

puestos escolares, constituido por tres edificios situados en las calles Conca de Tremp, 83; Doctor Bover, 121, y Feijoo, 2-4. Se aprueba la fusión de los Colegios «Institución Cultural Luz», «Luis Vives» y «Santa Catalina». Se aprueba el cambio de denominación de los citados Centros por el de Colegio «Montessori».

Municipio: Badalona. Localidad: Badalona. Denominación: «Angelus». Domicilio: Avenida Pomar, 6; avenida de Roma, 6, y Bruch, sin número. Titular: Doña Montserrat Falcó Rovira.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por tres edificios situados en las calles avenida Pomar, 6; avenida de Roma, 6, y Bruch, sin número. Queda sin efecto la Orden ministerial de 7 de diciembre de 1978 en lo que se refiere a este Centro.

Municipio: Hospitalet de Llobregat. Localidad: Hospitalet de Llobregat. Denominación: «Cervantes». Domicilio: Nuestra Señora de Vellvitge, 80, y Local Comercial, 6. Titular: Doña María Alonso Leal.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en la calle Nuestra Señora de Bellvitge, 80, y Local Comercial, 6.

Municipio: Hospitalet de Llobregat. Localidad: Hospitalet de Llobregat. Denominación: «San Feliú». Domicilio: Calle Cornellá, 4-6, y Aviación, esquina a Riera del Cañet. Titular: Doña Nuria Palau-Martínez.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Cornellá, 4-6, y Aviación, esquina a Riera del Cañet.

Municipio: Vilanova i la Geltrú. Localidad: Vilanova i la Geltrú. Denominación: «Escola Montserrat». Domicilio: Calle Concepción, 11 y rambra de José Antonio, 97-99. Titular: «Escola Montserrat, S. L.».—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situado en las calles Concepción, 11, y rambra de José Antonio, 97-99.

Provincia de Madrid

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Minerva». Domicilio: Calle Villardondiego, 15-25. Titular: Don Pascual Lorenzo Berlanga Sarmentera.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 18 unidades y capacidad para 720 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Villardondiego, 15-25 (Vicalvaro).

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Nuestra Señora del Carmen». Domicilio: Marcelino Alvarez, 20. Titular: Don José María Pascual Rodríguez.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Marcelino Alvarez, 20.

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «St. Anne's School». Domicilio: Calle Tormes, 5, y Pinar, 22. Titular: Doña Margaret Jean Raines.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Tormes, 5, y Pinar, 22.

Municipio: Coslada. Localidad: Coslada. Denominación: «León». Domicilio: Juan XXIII, 7 y 9. Titular: Don Belisario Viñas Martínez.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 14 unidades y capacidad para 560 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Juan XXIII, 7 y 9.

Provincia de Pontevedra

Municipio: Vigo. Localidad: Vigo. Denominación: «Atalaya-Cantabria». Domicilio: Calle Cantabria, 12, 16, 18, 34 y 70. Titular: Doña Manuela Diéguez González.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por cinco edificios situados en la calle Cantabria, 12, 16, 18, 34 y 70. Se aprueba la integración de los Colegios «Santa Lucía», «Nuestra Señora del Carmen» y «Santa Teresa».

Provincia de Santander

Municipio: Reinosa. Localidad: Reinosa. Denominación: «Antares». Domicilio: Calle Emilio del Valle, 4. Titular: Doña María Ascensión Arenal y otros.—Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 14 unidades y capacidad para 560 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Emilio del Valle, 4.

11699 *ORDEN de 4 de abril de 1979 por la que se crean Departamentos en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta de creación de los Departamentos de «Hacienda pública y Derecho fiscal», «Estadística y

Econometría», «Política económica», «Teoría económica» y «Estructura económica», elevada por el Decanato de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares;

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 2142/1967, de 19 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 9 de septiembre), Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la creación de los Departamentos de «Hacienda pública y Derecho fiscal», «Estadística y econometría», «Política económica», «Teoría económica» y «Estructura económica», en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares.

Segundo.—Por la Dirección General de Universidades se adoptarán las medidas pertinentes para el cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 4 de abril de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Ángel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

11700 *ORDEN de 4 de abril de 1979 por la que se crean los Departamentos de «Bioquímica» y «Farmacia galénica» en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Alcalá de Henares.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta de creación de los Departamentos de «Bioquímica» y «Farmacia galénica» elevada por el Decanato de la Facultad de Farmacia de la Universidad de Alcalá de Henares;

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 2011/1966, de 23 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 12 de agosto), Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la creación de los Departamentos de «Bioquímica» y «Farmacia galénica» en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Alcalá de Henares.

Segundo.—Por la Dirección General de Universidades se adoptarán las medidas pertinentes para el cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 4 de abril de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Ángel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

11701 *ORDEN de 4 de abril de 1979 por la que se crea el Departamento de «Química inorgánica y Fisicoquímica» en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Sevilla.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta de creación del Departamento de «Química inorgánica y Fisicoquímica» elevada por el Decanato de la Facultad de Farmacia de la Universidad de Sevilla;

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 2011/1966 de 23 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 12 de agosto), Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la creación del Departamento de «Química inorgánica y Fisicoquímica» en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Sevilla.

Segundo.—Por la Dirección general de Universidades se dictarán las medidas pertinentes para el cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid 4 de abril de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Ángel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO

11702 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Empresa «Transportes Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), y su personal.*

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC) y su personal en fecha 19 de febrero de 1979;

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), y su personal, con el texto

y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 19 de febrero de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

Considerando que por tratarse de una Empresa privada, que no alcanza en su ámbito de aplicación a una plantilla superior a 500 trabajadores, procede su homologación, sin ulterior trámite, con la advertencia, en su caso, de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en sus artículos 5.º, 2, en relación con el 6.º y 7.º;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), y su personal, haciéndoles saber que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2. Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguna contra la misma en vía administrativa.

3. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 17 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, Sociedad Anónima» (TAC).

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL, ENTRE LA EMPRESA «TRANSPORTES, ADUANAS Y CONSIGNACIONES, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 1.º *Ambito territorial y objeto.*—El presente Convenio Colectivo Interprovincial es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo que la Empresa tiene enclavados en territorio nacional, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se desarrollan, con exclusión de la Marina Mercante, regulada por su propia Ordenanza de Trabajo, y su objeto es mejorar el nivel de vida de sus empleados, estimulando al propio tiempo su capacidad de trabajo.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa, con exclusión de la Marina Mercante, que se regula por sus propias normas, la de Armadores, Consignatarios de Buques, Fletamentos, Agentes de Aduanas, Transitarios y Cargas y Descargas, todas estas actividades, incluidas las preparatorias o coadyuvantes, por principio de unidad de Empresa quedan sometidas al presente Convenio.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Empresa que se halle prestando servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en la Empresa durante la vigencia de este Convenio, quedando excluidos del ámbito de su aplicación el personal directivo, a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo, así como el personal técnico o titulado contratado como tal y el personal encuadrado en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante, todos los cuales se regirán en sus relaciones con la Empresa exclusivamente por las normas específicas de su modalidad contractual y la citada Ordenanza, respectivamente.

Vigencia, duración y revisión

Art. 4.º *Vigencia, duración y modificaciones económicas durante la vigencia del Convenio.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979, a todos sus efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración de un año, a no ser que ambas partes pacten su continuación. En 1 de julio de 1979 se procederá a la revisión de los salarios, si se dan los condicionamientos establecidos en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de

diciembre, y en los términos que en su desarrollo puedan establecerse.

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*—La parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio deberá denunciarlo ante la autoridad correspondiente, con una antelación, al menos, de tres meses a la fecha de su caducidad.

Comisión Mixta

Art. 6.º *Comisión mixta.*—Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por tres representantes sociales y tres económicos, que serán designados de entre los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio, actuando como Presidente el que designen las Leyes vigentes.

Art. 7.º *Compensación, absorbibilidad, garantía «ad personam».*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

Art. 8.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios o primas o cualquier otra retribución económica.

Art. 9.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global exceden del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 10. *Absorbibilidad.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superasen el nivel total de éste.

Art. 11. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase algunos de los puntos esenciales del Convenio que cualquiera de las partes considerara sustancial, éste quedará sin efecto práctico, debiéndose reconsiderar su contenido y aplicación en el más breve espacio de tiempo en beneficio de las partes deliberantes.

Organización del trabajo

Art. 12. *Facultades empresariales.*—La organización del trabajo de la Empresa es facultad exclusiva de su Dirección. A tales efectos se comprende dentro de las citadas atribuciones, y entre otras otorgadas por la vigente legislación, las siguientes:

- La adscripción o traslado del personal a distintas secciones o Centros de trabajo dentro de la misma localidad o zona.
- El establecimiento de sistemas de turnos de trabajo continuados o partidos, con adscripción o traslado entre los mismos del personal en cada momento estimado preciso.
- La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- La asignación de labores determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.
- El señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y puestos de trabajo.
- Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional.

Retribuciones

Art. 13. *Sistema retributivo.*—El sistema de retribución a aplicar por la Empresa para todo el personal afectado por el Convenio consistirá en una cantidad anual compuesta de doce mensualidades, y cinco y media pagas extraordinarias de igual importe que aquéllas, a pagar en las fechas que más adelante se determinan.

La retribución mensual estará constituida por un salario o sueldo base de Convenio y un devengo denominado plus Convenio, cuyos importes para cada categoría profesional figuran en los anexos 1 y 2 y los complementos voluntarios, en su caso.

Art. 14. *Antigüedad.*—Independientemente de los conceptos que anteceden, se establecen aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios sin límite, cuyos importes serán los que se señalan por categorías profesionales en el anexo número 3.

Art. 15. *Plus de asistencia.*—Se mantiene el plus de asistencia, que devengará todo el personal fijo afectado por este Convenio que tenga asignada jornada legal completa de trabajo. Su cuantía será de 210 pesetas por día laborable de asistencia al trabajo, igual para todo el personal indicado, sin distinción de categorías, y de 420 pesetas caso de que por necesidades del servicio tenga que acudir al trabajo en día festivo.

No obstante lo anterior, las mujeres de limpieza participarán del plus de asistencia, a razón de 40 pesetas por hora de trabajo.

Asimismo, se percibirá el plus de asistencia en cuantía de 210 pesetas por día laborable, durante el tiempo en que el trabajador se encuentre enfermo, accidentado o en disfrute de vacaciones. La percepción del referido plus de asistencia, en caso de enfermedad o accidente, se iniciará en la fecha de baja y terminará cuando el trabajador deje de percibir la prestación económica de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social.

El plus de asistencia no se computará a efectos de pagas extraordinarias.

Art. 16. *Plus de residencia.*—El personal residente en la plaza de Baleares percibirá como complemento de residencia el 50 por 100 del salario base que figura establecido en el anexo número 1 de la vigente Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, siempre que las retribuciones contenidas en este Convenio para el personal residente en dicha plaza fueran inferiores, en su conjunto anual, a las establecidas en el artículo 15 de dicha Ordenanza, o en su saldo de diferencia, si éste existiere. Este complemento no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias, según se dispone en el artículo 15 de la referida Ordenanza.

Art. 17. *Retribuciones voluntarias y/o complementos de sueldo.*—La Empresa, sobre los valores pactados en el presente Convenio, podrá establecer retribuciones voluntarias y/o complementos de sueldo, cuando las circunstancias lo autoricen o aconsejen, y que como tales se registrarán por las normas vigentes.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio percibirá anualmente las siguientes pagas o gratificaciones extraordinarias:

Paga de enero: Media mensualidad.
Paga de marzo: Una mensualidad.
Paga de mayo: Una mensualidad.
Paga de julio: Una mensualidad.
Paga de septiembre: Una mensualidad.
Paga de diciembre: Una mensualidad.

Dichas pagas deberán hacerse efectivas dentro de cada uno de los meses anteriormente citados.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Dentro de los límites que señala la Ley de Jornada Máxima Legal, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa o Delegado de Agencia, lo hagan necesario, considerándose para ello, entre otras causas, los casos de preparación o reparaciones urgentes, trabajos circunstanciales perentorios que sean necesarios realizar por inminencia de daño o perjuicio que se deba evitar, trabajos perentorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo.

Al personal que deba realizarlos se le avisará con la antelación suficiente.

Las horas extraordinarias se abonará en cada categoría profesional con el 50 por 100 las cuatro primeras, y del 100 por 100 las restantes; del 100 por 100 a contar de la primera, en los trabajos nocturnos y las realizadas en domingos y festivos. Se considerarán como trabajos de noche los que se realicen desde las veinte a las ocho horas del día siguiente, según el artículo 40 de la vigente Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques.

Su valor por categorías profesionales queda determinado en el anexo número 4.

Gratificaciones especiales

Art. 20. *Gratificación por poderes.*—Los empleados, cualesquiera que sea su categoría, que realicen funciones de Apoderado (excluidos los Despachantes de Aduanas), disfrutarán, sobre el sueldo que les corresponda, una gratificación no inferior a 18.850 pesetas anuales.

Art. 21. *Gratificación por idiomas.*—Los empleados, sin distinción de categorías, que hablen, lean y escriban con suficiencia uno o más idiomas, y que sus conocimientos sean utilizados por la Empresa, percibirán una gratificación anual de 18.850 pesetas, seal cual fuere el número de idiomas que posean.

Art. 22. *Gratificación por quebranto de moneda.*—Los empleados que realicen funciones de Cajero, teniendo responsabilidad inherente a dichas funciones, percibirán una gratificación anual hasta el máximo de 12.610 pesetas.

Vacaciones

Art. 23. *Personal administrativo, subalternos y servicios varios.*—Las vacaciones del personal administrativo, subalternos y servicios varios dependerán de los años de servicios en la Empresa, como sigue:

Menos de tres años de servicios: Veinticinco días naturales.
A partir de los tres años: Treinta días naturales.

En caso de nuevo ingreso y cuando el período sea inferior a un año, dichas vacaciones se concederán proporcionalmente

al tiempo servido, de acuerdo con el cuadro anterior, teniendo en cuenta que la fracción última resultante se computará por día completo.

En caso de cese de un productor al servicio de la Empresa, se seguirá idéntico criterio que lo dispuesto con respecto al ingreso, es decir, proporcionalmente y de acuerdo también con el referido cuadro.

Las vacaciones se concederán en las fechas que se establezcan entre el trabajador y la Empresa de común acuerdo, debiendo disfrutarse en cualquier mes del año, y también de común acuerdo podrán ser concedidas y disfrutadas en forma fraccionada.

Las vacaciones se realizarán por turnos rotativos y no serán acumulativas, o sea, deberán ser disfrutadas en el transcurso de cada año natural respectivo.

Las mujeres de limpieza disfrutarán de un día de vacaciones por cada veinticinco que hayan prestado servicio a la Empresa dentro del año.

Servicio militar

Art. 24. *Servicio militar.*—El productor que se incorpore al servicio militar en las condiciones previstas por la vigente Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, para percibir la totalidad de sus haberes, en caso de prestar servicios ocasionales en la Empresa, deberá justificar setenta y cinco horas mensuales de trabajo como mínimo.

En el caso de que no alcance el citado número de horas, se abonará la parte proporcional del 50 por 100 restante de sus haberes que correspondan al número de horas trabajadas, en relación con las setenta y cinco mencionadas en el párrafo anterior.

Los excluidos del servicio militar percibirán una retribución mensual complementaria de su sueldo de 2.500 pesetas, hasta que sea licenciado su reemplazo.

Jornada y horario

Art. 25. *Jornada.*—La jornada de trabajo para todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo Interprovincial, sin distinción de categorías, tendrá una duración de lunes a viernes, considerándose el sábado no laboral durante el período de vigencia del mismo.

La jornada semanal será de cuarenta y media horas para el personal administrativo y subalterno, y de cuarenta y cuatro horas semanales para el personal de servicios varios.

Art. 26. *Jornada intensiva.*—Se establece la jornada intensiva por un período de tres meses para todo el personal acogido al presente Convenio, sin distinción de categorías. Esta jornada se iniciará el primer lunes de la segunda quincena de junio y finalizará transcurridos noventa y dos días a partir de la fecha de su inicio. Por tanto, se llevará a efecto entre el 18 de junio y el 18 de septiembre, ambos inclusive, durante 1979.

La jornada intensiva se fija en treinta y cinco y media horas semanales para el personal administrativo y subalterno y en treinta y siete horas, también semanales, para el personal de servicios varios.

Art. 27. *Horario.*—La determinación de los horarios y organización de los turnos de trabajo es facultad privativa de la Empresa, que se ajustará a las normas vigentes y los establecerá de acuerdo con la decisión tomada durante las negociaciones del presente Convenio. No obstante, la Empresa podrá adaptar tales horarios de tipo general según las peculiaridades de los Centros de trabajo, localidades y actividades.

Dadas las características del tráfico marítimo y las actividades de la Empresa, ésta podrá utilizar al personal necesario, tanto administrativo, en llegadas, despacho y salida de buques, como el de servicios varios en operaciones dentro y fuera del recinto portuario, en aquellas ocasiones extraordinarias que se requiera, pero respetando siempre lo establecido en la vigente Ley de Relaciones Laborales en materia de jornadas y horarios. Para conocimiento general se detalla el horario marco convenido durante las negociaciones del Convenio, a saber:

Horario normal de trabajo para el personal administrativo y subalterno

De martes a viernes: De ocho treinta a trece horas y de quince treinta a diecinueve horas.

Los lunes: De ocho a trece horas y de quince treinta a diecinueve horas.

Durante la jornada intensiva el horario para este personal será:

De martes a viernes: De ocho a quince horas.

Los lunes: De ocho a quince treinta horas.

Horario normal de trabajo para el personal de servicios varios

De lunes a jueves: De ocho a doce horas y de catorce a diecinueve horas.

Los viernes: De ocho a doce horas y de catorce a dieciocho horas.

Para este personal el horario de verano será el siguiente:

Lunes y martes: De ocho a doce horas y de catorce a dieciocho horas.

Miércoles a viernes: De ocho a doce horas y de catorce a diecisiete horas.

Los precedentes artículos referidos a jornada, jornada intensiva y horarios regirán durante el año 1979, pudiendo volver a los establecidos en 1978 si su desarrollo durante el presente año no resultasen convincentes a una cualquiera de las partes.

Art. 28. Bases de cotización de la Seguridad Social.—Las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán las establecidas con carácter general vigentes en todo momento.

Art. 29. Enfermedad.—En caso de enfermedad la Empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social el trabajador reciba el 100 por 100 de su salario total a partir del primer día de baja por enfermedad.

Los beneficios de este complemento por enfermedad los percibirá el trabajador durante el período de tiempo en que perciba de la Seguridad Social la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

Art. 30. Larga enfermedad.—Cuando el trabajador agote el plazo de incapacidad laboral transitoria y pase a situación de invalidez provisional por enfermedad, la Empresa le abonará un complemento para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, perciba el 100 por 100 del salario total a partir del primer día de su situación de invalidez provisional.

Los beneficios de este complemento los percibirá el enfermo durante cuatro años.

Art. 31. Accidente de trabajo.—En caso de accidente de trabajo con incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Mutua aseguradora el productor perciba el total de su salario desde el primer día inclusive de ocurrido el accidente.

Durante su permanencia en la situación de accidente, y en tanto perciba el trabajador la mencionada prestación económica por el tiempo en que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa le abonará íntegramente las pagas extras.

Cuando la incapacidad sea permanente, la Empresa le complementará el importe que se le asigne en concepto de pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante cuatro años.

Gratificaciones por nupcialidad y natalidad

Art. 32. Gratificación por nupcialidad.—Para el personal fijo afecto a este Convenio (que lleve como mínimo un año de permanencia en la Empresa) se concederá por la Empresa un premio de nupcialidad, consistente en el importe de una gratificación extraordinaria, con exclusión del plus de asistencia y Protección Familiar, consistente en una mensualidad.

De llevar el trabajador más de diez años al servicio de la Empresa la gratificación será de dos mensualidades.

Art. 33. Gratificación por natalidad.—La Empresa otorgará a sus empleados, cualquier que sea su categoría, un premio, consistente en una mensualidad por el nacimiento del primer hijo.

Art. 34. Salario total.—Por el término «salario total» empleado en los artículos precedentes se entiende el salario del Convenio, plus convenio, garantía personal y antigüedad, en su caso.

Art. 35. Formación profesional.—Siendo fundamental coordinar las enseñanzas teóricas con las prácticas, la Empresa pagará la matrícula y asistencia a Centros de enseñanza o Academias culturales y de idiomas en aquellos casos que el interesado solicite su asistencia a los mismos en horas fuera del horario de trabajo, para que puedan complementar las enseñanzas teóricas con las enseñanzas prácticas que en el trabajo a diario reciben.

Se hace extensivo este beneficio a los Aprendices y personal de servicios varios que soliciten la asistencia a Centros de Aprendizaje, Escuelas de Formación Profesional, etc., en horas fuera de horario de trabajo.

Clasificación profesional

Art. 36. Clasificación profesional.—Teniendo en cuenta la peculiar función y actividades de la Empresa, su personal se clasificará en los siguientes grupos:

- 1.º Administrativos.
- 2.º Subalternos.
- 3.º Servicios varios.

a) Administrativos.—Este grupo comprende las categorías y cargos que a continuación se indican:

Jefes.

- Jefe de Sección de 1.ª
- Jefe de Sección de 2.ª
- Jefe de Negociado.

Oficiales.

- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª

Auxiliares.

- Auxiliar.
- Telefonista.
- Aspirante de diecisiete años.
- Aspirante de dieciséis años.

b) Subalternos.—Dentro de este grupo se consideran comprendidos los empleados siguientes:

Subalternos.

- Conserje.
- Ordenanza.
- Sereno.
- Mujer de limpieza.

c) Servicios varios:

- Encargado de Muelle.
- Encargado de Taller.
- Oficial de 1.ª Taller.
- Oficial de 2.ª Taller.
- Conductor.
- Mecánico.
- Manipulante (Oficial de 1.ª).
- Manipulante (Oficial de 2.ª).
- Almacenero.
- Mozo.
- Peón.
- Aprendiz de diecisiete años.
- Aprendiz de dieciséis años.

Art. 37. Ascensos.—Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas los Auxiliares administrativos, al ser licenciado su reemplazo del servicio militar, ascenderán automáticamente a Oficiales de 2.ª y los Oficiales de 2.ª, con dos años en su categoría, ascenderán automáticamente a Oficiales de 1.ª

Los Mozos y Peones con cinco años de antigüedad se equipararán en cuanto a sueldo a Oficiales de 2.ª del grupo de servicios varios.

Mejoras sociales

Art. 38. Jubilaciones y viudedad.—Con el fin de paliar en lo posible el problema que, con carácter casi general, se presenta a los productores que alcanzan la edad de jubilación, en que desde el punto de vista social y humano deberían poder disfrutar del merecido descanso consecutivo a una dilatada vida de trabajo, cuya aspiración no puede satisfacerse en la mayoría de los casos por consecuencia de la notable desproporción que existe entre las pensiones de jubilación, en relación al salario real que percibe en activo, esta Empresa, haciendo patente su preocupación e interés por resolver, dentro de sus posibilidades, las dificultades de orden social de sus productores, ratifica plenamente el sistema de previsión en su día establecido, como complemento del legalmente existente y cuyo sistema se regula de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.—Todo trabajador de la plantilla del personal fijo al servicio de la Empresa que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad percibirá de la Empresa un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la pensión anual con pagas extras que le corresponda de la Mutualidad Laboral, excluida la Protección Familiar, y su salario bruto anual que tuviera fijado en la fecha de su jubilación, considerándose como tal el constituido por sus retribuciones fijas de sueldo, antigüedad y demás complementos reglamentarios o voluntarios, comprendiendo estos últimos el plus de asistencia normal al trabajo y las extras oficiales y voluntarias que se perciban en la fecha de su jubilación, con exclusión de la Protección Familiar.

Se estimará como parte integrante de la pensión de la Mutualidad el importe que pueda percibir el jubilado por el Seguro de Vejez, así como cualquier otra cantidad o ayuda oficial que en forma de pensión otorguen las Mutualidades Laborales a los jubilados en el momento de adquirir la situación de pensionistas.

Segunda.—Se harán extensivos los beneficios citados otorgados por la Empresa y en las mismas condiciones al personal que, teniendo la condición de mutualista en 1 de enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, opte por jubilarse entre los sesenta y los sesenta y cinco años.

Tercera.—El trabajador que retrase voluntariamente su jubilación al cumplir los sesenta y cinco años perderá los beneficios del complemento de pensión que se establece en una proporción del 33,33 por 100 por cada año de retraso, a contar desde aquella fecha, de forma tal que si solicita la jubilación al tener cumplidos sesenta y seis años percibirá solamente el 66,66 por 100 del citado complemento; si la solicitud se produce al tener cumplidos sesenta y siete años, le corresponderá el 33,33 por 100 de dicho complemento, y una vez cumplidos sesenta y ocho años habrá perdido la totalidad de dicho complemento de pensión. Quedan exceptuados de la pérdida de los mencionados beneficios los trabajadores cuyo retraso en la jubilación sea motivado por conveniencia e interés de la Empresa.

Cuarta.—El pago del complemento al personal jubilado se efectuará en las mismas fechas en que se realice el pago de salarios al personal en activo.

Quinta.—Al producirse el fallecimiento de un jubilado, caso de dejar viuda que haya convivido habitualmente con su esposo, la misma percibirá de la Empresa un complemento de pensión equivalente al 50 por 100 del que viniera cobrando su esposo en situación de jubilado, de acuerdo con las normas mencionadas. Se extinguirá el pago de este complemento por fallecimiento de la viuda o por contraer nuevas nupcias.

Sexta.—Las revalorizaciones que pueda experimentar la pensión de la Mutualidad Laboral, así como las variaciones de los salarios del personal en activo, no alterarán para el personal jubilado en más ni en menos el complemento que abone la Empresa al producirse la jubilación.

Art. 39. *Pensión de orfandad.*—En caso de fallecimiento por muerte natural de ambos cónyuges los hijos menores de edad hasta los dieciocho años percibirán de la Empresa una ayuda económica, consistente en 10.000 pesetas mensuales por cada hijo.

Art. 40. *Premio por años de servicios.*—Se establece para todo el personal que cumpla veinticinco o cuarenta años de servicios a la Empresa durante la vigencia del Convenio el abono de una o dos mensualidades respectivamente.

Art. 41. *Defunción del trabajador en activo.*—La muerte del trabajador, como consecuencia de enfermedad, sea o no de trabajo, dará derecho a la viuda, si convivía habitualmente a su cargo y expensas, a percibir de la Empresa, con carácter vitalicio, un complemento de la pensión que le corresponda de la Mutualidad Laboral, equivalente al 2 por 100 por cada año de servicios a la Empresa, de la diferencia entre la pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral y el salario real que percibía el trabajador en la Empresa, con inclusión de pagas extras, con un mínimo de un 20 por 100 a los que llevasen menos de diez años de servicios.

Caso de que la viuda no tenga derecho a pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral, por percibir de ésta una indemnización de tanto alzado, se calculará el complemento del mismo modo, partiendo del supuesto de la pensión que le hubiera correspondido. El complemento antes citado se extinguirá por las mismas causas por las que quedaría extinguida la pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral.

Art. 42. *Ayuda de estudios.*—Se establece una ayuda de estudios para los hijos de los empleados desde los cuatro años hasta los diecisiete años, consistente en la entrega anual a cada trabajador afectado por el Convenio de 10.000 pesetas por cada hijo comprendido en dichas edades.

Art. 43. *Ayuda por defunción.*—La Empresa abonará la cantidad de 40.000 pesetas en caso de fallecimiento de cualquiera de sus empleados en activo, cantidad esta que será entregada por orden de preferencia a la esposa o cónyuge, hijos y/o padres o persona que conviviera con el empleado en el momento de ocurrir el óbito, todo ello independientemente de las demás asignaciones que legalmente les correspondan.

Art. 44. *Ayuda a subnormales.*—Para atender los gastos extraordinarios que representan para el trabajador que tenga algún hijo subnormal por colegios o atenciones de todo orden, la Empresa concederá al trabajador que se encuentre en dichas condiciones una ayuda anual de 30.000 pesetas. Para poder beneficiarse de esta ayuda es preciso que el hijo subnormal tenga la consideración como tal por el Instituto Nacional de Previsión y se halle acogido a los beneficios que concede dicho Organismo.

Art. 45. *Asistencia médico-quirúrgica.*—Como complemento de las prestaciones asistenciales de la Seguridad Social, la Empresa tiene suscrita a su cargo con una Entidad médica privada la asistencia médico-quirúrgica, en favor de sus empleados y familiares. La extensión de dicha asistencia es dentro de las prestaciones que otorga la Entidad médica elegida de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la propia Empresa.

Art. 46. *Seguro de accidente.*—La Empresa contratará con una Compañía de Seguros los riesgos de muerte e invalidez permanente que por accidente pudieran sobrevenir a su personal, tanto en el ámbito profesional como extraprofesional, salvo las exclusiones usuales en este tipo de pólizas y de conformidad al cuadro siguiente:

- Directivos y Jefes administrativos:
- Muerte e invalidez permanente: 1.500.000 pesetas.
- Resto personal sujeto a este Convenio:
- Muerte e invalidez permanente: 1.350.000 pesetas.

CONDICION SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente y en el Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones de carácter general.

CLAUSULA ADICIONAL

La Comisión Mixta, en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de la eventual corrección de erratas.

RETRIBUCIONES TABLA SALARIAL

Año 1979

Categorías	Salario o sueldo base Convenio mensual	Plus Convenio mensual	Total mensual
Personal administrativo y subalterno			
Jefes:			
Jefe de Sección de 1. ^a	28.170	9.676	37.846
Jefe de Sección de 2. ^a	28.170	7.006	35.176
Jefe de Negociado	24.500	7.911	32.501
Oficiales:			
Oficial de 1. ^a	21.430	5.687	27.117
Oficial de 2. ^a	21.430	2.467	23.897
Auxiliares:			
Auxiliar	18.000	1.519	19.519
Telefonista	18.000	1.519	19.519
Aspirantes:			
Aspirantes de 17 años	11.010	4.896	15.906
Aspirantes de 18 años	11.010	4.724	15.734
Subalternos:			
Ordenanza	18.000	794	18.794
Sereno	18.000	442	18.442
Mujer de limpieza	Salario mínimo		
Personal de servicios varios			
Encargado Muelle	22.500	3.687	26.187
Encargado Taller	22.500	2.809	25.309
Oficial de 1. ^a Taller	21.000	1.087	22.087
Oficial de 2. ^a Taller	18.000	2.807	20.807
Conductor	21.000	1.087	22.087
Mecánico	21.000	1.087	22.087
Manipulante de 1. ^a	21.000	2.487	23.487
Manipulante de 2. ^a	21.000	1.998	22.998
Almacenero	21.000	1.087	22.087
Mozo	18.300	1.110	19.110
Peón	18.000	831	18.831
Aprendiz de 17 años	11.010	4.723	15.733
Aprendiz de 18 años	11.010	4.627	15.637

ANTIGÜEDAD

Año 1979

Categorías	Valor de un trienio
Jefes:	
Jefe de Sección de 1. ^a	1.087
Jefe de Sección de 2. ^a	1.087
Jefe de Negociado	913
Oficiales:	
Oficial de 1. ^a administrativo	758
Oficial de 2. ^a administrativo	758
Auxiliares:	
Auxiliar	487
Telefonista	443
Aspirante de 17 años	310
Subalternos:	
Ordenanza	473
Sereno	447
Servicios varios:	
Encargados	599
Oficial de 1. ^a	560
Oficial de 2. ^a	512
Conductor	560
Mecánico	560
Manipulante de 1. ^a	560
Manipulante de 2. ^a	512
Mozo - Peón	473
Aprendiz de 17 años	273

CUADRO DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, SEGUN NUMERO DE TRIENIOS

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Personal administrativo														
Jefe de Negociado:														
50 por 100	339,89	347,85	356,23	364,82	372,99	381,35	378,43	398,09	406,48	414,86	423,23	431,59	439,96	443,36
100 por 100	452,87	463,81	474,96	486,10	497,25	508,39	519,55	530,68	541,83	552,97	564,12	575,26	586,41	597,56
Oficial (1.º):														
50 por 100	272,12	279,04	285,95	292,89	298,81	306,73	313,64	320,55	327,48	334,40	341,27	348,24	355,14	362,07
100 por 100	363,87	372,91	382,14	391,37	400,03	408,86	419,09	428,33	437,58	446,81	456,05	464,70	474,53	483,77
Oficial de 2.º:														
50 por 100	231,70	238,63	245,54	252,48	259,41	266,35	273,28	280,21	287,14	294,07	301,00	307,93	314,86	321,79
100 por 100	309,88	319,11	328,35	337,58	346,82	356,05	365,29	374,52	383,76	393,00	402,23	411,47	420,70	429,94
Auxiliar:														
50 por 100	177,83	182,31	186,76	191,26	195,73	200,22	204,70	209,19	213,67	218,15	222,63	227,11	231,59	236,07
100 por 100	237,06	243,06	249,00	254,96	260,92	266,87	272,82	278,77	284,72	290,67	296,62	302,57	308,52	314,47
Aspirante de 1.º:														
50 por 100	132,00	134,86	137,72	140,58	143,44	146,30	149,16	152,02	154,88	157,74	160,60	163,46	166,32	169,18
100 por 100	177,81	181,65	185,49	189,33	193,17	197,01	200,85	204,69	208,53	212,37	216,21	220,05	223,89	227,73
Telefonista:														
50 por 100	177,81	182,31	186,76	191,26	195,73	200,22	204,70	209,19	213,67	218,15	222,63	227,11	231,59	236,07
100 por 100	237,06	243,06	249,00	254,96	260,92	266,87	272,82	278,77	284,72	290,67	296,62	302,57	308,52	314,47
Ordenanza:														
50 por 100	145,46	148,95	152,45	155,96	159,44	162,95	166,44	169,95	173,45	176,95	180,44	183,94	187,43	190,92
100 por 100	183,97	198,65	203,34	208,01	212,68	217,36	222,04	226,73	231,40	236,07	240,75	245,43	250,11	254,79
Sereso:														
50 por 100	142,75	146,25	149,77	153,28	156,76	160,25	163,75	167,27	170,75	174,27	177,74	181,21	184,68	188,15
100 por 100	181,28	195,97	200,65	205,33	210,01	214,68	219,36	224,04	228,72	233,41	238,07	242,75	247,43	252,11
Personal de servicios varios														
Encargado muelle:														
50 por 100	229,02	233,74	238,46	243,16	247,89	252,60	257,32	262,04	266,75	271,46	276,19	280,91	285,64	290,36
100 por 100	307,15	313,48	319,76	326,08	332,38	338,70	345,01	351,31	357,64	363,95	370,25	376,56	382,86	389,17
Encargado taller:														
50 por 100	218,22	222,94	227,64	232,37	237,09	241,80	246,53	251,24	255,96	260,68	265,40	270,12	274,83	279,55
100 por 100	290,86	297,30	303,60	309,91	316,21	322,52	329,82	336,14	342,45	348,76	355,07	361,39	367,70	374,01
Oficial 1.º cont., mec y almacén:														
50 por 100	183,20	187,68	192,16	196,65	201,12	205,61	210,07	214,56	219,06	223,53	228,02	232,49	236,98	241,46
100 por 100	245,17	251,15	257,13	263,10	269,09	275,04	281,03	287,00	292,98	298,96	304,94	310,90	316,87	322,85
Oficial 2.º:														
50 por 100	169,72	173,81	177,92	182,04	186,14	190,26	194,36	198,47	202,58	206,68	210,80	214,89	219,01	223,11
100 por 100	226,29	231,77	237,24	242,69	248,17	253,61	259,09	264,56	270,01	275,49	280,94	286,42	291,89	297,36
Manipulante oficial 1.º:														
50 por 100	199,35	203,64	208,32	212,80	217,29	221,77	226,25	230,72	235,20	239,69	244,17	248,65	253,13	257,61
100 por 100	266,73	272,69	278,66	284,64	290,62	296,60	302,58	308,55	314,53	320,50	326,47	332,44	338,42	344,39
Mozos:														
50 por 100	150,86	154,35	157,86	161,37	164,85	168,37	171,85	175,35	178,86	182,34	185,86	189,34	192,84	196,33
100 por 100	202,07	208,74	214,42	216,11	220,77	225,46	230,13	234,81	239,50	244,17	248,85	253,52	258,20	262,88
Peón:														
50 por 100	148,16	151,67	155,17	158,66	162,17	165,65	169,17	172,66	176,16	179,67	183,15	186,66	190,15	193,63
100 por 100	199,85	204,04	208,71	213,38	218,07	222,74	227,43	232,10	236,78	241,46	246,13	250,82	255,49	260,17
Aprendiz de 1.º:														
50 por 100	113,13	115,23	117,33	119,43	121,53	123,63	125,73	127,83	129,93	132,03	134,13	136,23	138,33	140,43
100 por 100	150,86	153,65	156,44	159,23	162,02	164,81	167,60	170,39	173,18	175,97	178,76	181,55	184,34	187,13