206	202.433.017	92.074.704			305.500	61.476.570	407.000.751	4.070.000	1.504.029	412.665.600
Cartagena.....	102	272.004.300	55.030.020			400.075	57.000.017	300.240.790	3.062.400		300.103.206
Castellón.....	00	95.210.347	17.170.050			155.160	21.350.440	133.000.003	1.330.000		135.230.003
Ceuta.....	121	172.950.305	37.503.001		44.447.240	70.460	30.010.000	201.060.503	2.010.005		204.770.100
El Ferrol.....	50	71.200.070	10.322.027			100.470	16.005.527	06.505.700	065.057	473.570	07.044.335
Gijón.....	350	405.411.001	152.203.450			773.020	127.101.245	705.070.100	7.050.702		703.520.000
La Coruña.....	150	210.422.200	43.521.503			220.000	46.000.003	300.973.934	3.000.730	1.975.200	315.040.002
La Luz-Las Palmas....	274	300.241.125	70.043.351		05.033.306	101.704	00.571.040	610.001.504	6.100.010		610.700.400
Málaga.....	100	204.501.754	42.050.070			200.030	50.500.711	300.000.002	3.000.001		300.050.003
Melilla.....	40	00.407.500	13.250.500		17.047.060	112.341	14.270.537	114.000.702	1.140.007		110.045.600
Palma de Mallorca....	207	205.070.400	40.700.743		27.404.001	00.005	00.705.070	424.143.040	4.241.430	030.000	429.024.240
Pasajes.....	310	400.500.022	00.343.077			2.041.034	144.001.741	713.000.474	7.130.005		721.035.430
Narín (Pontevedra)...	30	53.573.000	0.357.403			20.342	11.337.502	74.205.360	742.000		75.030.320
S. Cruz de Tenerife...	104	204.430.032	54.027.417		44.501.014	531.002	70.023.450	435.004.403	4.350.045	627.651	430.902.130
Santander.....	250	301.000.070	04.402.012	14.313.140		1.570.000	73.750.050	510.004.401	5.100.045	040.040	522.113.475
Sevilla.....	243	345.770.200	00.011.071	10.075.233		270.320	74.140.245	510.004.776	5.100.040	1.000.503	517.072.227
Tarragona.....	202	400.013.022	01.502.426			547.713	03.001.004	554.135.045	5.541.350	1.170.004	560.057.007
Vigo.....	241	342.005.270	50.070.101			217.000	71.000.176	473.057.430	4.730.574	2.430.100	400.032.203
Villagarcía de Arosa...	30	54.000.100	0.041.001			17.475	11.320.004	75.005.230	750.002	123.200	75.000.400
C.A.G.P.....	33	47.400.700	0.455.132			07.475	0.757.112	06.000.420	060.004		07.476.512
TOTALES	4.017	5.740.050.373	1.140.167.000	24.002.000	100.403.400	0.366.603	1.301.006.004	0.431.576.500	04.315.766	11.605.760	0.527.430.122

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

27069 REAL DECRETO 1583/1991, de 31 de octubre, sobre reducción de las dos zonas de reserva provisional a favor del Estado, ambas con la misma delimitación, para investigación de recursos minerales de estaño, volframio, oro, plata, plomo, zinc, molibdeno, niobio y tantalio, denominadas «Finisterre A» y «Noya», en la provincia de La Coruña, prórroga de las mismas y levantamiento del resto.

Los trabajos de investigación que se llevan a cabo en las zonas de reserva provisional a favor del Estado «Finisterre A» y «Noya», establecidas por Reales Decretos 1304/1982, de 17 de abril, y 1591/1983, de 30 de marzo, respectivamente, ambas con la misma delimitación, adjudicada su investigación a la «Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima», y posteriormente, según Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de octubre de 1984 al Consorcio «Estado Español-Société d'Etudes de Recherches et d'Explorations Minières (SEREM)», siendo la citada Empresa Nacional la operadora del Estado en dicho Consorcio, prorrogadas por Ordenes de 31 de julio de 1986 y 5 de junio de 1987, reducidas su superficie por Real Decreto 576/1989, de 19 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 125, del 26), han dado resultados que hacen conveniente modificar la situación de las mismas, reduciéndolas con vistas a lograr una continuidad de las investigaciones en las áreas de mayor interés, dando así cumplimiento a lo especificado en el documento del Consorcio suscrito.

Con este fin, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 8.3, 14 y 45 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y los concordantes de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, de 25 de agosto de 1978, se hace preciso dictar la pertinente resolución.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de octubre de 1991,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se reducen las zonas de reserva provisional a favor del Estado, denominadas «Finisterre A» y «Noya», declaradas por Reales Decretos 1304/1982, de 17 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio), y 1591/1983, de 30 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio), respectivamente, para investigación de recursos minerales de estaño, volframio y oro, la primera, y de plata, plomo, zinc, molibdeno, niobio y tantalio, la segunda, ambas con la misma delimitación, en la provincia de La Coruña y reducida su superficie por Real Decreto 576/1989, de 19 de mayo («Boletín Oficial del Estado» del 26), con levantamiento del resto del área de las reservas.

La nueva delimitación será la siguiente:

Area formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud oeste	Latitud norte
Vértice 1	8° 55' 00"	43° 08' 00"
Vértice 2	8° 51' 00"	43° 08' 00"
Vértice 3	8° 51' 00"	43° 00' 40"
Vértice 4	8° 52' 40"	43° 00' 40"
Vértice 5	8° 52' 40"	42° 59' 20"
Vértice 6	8° 54' 20"	42° 59' 20"
Vértice 7	8° 54' 20"	42° 57' 40"
Vértice 8	8° 53' 00"	42° 57' 40"
Vértice 9	8° 53' 00"	42° 54' 40"
Vértice 10	8° 51' 00"	42° 54' 40"
Vértice 11	8° 51' 00"	42° 50' 00"
Vértice 12	8° 56' 20"	42° 50' 00"
Vértice 13	8° 56' 20"	43° 05' 40"
Vértice 14	8° 55' 00"	43° 05' 40"

El perímetro así definido delimita una superficie de 712 cuadrículas mineras.