

tad Don Juan Carlos, y a petición de la Sociedad Económica de Amigos del País, Entidad que ha colaborado desde el primer momento en la creación de esta Universidad.

D) Reglamento de la Medalla:

Artículo 1.º La Universidad Politécnica de Las Palmas instituye, a efectos honoríficos, una Medalla para hacer patente el reconocimiento de la misma a personas individuales, Corporaciones o Sociedades nacionales o extranjeras que se hayan destacado en el campo de la investigación científica o en el de la enseñanza, en el cultivo de la técnica, de las ciencias, de las artes o de las letras o que, de algún modo, hubiesen prestado servicios destacados a la Universidad Politécnica de Las Palmas.

Art. 2.º La concesión se hará por el Rector, previo informe de la Junta de Gobierno, con el acuerdo favorable de dos tercios como mínimo de sus miembros.

Art. 3.º Las propuestas también podrán ser elevadas al Rector por el Patronato de la Universidad, las Juntas de Escuelas, o por la tercera parte como mínimo de los miembros de la Junta de Gobierno Deberán ir acompañados por una Memoria que refleje los méritos y circunstancias que concurren en la persona o Entidad objeto de la propuesta.

Art. 4.º La Medalla se acuñará en plata sobredorada; será redonda, de 40 milímetros de diámetro. Llevará grabado en el anverso el escudo de la Universidad. En el reverso estará numerada y figurará nombre e iniciales de su titular y la fecha de concesión. Irá suspendida de una cinta de tres centímetros y medio de anchura, con los tres colores, dispuestos en vertical, y de igual anchura cada uno, correspondientes a la bandera de la Región Canaria, es decir, blanco, azul y amarillo.

Art. 5.º La Medalla podrá ser llevada en el lado izquierdo de la muceta del traje académico, o sobre el lado izquierdo del traje profesional, uniforme o traje de gala. Podrá llevarse en tamaño pequeño de solapa, de 16 milímetros de diámetro, sobre el traje de diario.

Art. 6.º La concesión será notificada a la persona o Entidad mediante oficio del Rectorado y podrá acompañarse de un Diploma de concesión alusivo a la distinción.

Art. 7.º La entrega de la Medalla podrá efectuarse en acto académico, o bien, si la ocasión lo exigiera, en cualquier otra circunstancia, pero siempre con la solemnidad debida a la importancia de esta distinción.

Art. 8.º Por el Secretario general se llevará un libro registro de la concesión de Medallas.



8558

ORDEN de 16 de febrero de 1982 por la que se concede la clasificación definitiva como homologado al Centro no estatal de Bachillerato «Julio Verne» de Torrent (Valencia).

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente del Centro no estatal de Bachillerato que se relaciona en solicitud de la clasificación definitiva como Centro de Bachillerato;

Resultando que dicho expediente fue presentado en tiempo y forma reglamentarios y fue informado por la Inspección de Bachillerato del Estado y Delegación Provincial que han valorado positivamente su rendimiento educativo después de haber funcionado con clasificación provisional;

Considerando que el Centro que se expresa reúne todos los requisitos exigidos para la clasificación definitiva correspon-

diente especificados en la Orden ministerial de 8 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de mayo);

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1978, las Ordenes ministeriales de 12 de abril de 1975, y 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 15), que establecen los requisitos necesarios para la clasificación definitiva de los actuales Centros de Enseñanza de Bachillerato,

Este Ministerio ha resuelto asignar la clasificación definitiva como Centro de Bachillerato al Centro que se relaciona con los efectos previstos en el artículo 95 de la Ley General de Educación, pudiendo ser modificado el tipo de clasificación si variasen las circunstancias y condiciones que lo originaron. Igualmente de producirse cualquier modificación que afecte a cualquiera de los datos con que se clasifica dicho Centro, habrá de solicitarse por el interesado la oportuna reclasificación:

Provincia: Valencia.

Municipio: Torrent.

Localidad: Torrent.

Denominación «Julio Verne».

Domicilio: Carretera de L'Alberca, 51.

Titular: Crescencio Nabarte Ordás.

Clasificación definitiva como Centro homologado de BUP, con cinco unidades y capacidad para 200 puestos escolares.

La anterior clasificación anula cualquier otra anterior y los datos especificados en la misma se inscribirán en el Registro Especial de Centros Docentes y el Centro en sus escritos habrá de referirse a su Orden ministerial de clasificación definitiva que reproducirá en cuanto le afecte.

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

Madrid, 16 de febrero de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974); el Subsecretario de Ordenación Educativa, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8559

RESOLUCION de 3 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, Sociedad Anónima» (TAC), y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), recibido en esta Dirección General con fecha 23 de febrero de 1982, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal de tierra, el día 19 de febrero de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 3 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), y su personal de tierra.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «TRANSPORTES, ADUANAS Y CONSIGNACIONES, S. A.» (TAC), Y SU PERSONAL DE TIERRA.

AÑO 1982

### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito 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 Convenio Colectivo de Empresa, y su objeto es mejorar el nivel de vida de sus empleados, estimulando al propio tiempo su capacidad de trabajo.

Art. 2.º *Ámbito 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 prepara-

torias o coadyuvantes, por principio de unidad de Empresa que sean sometidas a 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 párrafo 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal técnico o titulado contratado como tal y el personal encuadrado en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante y Convenio Colectivo de Empresa con su personal de mar, todos los cuales se registrarán en sus relaciones con la Empresa exclusivamente por las normas específicas de su modalidad contractual y las citadas Ordenanzas y Convenios respectivamente.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982, a todos los 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.

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

Art. 6.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), llegue a superar el 30 de junio de 1982, el 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1982.

Art. 7.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-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.

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 *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. 9.º *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. 10. *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 delirerantes.

#### Organización del trabajo

Art. 11. *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 trabajos 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.

#### Clasificación profesional

Art. 12. *Clasificación profesional.*—Teniendo en cuenta la peculiar función y actividades de la Empresa, su personal se clasificará en los siguiente grupos:

- Administrativos.
- Subalternos.
- Servicios varios.

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

Jefes:

Jefe de Sección de primera.  
Jefe de Sección de segunda.  
Jefe de Negociado.

Oficiales  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
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.  
Serenó.  
Mujer de limpieza.

c) Servicios varios

Encargado de Muelle.  
Encargado de Taller.  
Oficial de primera Taller.  
Oficial de segunda Taller.  
Conductor.  
Mecánico.  
Manipulante (Oficial de primera).  
Manipulante (Oficial de segunda).  
Almacenero.  
Mozo.  
Peón.  
Aprendiz de diecisiete años.  
Aprendiz de dieciséis años.

Art. 13. *Ascensos.*—Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas, los Auxiliares Administrativos, ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda, al cumplir los veintiún años de edad.

Asimismo, los Oficiales de segunda administrativos, ascenderán a Oficiales de primera, al cumplir los veintitrés años de edad.

En el caso de que el cumplimiento de las mencionadas edades, se produjera durante la prestación del servicio militar, los respectivos ascensos sólo tendrán efectividad desde el momento de la reincorporación al trabajo en la Empresa, una vez sean licenciados definitivamente.

Los Auxiliares administrativos que estuviesen excluidos del cumplimiento del servicio militar, pasarán a Oficiales de segunda al cumplir los veintiún años de edad.

Los Mozos y Peones con cinco años de antigüedad, se equiparán a cuanto a sueldo, a los Oficiales de segunda del grupo de Servicios varios.

Los Oficiales de primera administrativos que no tengan vacante para acceder a Jefe de Negociado, y siempre que a juicio de la Empresa exista una dedicación y eficacia comprobada en las labores que les sean encomendadas, se mantendrán en su categoría, percibiendo, no obstante, como compensación, el 60 por 100 como máximo de la diferencia de la tabla salarial del anexo 1 entre la categoría de Oficial primera y Jefe de Negociado.

Queda expresamente determinado que la cuantificación de esta compensación, es potestativa de la Empresa y no estará sujeta a ningún sistema de aumento automático.

#### Condiciones económicas

Art. 14. *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. 15. *Antigüedad.*—Independientemente de los conceptos que anteceden, se establecen aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en trienios sin límites, calculados al 5 por 100 sobre el salario base que consta en la tabla salarial (anexos números 1 y 2).

Art. 16. *Plus de asistencia.*—Se mantiene el plus de asistencia, que lo devengará todo el personal fijo afectado por este Convenio que tenga asignada jornada legal completa de trabajo. Su cuantía será de 291,50 pesetas por día laborable de asistencia al trabajo; igual para todo el personal indicado sin distinción de categoría y de 583 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 52 pesetas por hora de trabajo.

Asimismo se percibirá el plus de asistencia en cuantía de 291,50 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. 17. 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 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. 18. 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 regirán por las normas vigentes.

**Art. 19. 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. 20. Horas extraordinarias.**—Dentro de los límites que señalan las disposiciones vigentes, 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 requieran.

Independientemente de las horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor dadas las peculiares características que concurren en el trabajo en el mar, y concretamente en la Marina Mercante, a la que está íntimamente ligada esta Empresa a través de las actividades que le son propias, como la de Armadores de buques, la de Consignatarios de Buques y la de Cargas y Descargas, su trabajo está necesariamente supeditado a las llegadas y salidas de los buques propios y/o ajenos, su despacho y las consecuentes labores de carga y descarga, a la reparaciones a efectuar en los mismos y en los elementos destinados a realizar la carga y descarga, así como a su mantenimiento, todo ello en horas frecuentemente fuera de la jornada laboral normal, sin que las mismas por su imprevisión, irregularidad y especialización del personal que ha de atender estas labores, puedan ser substituidas por contrataciones temporales, a tiempo parcial o cualquier otra modalidad análoga, la Comisión Negociadora del presente Convenio considera como estructurales las siguientes:

- 1.º Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.
- 2.º Las que se realicen para reparaciones perentorias de averías en los buques, elementos o unidades de trabajo, e instalaciones.
- 3.º Las que se realicen para iniciar o concluir alguna tarea al principio o al término de la jornada laboral que, de no efectuarse causaría graves perjuicios a la Empresa.
- 4.º Las que sean necesarias para la puesta en marcha de aparatos, elementos o unidades de trabajo e instalaciones.
- 5.º Las que sean inherentes a la consignación, despacho y cargas y/o descargas en buques propios y/o ajenos, en horas fuera de la jornada laboral.
- 6.º Las efectuadas con motivo de labores administrativas en momento punta, así como las de confección de declaraciones u otra documentación, en plazos de ineludible cumplimentación.

Las horas extraordinarias se clasificarán como sigue:

- Tipo «A»: Las cuatro primeras.
- Tipo «B»: Las restantes.

También tendrán esta consideración las nocturnas y las realizadas en domingos y festivos. Se considerarán nocturnas las que se realicen desde las veinte a las ocho horas del día siguiente.

El valor de las horas extraordinarias para las diferentes categorías, es el que se especifica en las tablas de los anexos 3 y 4.

Habida cuenta de que el Estatuto de los Trabajadores en su disposición final cuarta, autoriza el pacto del módulo para el cálculo y pago del valor de las horas extraordinarias, ambas representaciones manifiestan que del pacto sobre el mismo, resultan los valores de las horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados, y que por lo tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas, ni individual ni colectivamente, relativas al año 1982.

**Art. 21. Gratificación por poderes.**—Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de Apoderado

(excluido los Despachantes de Aduanas), disfrutarán, sobre el sueldo que les corresponda, una gratificación no inferior a 31.350 pesetas anuales.

**Art. 22. 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 habitualmente por la Empresa, percibirán una gratificación anual de 31.350 pesetas, sea cual fuere el número de idiomas que posean.

**Art. 23. Gratificación por quebranto de moneda.**—Los empleados que realicen funciones de Cajero, teniendo plena responsabilidad inherente a dichas funciones, percibirán una gratificación anual hasta el máximo de 20.900 pesetas.

**Art. 24. Servicio militar.**—El productor que se incorpore al Servicio militar en las condiciones previstas por la 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 2.750 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 dos 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 día 14 de junio, y finalizará el día 13 de septiembre, ambos inclusive (transcurridos noventa y dos días) para 1982.

La jornada intensiva se fija en treinta y cinco horas semanales para el personal administrativo, y de 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, despachos y salidas 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 lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Horario normal de trabajo para el personal de servicios varios:

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

De miércoles a 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.

De 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 1982, pudiendo volver a los establecidos en 1978, si su desarrollo durante el presente año no resultasen convenientes a una cualquiera de las partes.

#### Vacaciones

**Art. 28. Vacaciones.**

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

Menos de tres años de servicio: 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.

#### Mejoras sociales

Art. 29. *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 por nupcialidad, consistente en el importe de una gratificación extraordinaria, con exclusión del plus de asistencia y de la protección familiar, consistente en una mensualidad.

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

Art. 30. *Gratificación por natalidad.*—La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, un premio consistente en una mensualidad por el nacimiento del primer hijo.

Art. 31. *Ayuda de estudios.*—Se establece una ayuda de estudios para los hijos de los empleados, desde los cuatro a los diecisiete años, consistente en la entrega anual a cada trabajador afectado por el Convenio, de 16.500 pesetas por cada hijo comprendido en dichas edades.

Art. 32. *Ayuda a subnormales.*—Para atender a los gastos extraordinarios que representa 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 60.500 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. 33. *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 hora fuera del horario de trabajo, para que puedan complementar las enseñanzas teóricas con las enseñanzas prácticas que en el trabajo a diario reciben.

Los aprendices y personal de servicios varios podrán solicitar la asistencia a Centros de aprendizaje, Escuelas de Formación Profesional, etc. (en horas, asimismo, fuera de horario de trabajo).

Art. 34. *Premios por años de servicio.*—Se establece para todo el personal que cumpla veinticinco o cuarenta años de servicio a la Empresa durante la vigencia del Convenio, el abono de una o dos mensualidades respectivamente. En el caso de que en el momento de producirse la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad o la incapacidad permanente al trabajador que se encuentre entre los treinta y cuarenta años de servicio ininterrumpidos en la Empresa se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

Art. 35. *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 beneficiarios 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. 36. *Accidentes 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.

Art. 37. *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. 38. *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 servicio.

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 hubiere 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. 39. *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. 40. *Ayuda por defunción.*—La Empresa abonará la cantidad de 66.000 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 padre o persona que conviviera con el empleado en el momento de ocurrir el óbito, todo ello independientemente de las demás asignaciones que legalmente les corresponda.

Art. 41. *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 18.975 pesetas mensuales por cada hijo.

Art. 42. *Jubilaciones y viudedad.*—Con el fin de paliar lo posible el problema que, con carácter casi general, se presenta a los productores que alcanza 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 establecen 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 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.—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 viniere 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.

Quinta.—Las revalorizaciones que puedan 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. 43. *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. 44. *Seguro de accidentes.*—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, 2.750.000 pesetas.
- Resto personal sujeto a este Convenio:
- Muerte e invalidez permanente, 2.600.000 pesetas.

CLAUSULAS FINALES

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.

Cláusula adicional

Las alusiones contenidas en lo artículos de este Convenio que hagan mención al artículos, disposiciones, Ordenanzas, Convenios, Convenios derogados, etc., deberán entenderse referidos y sustituidos por los vigentes en la actualidad.

No obstante, las únicas y exclusivas variaciones económicas que puede experimentar este Convenio, ya han sido recogidas en los artículos y tablas resultantes de la presente revisión.

Todas las cantidades y referencias económicas que consta en el presente Convenio, son siempre importes brutos.

Condición supletoria

En todo lo no contemplado en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza del Trabajo en las Empresas Consignatarias de Buques y en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo en todos aquellos artículos en los que se mencione la Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, se respetará su referencia a los solos efectos de contemplar y mantener las situaciones a que los mismos se refieren.

ANEXO 1

Retribuciones tabla salarial

AÑO 1982

Personal administrativo y subalternos

Categorías	Salario o sueldo base Convenio mensual	+Plus Convenio mensual	Total mensual	Total anual
<b>Jefes:</b>				
Jefe de Sección de primera ... ..	38.556	15.236	53.792	941.360
Jefe de Sección de segunda ... ..	38.558	11.866	50.422	882.385
Jefe de Negociado ... ..	33.657	13.104	46.761	818.318
<b>Oficiales:</b>				
Oficial de primera ... ..	29.512	10.126	39.638	693.665
Oficial de segunda ... ..	29.512	5.689	35.201	616.018
<b>Auxiliares:</b>				
Auxiliar ... ..	24.787	4.385	29.172	510.510
Telefonista ... ..	24.787	4.385	29.172	510.510
<b>Aspirantes:</b>				
Aspirante de diecisiete años ... ..	15.161	9.033	24.194	423.395
<b>Subalternos:</b>				
Ordenanza ... ..	24.787	3.386	28.173	493.028
Sereno ... ..	24.787	2.902	27.689	484.558
Mujer de Limpieza ... ..	Salario mínimo	—	—	—

ANEXO 2

Retribuciones tabla salarial

AÑO 1982

Personal de servicios varios

Categorías	Salario o sueldo base Convenio mensual	Plus Convenio mensual	Total mensual	Total anual
Encargado Muelle ... ..	30.984	7.370	38.354	671.195
Encargado Taller ... ..	30.984	6.161	37.145	650.038
Oficial de primera de Taller ... ..	28.920	3.761	32.681	571.918
Oficial de segunda de Taller ... ..	24.787	6.158	30.945	541.538
Conductor ... ..	28.920	3.761	32.681	571.918
Mecánico ... ..	28.920	3.761	32.681	571.918
Manipulante de primera ... ..	28.920	5.089	34.009	605.658
Manipulante de segunda ... ..	24.920	5.044	33.964	594.370
Almacenero ... ..	28.920	3.761	32.681	571.918
Mozo ... ..	24.787	3.823	28.610	500.875
Peón ... ..	24.787	3.437	28.224	493.920

**ANEXO 3**  
Cuadro del valor de las horas extraordinarias según número de trienios  
*Personal administrativo*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Jefe de Negociado:</b>															
Tipo A ... ..	500,76	515,37	529,98	544,59	559,20	573,81	588,42	603,03	617,64	632,25	646,86	661,47	676,08	690,69	705,30
Tipo B ... ..	668,01	684,79	703,57	722,35	741,13	759,91	778,69	797,47	816,25	835,03	853,81	872,59	891,37	910,15	928,93
<b>Oficial de primera:</b>															
Tipo A ... ..	403,07	415,66	428,25	440,84	453,43	466,02	478,61	491,20	503,79	516,38	528,97	541,56	554,15	566,74	579,33
Tipo B ... ..	539,12	555,91	572,70	589,49	606,28	623,07	639,86	656,65	673,44	690,23	707,02	723,81	740,60	757,39	774,18
<b>Oficial de segunda:</b>															
Tipo A ... ..	342,61	355,20	367,79	380,38	392,97	405,56	418,15	430,74	443,33	455,92	468,51	481,10	493,69	506,28	518,87
Tipo B ... ..	458,50	475,30	492,10	508,90	525,70	542,50	559,30	576,10	592,90	609,70	626,50	643,30	660,10	676,90	693,70
<b>Auxiliar:</b>															
Tipo A ... ..	283,26	273,97	284,68	295,39	306,10	316,81	327,52	338,23	348,94	359,65	370,36	381,07	391,78	402,49	413,20
Tipo B ... ..	351,44	365,30	379,16	393,02	406,88	420,74	434,60	448,46	462,32	476,18	490,04	503,90	517,76	531,62	545,48
<b>Aspirante de diecisiete años:</b>															
Tipo A ... ..	195,25	243,52	254,02	264,52	275,02	285,52	296,02	306,52	317,02	327,52	338,02	348,52	359,02	369,52	380,02
Tipo B ... ..	263,26	324,99	338,85	352,71	366,57	380,43	394,29	408,15	422,01	435,87	449,73	463,59	477,45	491,31	505,17
<b>Telefonista:</b>															
Tipo B ... ..	351,44	365,30	379,16	393,02	406,88	420,74	434,60	448,46	462,32	476,18	490,04	503,90	517,76	531,62	545,48
<b>Ordenanza:</b>															
Tipo A ... ..	233,02	243,52	254,02	264,52	275,02	285,52	296,02	306,52	317,02	327,52	338,02	348,52	359,02	369,52	380,02
Tipo B ... ..	311,13	324,99	338,85	352,71	366,57	380,43	394,29	408,15	422,01	435,87	449,73	463,59	477,45	491,31	505,17
<b>Sereno:</b>															
Tipo A ... ..	227,98	238,48	248,98	259,48	269,98	280,48	290,98	301,48	311,98	322,48	332,98	343,48	353,98	364,48	374,98
Tipo B ... ..	306,06	319,94	333,80	347,66	361,52	375,38	389,24	403,10	416,96	430,82	444,68	458,54	472,40	486,26	500,12

**ANEXO 4**  
Cuadro del valor de las horas extraordinarias según número de trienios  
*Personal de servicios varios*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Encargado Muelle:</b>															
Tipo A ... ..	366,55	379,98	393,41	406,84	420,27	433,70	447,13	460,56	473,99	487,42	500,85	514,28	527,71	541,14	554,57
Tipo B ... ..	491,25	508,87	526,49	544,11	561,73	579,35	596,97	614,59	632,21	649,83	667,45	685,07	702,69	720,31	737,93
<b>Encargado Taller:</b>															
Tipo A ... ..	348,91	362,34	375,77	389,20	402,63	416,06	429,49	442,92	456,35	469,78	483,21	496,64	510,07	523,50	536,93

Tipo B	712,73	895,11	977,49	659,87	642,25	624,63	607,01	589,39	571,77	554,15	536,53	518,91	501,29	483,67	466,05
Oficial de primera Conductor, Mecánico-Almacenero:	461,15 623,18	451,96 605,81	439,77 589,44	427,58 573,07	415,39 556,70	403,20 540,33	391,01 523,96	378,82 507,59	366,63 491,22	354,44 474,85	342,25 458,48	330,06 442,11	317,87 425,74	305,68 409,37	293,49 393,00
Tipo A	413,20	403,12	393,04	382,96	372,88	362,80	352,72	342,64	332,56	322,48	312,40	302,32	292,24	282,16	272,08
Oficial de segunda Taller:	556,81	542,95	529,09	515,23	501,37	487,51	473,65	459,79	445,93	432,07	418,21	404,35	390,49	376,63	362,77
Manipulante de primera:	495,09	482,49	469,89	457,29	444,69	432,09	419,49	406,89	394,29	381,69	369,09	356,49	343,89	331,29	318,69
Tipo A	656,34	639,96	623,58	607,20	590,82	574,44	558,06	541,68	525,30	508,92	492,54	476,16	459,78	443,40	427,02
Manipulante de segunda:	439,66	427,69	415,72	403,75	391,78	379,81	367,84	355,87	343,90	331,93	319,96	307,99	296,02	284,05	272,08
Tipo A	592,09	575,71	559,33	542,95	526,57	510,19	493,81	477,43	461,05	444,67	428,29	411,91	395,53	379,15	362,77
Manipulante de segunda:	389,85	378,35	367,85	357,35	346,85	336,35	325,85	315,35	304,85	294,35	283,85	273,35	262,85	252,35	241,85
Tipo A	517,77	503,91	490,05	476,19	462,33	448,47	434,61	420,75	406,89	393,03	379,17	365,31	351,45	337,59	323,73
Mozo:	389,85	378,35	367,85	357,35	346,85	336,35	325,85	315,35	304,85	294,35	283,85	273,35	262,85	252,35	241,85
Tipo A	517,77	503,91	490,05	476,19	462,33	448,47	434,61	420,75	406,89	393,03	379,17	365,31	351,45	337,59	323,73
Peón:	389,85	378,35	367,85	357,35	346,85	336,35	325,85	315,35	304,85	294,35	283,85	273,35	262,85	252,35	241,85
Tipo A	517,77	503,91	490,05	476,19	462,33	448,47	434,61	420,75	406,89	393,03	379,17	365,31	351,45	337,59	323,73
Tipo B	389,85	378,35	367,85	357,35	346,85	336,35	325,85	315,35	304,85	294,35	283,85	273,35	262,85	252,35	241,85
Tipo B	512,73	498,87	485,01	471,15	457,29	443,43	429,57	415,71	401,85	387,99	374,13	360,27	346,41	332,55	318,69

ANEXO 5  
Antigüedad  
AÑO 1982  
Personal administrativo y subalterno

Categorías	Valor trienio mensual
Jefe de Sección de primera	1.928
Jefe de Sección de segunda	1.928
Jefe de Negociado	1.683
Oficial de primera Administrativo	1.476
Oficial de segunda Administrativo	1.476
Auxiliar	1.239
Telefonista	1.239
Aspirante de diecisiete años	758
Ordenanza	1.239
Sereno	1.239
Encargado Muelle	1.549
Encargo Taller	1.549
Oficial primera Taller	1.446
Oficial segunda Taller	1.239
Conductor	1.446
Mecánico	1.446
Manipulante de primera	1.446
Manipulante de segunda	1.446
Almacenero	1.446
Mozo	1.239
Peón	1.239

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

8560

ORDEN de 8 de marzo de 1982 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 21.517, interpuesto por el excelentísimo Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, contra la desestimación, por silencio administrativo, y Resolución de 19 de noviembre de 1979, del Ministerio de Industria y Energía.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 21.517, interpuesto por el excelentísimo Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria contra la desestimación, por silencio administrativo, y Resolución de 19 de noviembre de 1979, se ha dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 12 de noviembre de 1981, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso interpuesto por el Procurador don Federico Enrique Ferrer, en nombre y representación del excelentísimo Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, contra la desestimación, por silencio, del recurso de alzada formulado contra Resolución de la Dirección General de Energía de diecinueve de noviembre de mil novecientos setenta y nueve, que estableció un nuevo precio de la energía generada en la planta potabilizadora para la venta a «Unelco» y modificó una anterior fórmula de revisión, por ser la misma conforme a derecho, sin hacer expresa condena en costas. Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 8 de marzo de 1982.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

8561

RESOLUCION de 10 de febrero de 1982, de la Dirección Provincial de Cuenca, por la que se autoriza el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita.

Viste el expediente incoado en la Sección de Industria de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cuenca, a petición de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, 53, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el estableci-