

tividad de 17.264.520 pesetas, con motivo de las obras del «ferrocarril Metropolitano de Madrid, talleres y cocheras en Canillejas», la Sala Quinta del Tribunal Supremo de Justicia ha dictado sentencia el 11 de octubre de 1975, cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos estimar en parte y estimamos el recurso de apelación interpuesto por doña María Teresa Vereterra Vereterra, declarando que la sentencia de cuatro de octubre de mil novecientos setenta y cuatro, de la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, no es ajustada a derecho, en cuanto que el justiprecio de la parcela nueve, Grupo E, de las obras del Metropolitano de Madrid, expropiadas por la Administración, ha de determinarse señalando a los doce mil noventa metros cuadrados de la parcela el precio de dos mil pesetas metro cuadrado, lo que arroja la cantidad de veinticuatro millones ciento ochenta mil pesetas, a la que debe adicionarse el premio de afección y cuyo justiprecio devengará el interés de los artículos cincuenta y dos, cincuenta y seis y cincuenta y siete de la Ley de Expropiación Forzosa, desde el doce de enero de mil novecientos setenta y dos, hasta su total pago, desestimando el resto de las pretensiones de su apelación, así como la apelación del Abogado del Estado; sin hacer expresa imposición de costas.»

El excelentísimo señor Ministro aceptando en su integridad el preinserto fallo, ha dispuesto por Orden de esta misma fecha que sea cumplido en sus propios términos.

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

Madrid, 12 de marzo de 1976.—El Subsecretario, Martín Eyries Valmaseda.

Ilmo. Sr. Director general de Transportes Terrestres.

12548 RESOLUCION de la Dirección General de Transportes Terrestres por la que se hace público el cambio de titularidad de la concesión del servicio público regular de transporte de viajeros por carretera entre Isla Plana-Perin y Cartagena, con hijuelas (V-720).

Doña Encarnación Soto Díaz solicitó el cambio de titularidad de la concesión del servicio público regular de transporte de viajeros por carretera entre Isla Plana-Perin y Cartagena, con hijuelas (V-720) en favor de doña Josefa Torres Martínez y esta Dirección General, en fecha 5 de febrero de 1975, accedió a lo solicitado, quedando subrogado en esta última señora en los derechos y obligaciones que corresponden al titular de la concesión.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21 del vigente Reglamento de Ordenación de los Transportes Mecánicos por Carretera.

Madrid, 14 de mayo de 1976.—El Director general, Juan Antonio Guitart y de Gregorio.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

12549 REAL DECRETO 1499/1976, de 24 de junio, por el que se concede la Orden Civil de Alfonso X el Sabio, en su Sección Especial «Al Mérito Docente», a los señores que se mencionan.

A propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Educación y en el Decreto mil noventa y dos/mil novecientos setenta y dos, de trece de abril en atención a los méritos y circunstancias que concurren en todos ellos,

Vengo en conceder la Orden Civil de Alfonso X el Sabio, en su sección especial «Al Mérito Docente», a los siguientes Profesores:

Don Pedro Abellanas Cebollero.
Don José María de Azcárate y Ristofi.
Don Rogelio Fortea Romero.
Don Juan Iglesias Santos.
Don Celestino López Fernández.
Don Bernardo Martínez Martínez.
Don Benito Alberto Moneo Díaz.
Don Juan Santa María Ledochowski.
Don Salvador Senent Pérez.
Don Ignacio Serrano Serrano.
Don Bernardino Tabernero García.
Don Eligio Vallejo Tirado.

Dado en Madrid a veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
CARLOS ROBLES PIQUER

MINISTERIO DE TRABAJO

12550 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Scandinavian Airlines System» (S.A.S.) y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Scandinavian Airlines System» (S.A.S.) y su personal.

Resultando que, con fecha 4 de mayo de 1976, tuvo entrada en este Ministerio, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Scandinavian Airlines System» (S.A.S.) y su personal, que fue suscrito por las partes negociadoras el 11 de marzo del año en curso.

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios que determina el artículo 3.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y fue aceptado por el Consejo de Ministros en su reunión de 21 de mayo de 1976, que, por tanto, le prestó su conformidad con las adaptaciones siguientes:

1.º Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 17,1 por 100, que equivale al del índice de coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2.º Estos salarios permanecerán inalterables durante el primer año.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical 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 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Scandinavian Airlines System» (S.A.S.) y su personal, suscrito el 11 de marzo de 1976, con las adaptaciones siguientes:

1.º Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 17,1 por 100, que equivale al índice de coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2.º Estos salarios permanecerán inalterables durante el primer año.

2.º Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14,2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de mayo de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical, Madrid.

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE «SCANDINAVIAN AIRLINES SYSTEM» S.A.S.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio tiene por finalidad el establecer las normas que regulen las relaciones laborales entre «Scandinavian Airlines System» y el personal que a su servicio está contratado en España, con el deseo de obtener una mayor satisfacción social y laboral de sus empleados.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio será aplicable a todos los centros de trabajo que SAS tiene establecidos, o pueda establecer en el futuro, en todo el territorio español peninsular, Baleares y Canarias.

Art. 3.º Ambito personal.—Este Convenio afectará a todo el personal empleado localmente en España, mediante contrato

verbal o escrito, con la excepción de aquellos que ocupasen puestos de Dirección o confianza, a los que sólo será de aplicación los beneficios correspondientes a jubilación, antigüedad, mejoras salariales y traslados.

Asimismo queda excluido del Convenio el personal extranjero trasladado a España por la central de la Compañía.

Art. 4.º *Plazo de vigencia.*—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1976, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral competente, y tendrá un plazo de vigencia de dos años, siendo prorrogable de año en año, si en el plazo de tres meses antes de su terminación no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 5.º *Repercusión económica.*—Las mejoras económicas que se concedan al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en cada momento de los distintos servicios de esta Compañía, ya que, por tratarse de una Compañía de Aviación Internacional, las referidas tarifas vienen reguladas por el Organismo internacional IATA.

Art. 6.º Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará integrada por dos representantes de la Empresa y otros dos de los trabajadores. Será Presidente de la misma el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones o la persona en quien delegue, que designará libremente el Secretario de la Comisión.

Art. 7.º Si dentro de la vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio Colectivo general para todas las Compañías aéreas extranjeras en territorio nacional y su personal contratado en España, serán de aplicación inmediata las condiciones que sean más favorables para el trabajador.

Art. 8.º En todo caso serán respetadas las situaciones de hecho que con carácter individual excedan de lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 9.º *Absorción y compensación.*—Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía.

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La Dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Sociedad según las directrices dadas por su sede central en Escandinavia, e igualmente la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.

Art. 11. *Jerarquias.*—Cualquier queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos deberá plantearla en primer lugar ante su superior inmediato, o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 12. Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los niveles profesionales que se indican a continuación. Estos niveles se relacionan de menor a mayor de acuerdo con su distinto grado de capacitación, conocimientos y responsabilidad.

CLASIFICACION LABORAL

Nivel I.—Categoría laboral: Subalternos

a) Botones. b) Ordenanzas.

Nivel II.—Categoría laboral: Auxiliares

Telefonista. Conductores. Mecanógrafas. Cajeros. Promotores de ventas sin experiencia. Empleados de billetes/Reserva sin experiencia. Empleados de Contabilidad sin experiencia. Empleados de Tráfico (Operaciones) sin experiencia. Azafatas de tierra sin experiencia.

Nivel III.—Categoría laboral: Oficiales de segunda

Telefonista/Informadora-Recepcionista. Cajero. Secretarias. Promotores de ventas con experiencia. Empleados de billetes/reservas con experiencia. Empleados de Contabilidad con experiencia. Oficiales de Tráfico (Operaciones) con experiencia. Azafatas de tierra con experiencia. Conductores.

Nivel IV.—Categoría laboral: Oficiales de primera

Cajero principal. Secretarias con experiencia. Supervisor de Distribución/Almacén. Empleados de ventas, billetes, reservas, Contabilidad, Oficiales de Tráfico y Azafatas de tierra que, por sus conocimientos y experiencias, destaquen del nivel III.

Nivel V.—Categoría laboral: Jefes de tercera

Jefes con o sin mando, con responsabilidad restringida. Secretarias de Dirección.

Nivel VI.—Categoría laboral: Jefes de segunda

Jefes que, por experiencia, destaquen del nivel V.

Nivel VII.—Categoría laboral: Jefes de primera

Jefes que, por su experiencia, conocimientos y responsabilidad, destaquen del nivel VI.

CAPITULO III

Ingresos

Art. 13. *Periodo de prueba.*—El ingreso del personal en la Compañía se hará siempre por un periodo de prueba de dos meses para los empleados Administrativos, y un mes para los Subalternos; una vez superado dicho periodo, se pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía.

Art. 14. *Vacantes, nuevos puestos de trabajo.*—Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Compañía anunciará dicha vacante a todo el personal, estableciendo una fecha límite para aceptar solicitudes. La Compañía podrá cubrir la vacante producida con personal del exterior, si las circunstancias así lo aconsejasen.

En el caso de recibir varias solicitudes del personal de plantilla para cubrir la supuesta vacante, la Compañía tendrá en cuenta para la elección las aptitudes personales de los solicitantes y su antigüedad en la Compañía.

Art. 15. *Ascensos.*—Los empleados del nivel II pasarán al nivel III en un tiempo que en ningún caso será superior a dos años. Como norma general, el paso a un nivel superior tendrá lugar cuando haya aumentado el grado de capacitación, especialización y responsabilidad de un empleado, de acuerdo con el juicio de la Compañía.

Art. 16. La Compañía cuidará de la promoción y formación de los empleados, bien con cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

Art. 17. *Escalafón.*—El Escalafón de la plantilla del personal de la Compañía será ordenado de mayor a menor, por niveles profesionales y, dentro de los mismos, por la mayor antigüedad en la Compañía. Constará de los siguientes detalles:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Nivel profesional y categoría.
4. Puesto de trabajo.
5. Localidad.
6. Fecha de ingreso en la Compañía.
7. Sueldo base.

Art. 18. Anualmente se publicará el escalafón para conocimiento de los empleados. Durante un periodo de treinta días, a partir de la fecha de esta publicación, el personal afectado podrá hacer la oportuna reclamación ante la propia Compañía, quien, en el plazo más breve posible, y atendiendo a la representación del personal, hará la oportuna rectificación, si procede, publicando un nuevo escalafón.

En caso de no haber sido atendida la reclamación o si el personal afectado estima que continúan postergados sus derechos, podrá acudir ante la Delegación Provincial de Trabajo y exponer su queja.

CAPITULO IV

Jornada laboral

Art. 19. *Jornada normal y en festivos.*—La jornada normal será de cuarenta y dos horas semanales, del 15 de septiembre al 14 de junio, y de treinta y seis horas semanales, desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, para todo el personal.

A partir del 1 de enero de 1977, la jornada normal será de cuarenta horas semanales, del 15 de septiembre al 14 de junio, y de treinta y seis horas semanales, desde el 15 de junio al 14 de septiembre.

Por excepción a esta norma general, para los empleados destinados en las oficinas de la Compañía en los distintos aeropuertos, se podrá establecer por la Empresa una jornada superior a las treinta y seis horas semanales, pero sin exceder la jornada normal, por las circunstancias imperativas del servicio propias de esta clase de actividades.

Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Art. 20. Se establecerá la jornada intensiva de treinta y seis horas semanales, desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, excepto para el personal cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, cuyos horarios habrán de adaptarse a las necesidades propias del servicio.

Art. 21. El sábado podrá dejarse, por acuerdo entre el personal y la Empresa, libre, en cuyo caso las horas dejadas de trabajar serán acumuladas diariamente, a lo largo de la semana, al horario establecido.

En atención a las peculiaridades específicas del transporte aéreo y de la servidumbre que el mismo requiere, los empleados de Operaciones Tráfico podrán fraccionar la jornada o hacerla ininterrumpida. La jornada continuada no podrá exceder de ocho horas, y la fraccionada no excederá en ningún caso de nueve horas.

Art. 22. Dado el carácter de servicio público de la Compañía, los empleados que, por razones imperativas del mismo, tengan los domingos incluidos en su jornada laboral, gozarán del descanso semanal compensatorio, debiendo, además, librar, cuando menos, un domingo cada tres.

Art. 23. En forma general, y dentro de los límites de la jornada laboral establecidos en el artículo 19, se respetarán los horarios que los empleados hayan pactado y vengán disfrutando con anterioridad al presente Convenio.

CAPITULO V

Horas extraordinarias

Art. 24. Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección, que pasen del límite de la jornada laboral, previa conformidad del trabajador, y serán retribuidas con los siguientes recargos:

- a) Las dos primeras: 25 por 100.
- b) Las siguientes: 40 por 100.
- c) Todas las efectuadas en días festivos: 50 por 100.

Para el personal femenino y Botones, los suplementos serán en todos los casos del 50 por 100.

El trabajo realizado en días «Domingo» por el personal de Aeropuerto, Reservas, y mostrador, dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si dicho personal disfruta de un descanso semanal en el transcurso de la semana.

El trabajo realizado por este personal en el transcurso del día asignado para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y productor para sustituirlo por un día franco compensatorio.

En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 25. Una hora de trabajo iniciada se computará como hora entera, con tal de que se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora, si se ha trabajado más de quince minutos.

El pago de estos suplementos se efectuará mensualmente, con la liquidación del mes siguiente.

Art. 26. Las horas extras realizadas podrán ser remuneradas o compensadas con tiempo libre, a elección del empleado, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La compensación con tiempo libre se efectuará como máximo dentro de los dos meses siguientes a su realización, de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que, por necesidades de servicio, sea requerido para incorporarse nuevamente al trabajo, una vez cumplida la jornada laboral y abandonado su servicio, percibirá en concepto de trabajo intertemporero el 100 por 100 sobre el abono que por las horas extra le correspondan.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 27. *Retribuciones al personal.*—El empleado percibirá, en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que le corresponda, según el nivel salarial establecido, según el anexo (tabla salarial) de este Convenio.

La remuneración mensual se compondrá de los siguientes factores:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad.
- c) Prima de incentivo personal.
- d) Otras primas devengadas por distintos conceptos (representación, transporte, etc.):
 - a) Sueldo base, según anexo.
 - b) La antigüedad estará constituida por «trienios», equivalentes cada uno al 7,5 por 100 de los sueldos base de cada categoría.

El importe por antigüedad devengado hasta el 31 de diciembre de 1973 no sufrirá variación.

c) La prima de incentivo personal consiste en una cantidad variable, cuya valoración será efectuada por la Dirección de la Empresa, con el fin de estimular el rendimiento profesional del empleado.

- d) Prima de transporte.

Los empleados que trabajen en las oficinas de los aeropuertos dispondrán para el traslado entre la ciudad y el respectivo aeropuerto, de una prima mensual, cuya importe estará basado en las tarifas vigentes en cada momento de las líneas de autobuses que efectúen dicho recorrido.

Independientemente de la prima anteriormente mencionada, podrán constituirse otras en el futuro, si las circunstancias así lo aconsejaren.

Art. 28. El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 por 100 de los conceptos a), b) y c) del artículo 27, en función de las horas trabajadas en este período. Este suplemento es totalmente independiente, y, por tanto, compatible con cualquier

clase de percepción que pudiera corresponder al empleado por otro concepto.

Art. 29. Además del pago de las doce mensualidades del año, se abonarán tres pagas extraordinarias anuales: Una en marzo, otra el 18 de julio y la tercera en Navidad.

El importe de estas pagas extraordinarias estará compuesto por el sueldo base, antigüedad y prima de incentivo personal.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 30. Los conceptos a) y c) del artículo 27 se revisarán semestralmente en concepto de coste de vida, aumentándolos con el mismo porcentaje del índice del coste de vida anual, editado por el Instituto de Estadística.

El primer aumento semestral se efectuará el 1 de julio, y se considerará como «a cuenta» del porcentaje que se produzca al mes de diciembre, debiendo, por tanto, deducirse dicho porcentaje del que sea reflejado por el Instituto de Estadística al 31 de diciembre de cada año.

La Empresa garantiza un 6 por 100 de aumento como mínimo, en el supuesto de que dicho porcentaje fuese inferior.

El 1 de enero de 1977, además del aumento del coste de la vida correspondiente, se abonará un importe adicional mensual, para todo el personal de 1.000 pesetas.

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos, excedencias

Art. 31. El personal disfrutará de un período de vacaciones de veintidós días laborables, desde su ingreso hasta los cuatro años de servicio. A partir del quinto año disfrutará de un día más de vacaciones por cada año de servicio, hasta un máximo de veintiocho días laborables.

Art. 32. Las vacaciones se tomarán de una sola vez o podrán ser fraccionadas de acuerdo con la Dirección de la Empresa, siempre que una de las fracciones no sea inferior a quince días. A efectos del cómputo del número de días, el sábado se considerará como laborable a todos los efectos.

Art. 33. Para la determinación de las fechas en que se ha de disfrutar el período de vacación, dentro de las necesidades del servicio, se establecerán, dentro de cada departamento, los turnos necesarios de acuerdo con el siguiente sistema:

Tendrán preferencia, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la misma. Esta prioridad en elección entre los empleados de la misma categoría laboral se ejercitará el primer año, y en los años siguientes se implantará un sistema rotativo para el ejercicio de esta facultad.

Art. 34. La facultad mencionada en el artículo anterior se refiere a la totalidad de las vacaciones, si se disfrutaban sin interrupción, o solamente al período mayor, en caso de que se fraccionen.

Art. 35. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 36. *Permisos o licencias.*—La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Cuatro días laborables por enfermedad grave, fallecimiento, entierro de cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político, abuelos y nietos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del punto de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cinco días naturales en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

2.º Dos días laborables por alumbramiento de esposa.

3.º Diez días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

4.º Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos. Si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, se ampliará de acuerdo con la duración del viaje.

Art. 37. La Compañía podrá conceder días de permiso sin sueldo siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa.

Art. 38. *Excedencias.*—El personal de plantilla que lleve un tiempo de dos años, como mínimo, al servicio de la Compañía podrá solicitar excedencia durante un período de un año o cinco años, sin derecho a retribución alguna.

El tiempo que dure la excedencia no se contará para el cómputo a efectos de antigüedad. La Compañía resolverá las peticiones discrecionalmente, atendiendo las necesidades del servicio y las circunstancias de cada caso.

Art. 39. De acuerdo con lo establecido en el Decreto del 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera Laboral la Ley del 22 de julio de 1961; la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

1.ª Continuar su trabajo en la Empresa.
2.ª Rescindir su contrato, con percibo de una dote, consistente en una mensualidad de sueldo por año de servicio, hasta el máximo de seis meses.

3.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria, no inferior a un año ni superior a tres. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la Empresa, podrá reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

Art. 40. No obstante lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo anterior, el personal femenino con dos años de servicio en la Compañía podrá optar entre lo dispuesto en dicho párrafo o solicitar excedencia por tiempo ilimitado, pudiendo en este caso solicitar el reintegro, siempre que pase a ser cabeza de familia y reúna las condiciones del puesto de trabajo a desempeñar.

Art. 41. El personal masculino que tenga que prestar su servicio militar, o en caso de movilización, recibirá la mitad de su salario normal. Computando el tiempo pasado en sus deberes militares para antigüedad en el servicio de la Compañía.

Si sus obligaciones militares le permiten poder trabajar diariamente, aunque sea media jornada, tendrá derecho al salario completo.

CAPITULO VIII

Traslados

Art. 42. *Traslados voluntarios.*—La Compañía anunciará las vacantes o nuevos puestos de trabajo entre todos los empleados.

Podrán solicitar traslado voluntario los empleados que se crean capacitados para desempeñar el cargo. La Compañía, si es preciso, les someterá a un examen previo para decidir si es aceptado en el puesto vacante.

Si fueran varios los solicitantes, la Compañía realizará una selección entre los mismos.

Art. 43. La Compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado, preferentemente en avión, del empleado y los familiares que convivan con él, a su cargo.

Art. 44. El empleado percibirá las dietas correspondientes durante el primer mes y, además, el sueldo pactado que le pueda corresponder.

Art. 45. *Traslados forzosos.*—Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador y no fuese posible hacerlo de forma voluntaria, la Compañía hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente, teniendo en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de condiciones, se trasladará a los empleados más modernos en la Empresa.

También se considerará forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción en la plantilla en alguna de las oficinas instaladas en España.

Art. 46. Los empleados que llevasen más de quince años de antigüedad en la Empresa y trabajando ininterrumpidamente en una localidad determinada no podrán ser trasladados forzosamente, a menos de que la Empresa decidiese cerrar el o los centros de trabajo de dicha localidad, previo expediente ante la Delegación de Trabajo de la misma.

Art. 47. *Traslados temporales.*—En el caso de que, bien por necesidades del servicio, bien por motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna Delegación, o bien para realizar sustituciones de personal por vacaciones u otras causas, fuese preciso desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual, por tiempo superior a un mes e inferior a siete, se procederá según lo indicado en el artículo 45 citado anteriormente.

Art. 48. En los casos en que previamente se conozca que la duración del servicio vaya a sobrepasar los tres meses, el trabajador podrá trasladar, a cargo de la Compañía y a la mejor conveniencia de la misma, a los familiares que convivan con él, a su cargo.

Art. 49. El trabajador tendrá derecho a dietas normales durante los cinco primeros días de estancia en el puesto a cubrir, y durante el tiempo que dure el servicio, será compensado con una prima, que será fijada por acuerdo mutuo entre la Compañía y el empleado.

El empleado transferido se procurará alojamiento adecuado a sus necesidades familiares, que someterá a la aprobación de la Compañía.

Una vez aprobado, la renta mensual correspondiente será abonada por la Compañía.

CAPITULO IX

Previsión social

Art. 50.—*Seguridad Social complementaria.*—Las bases de cotización por vejez e invalidez se mejorarán al tope máximo, establecido por la Ley en cada momento.

Está en negociaciones la integración en el Montepío Loreto para cubrir la diferencia entre el máximo establecido por la Ley y el sueldo real de cada trabajador.

Las cuotas se distribuirán entre la Compañía y el empleado al 60 por 100 y 40 por 100, respectivamente.

Art. 51. *Enfermedad o accidente.*—Cuando después del tiempo de prueba el empleado no pueda prestar sus servicios en la Empresa por enfermedad o accidente, se considera al empleado el derecho a la continuación de su sueldo, de acuerdo con lo siguiente:

La Empresa pagará a sus empleados enfermos el complemento entre lo abonado por el S. O. E. y la retribución fija total percibida, de acuerdo con las disposiciones siguientes:

a) Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.

b) Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.

c) Para el personal con más de dos años de antigüedad y menos de diez, seis meses.

d) Para el personal con más de diez años de antigüedad, dieciocho meses.

El empleado deberá informar a la Empresa a la mayor brevedad posible las noticias de la baja, presentando los justificantes médicos correspondientes.

Art. 52. A todo empleado en el momento de causar baja en la Empresa, con motivo de su jubilación, le serán abonadas seis mensualidades en concepto de premio por los servicios prestados a la Compañía.

Art. 53. *Fallecimiento.*—Se abonará una prima de nueve mensualidades a la familia del empleado que fallezca durante su permanencia en servicio activo en la Empresa en concepto de lutos y ayuda familiar.

Cesará este beneficio en el momento que entre en vigor el Seguro de Vida existente en el Montepío Loreto, previsto para estos fines.

ANEXO

Tabla salarial

	Pesetas
Nivel I a)	8.496
Nivel I b)	13.844
Nivel II	16.096
Nivel III	19.190
Nivel IV	20.973
Nivel V	26.318
Nivel VI	29.882
Nivel VII	33.444

12551

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la «Compagnie Nationale Air France».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la «Compagnie Nationale Air France», y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 28 de abril de 1976, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical para la «Compagnie Nationale Air France», que fue suscrito, previas las negociaciones oportunas el día 22 de abril de 1976 por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, 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 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, salvo lo pactado en el primer párrafo del artículo 12, procede su homologación, con la salvedad indicada;

Viastas las disposiciones citadas y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la «Compagnie Nationale Air France», suscrito el día 22 de abril de 1976, suprimiendo el primer párrafo encabezado por la rúbrica «aumentos de sueldo» del artículo 12 de dicho Convenio.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora,