

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,

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, 10 de junio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TERCER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA COMPAGNIE NATIONALE AIR FRANCE

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Compagnie Nationale Air France» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación territorial*.—Estas normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos en todo el territorio español, así como a los que pueda crear en el futuro dentro de este ámbito territorial.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación personal*

1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la «Compagnie Nationale Air France» y el personal español o contratado en España que en esta Compañía preste sus servicios.

2. Queda excluido en este Convenio el personal que desempeñe cargos de alta dirección y aquel en quien concurren las características expresadas en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

3. Queda igualmente excluido del presente Convenio el personal francés de Dirección eventualmente destinado en España.

Art. 4.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1976 y tendrá una vigencia de dos años, siendo prorrogable por la tática de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su expiración, o de cualquiera de sus prórrogas, no ha sido pedido oficialmente por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.

Art. 5.º *Organización del trabajo*.—Es facultad exclusiva de la Compañía la organización del trabajo, reservándose la Dirección de la Empresa, además, la gestión técnica de explotación y administración e igualmente la autoridad, que ejercerá a través de sus mandos.

Art. 6.º *Reglamento de Régimen Interior*.—Un nuevo Reglamento de Régimen Interior será redactado en sustitución del actualmente vigente, teniendo en cuenta las normas laborales establecidas en este Convenio.

Art. 7.º *Clasificación del personal*.—Los diversos grupos y categorías profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen, por parte de la Compañía, la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si las necesidades técnicas o comerciales de la Empresa no lo requieren.

Art. 8.º El personal que preste sus servicios en la Compañía «Nationale Air France» en España estará clasificado en los grupos siguientes:

Grupo I: Administrativos.

Grupo II: Subalternos.

Art. 9.º *Clasificación de los grupos*.

Grupo I. Administrativos:

Auxiliares.

Oficial de segunda.

Oficial de primera.

Jefe de tercera.

Jefe de segunda.

Jefe de primera.

Grupo II. Subalternos:

Botones.

Ordenanzas.

La composición de estos grupos será la siguiente:

27 por 100 como mínimo de Jefes.

30 por 100 como mínimo de Oficiales de primera.

Art. 10. *Ingresos*.—La admisión de personal español o contratado en España dentro del seno de la «Compagnie Nationale Air France» se efectuará de conformidad con las disposiciones legales y las consignadas en los artículos siguientes.

Art. 11. *Periodo de prueba*.—Se establece un periodo de prueba para todo el personal que pretenda ingresar en la Compañía, cualquiera que sea el puesto, grupo o categoría profesional, y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Personal administrativo: Dos meses.

Personal subalterno: Un mes.

Durante este periodo de prueba, las partes podrán libremente rescindir la relación laboral sin necesidad de previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna.

El personal que, a juicio de la Compañía, supere el periodo de prueba, entrará a formar parte de la plantilla de la misma,

siéndole abonado a efectos de antigüedad y aumentos periódicos el tiempo invertido en el citado periodo de prueba.

Art. 12. *Aumentos de sueldo y ascensos*.

Aumentos de sueldo.—La Compañía, oído el Jurado de Empresa, efectuará al final de cada año un cierto número de aumentos de sueldo basados en el mérito personal.

Ascensos.—Todo el personal de la Compañía tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma se produzcan en puestos de superior categoría, con sujeción a las normas que seguidamente se señalan:

a) Las vacantes que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud del empleado para desempeñar el puesto vacante. En caso de igualdad de aptitudes, se dará prioridad a la antigüedad en la Compañía.

b) Dado el alto grado de especialización requerido en el transporte aéreo, si ninguno de los empleados de plantilla fuese apto para ocupar la vacante, la Dirección de la Compañía podrá cubrir el puesto con personal ajeno a la misma.

c) La Compañía fijará en el Reglamento de Régimen Interior el grado de capacitación, conocimientos, especialización y responsabilidad requeridos, señalando las pruebas a las que deberá someterse el personal para el ascenso.

d) En todo caso, 25 por 100 de los ascensos serán reservados a la antigüedad en la categoría, a título excepcional.

Art. 13. *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de 41,20 horas semanales del 15 de septiembre al 14 de junio y de 36 horas semanales desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre, ambos inclusive, para todo el personal, con un promedio de 40 horas semanales. El cómputo de la jornada se efectuará de tal modo que tanto al principio como al final de la misma el empleado se encontrará en su puesto de trabajo y desempeñándolo.

Por excepción a esta norma general, se podrá establecer por la Empresa horarios particulares por circunstancias imperativas del servicio, propias de ciertos empleados.

Los horarios se someterán a la aprobación de la Delegación de Trabajo y habrá un periodo de descanso de diez horas como mínimo entre dos jornadas consecutivas de trabajo.

Art. 14. 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 están directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, cuyos horarios habrán de adaptarse a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo en cada temporada.

Art. 15. Dado el carácter de servicio público de la Compañía, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen domingos, deberán librar un domingo de cada dos. Sin embargo, teniendo en cuenta los imperativos de la explotación, la Empresa se reserva en casos excepcionales la posibilidad de pedir a los Agentes trabajar dos domingos de cada tres.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Dado que la «Compagnie Nationale Air France» presta servicio público de carácter permanente, si a pesar de las previsiones tomadas no existiera posibilidad de relevar al personal directamente relacionado con el tráfico, éste se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias en continuación de su jornada normal, hasta un máximo de catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o en diez alternas al mes.

Art. 17. El personal que por necesidades del servicio sea requerido para incorporarse al trabajo una vez cumplida su jornada laboral y haya abandonado su servicio, percibirá en concepto de trabajo intempestivo el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda.

Art. 18. Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección que pasen del límite de la jornada laboral. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 19. Las horas extraordinarias serán retribuidas con arreglo a lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, a la entrada en vigor de esta Ley.

Las horas normales trabajadas en domingos y días festivos por el personal que efectúa turnos rotativos, tendrán un recargo del 30 por 100 de la hora tipo.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo, día festivo o de noche (entre las veintiuna y las seis horas), serán retribuidas para todas las categorías del personal con un aumento del 50 por 100. Estos aumentos o mejoras se aplicarán a la tarifa horaria individual normal determinada por la relación del importe global de quince mensualidades.

Las horas de noche efectuadas entre las veintiuna y las seis horas serán retribuidas con un aumento del 40 por 100. Este aumento o mejora se acumulará con el 50 por 100 previsto en el párrafo anterior, si las horas efectuadas de noche son extraordinarias. Estas mejoras se aplicarán a la tarifa horaria determinada en este artículo.

Art. 20. El personal que realice horas extraordinarias percibirá el importe de éstas en la liquidación del mes siguiente al que se efectuaron. No obstante, podrán compensarse por

días libres en la forma que convengan los empleados y la Compañía, a quien deberá dirigir la petición el trabajador por escrito, y períodos mensuales, resolviendo la Dirección con arreglo a las necesidades del servicio.

Art. 21. Vacaciones, permisos y excedencias.—Todo el personal ocupado en la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida, que se establece en la siguiente forma:

a) Todo el personal gozará de veinticinco días naturales, y un día más de vacaciones por cada año de servicio, con un límite máximo de treinta días.

b) Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente de una manera ininterrumpida. Sin embargo, el empleado y la Empresa, de mutuo acuerdo, podrán fraccionarlas en tres períodos, siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de quince días.

c) El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente, según el número de quincenas o de meses trabajados.

Art. 22. Anualmente, y durante el mes de marzo, el personal solicitará de su Jefe de servicio, y según su conveniencia personal, las fechas elegidas para el disfrute de sus vacaciones anuales. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la Dirección establecerá los turnos necesarios, de acuerdo con el siguiente sistema:

Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes, en primer lugar los empleados de mayor categoría laboral y, en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la Compañía. Esta prioridad en la elección de las vacaciones dentro de cada servicio se ejercerá el primer año, y en los sucesivos se implantará un sistema de rotación entre el personal del mismo servicio.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre la Dirección y los empleados.

Art. 23. Permisos y licencias.—La Compañía concederá licencia retribuida a los empleados que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Dos días laborables en caso de enfermedad grave, fallecimiento, entierro del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso de parentesco por afinidad, abuelos y nietos.

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

2.º Tres días laborables por alumbramiento de la esposa.

3.º Diez días laborables ininterrumpidos para contraer matrimonio.

4.º Un día laborable con ocasión de boda de hijos y hermanos, pudiendo ampliarse hasta dos si la misma fuera en lugar distinto del domicilio habitual del empleado.

Art. 24. En todos los casos de solicitud de licencia retribuida, el empleado deberá poner el hecho en conocimiento de su Jefe inmediato con la mayor antelación posible, reservándose la Compañía el derecho de exigir los justificantes acreditativos de la existencia de la causa que determinó la concesión de la licencia.

Art. 25. La Compañía podrá conceder al personal fijo de plantilla licencias sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa, quien resolverá sobre estas concesiones.

La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al disfrute del período normal de vacaciones.

Art. 26. Excedencias.—El personal de plantilla de la Compañía que lleve un tiempo mínimo ininterrumpido de dos años al servicio de la misma, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La petición deberá formularse necesariamente por escrito y podrá ser solicitada por un plazo superior a un año e inferior a cinco. La Compañía resolverá a su discreción las peticiones, atendiendo a las necesidades del servicio y circunstancias justificadas de cada caso.

Art. 27. La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su presentación y de forma favorable si los motivos están debidamente justificados, haciéndose constar el tiempo de duración de la misma, la fecha de su comienzo y terminación.

Si el empleado no solicitase el reintegro en la Compañía antes de la terminación de la duración señalada, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El empleado podrá solicitar el reintegro dentro de los límites fijados y tendrá derecho a ocupar la primera vacante en la categoría inferior a la suya, pudiendo optar entre ocuparla con el sueldo a ella correspondiente o esperar a que se produzca una vacante en las de su categoría.

El tiempo que dure la excedencia no se contará para ningún efecto laboral. Si la excedencia fuera forzosa para la ocupación de cargo público, operará, sin embargo, a los solos efectos de la antigüedad.

Art. 28. Servicio militar.—Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar, la Compañía le re-

servará la plaza que venía desempeñando hasta dos meses después de su licenciamiento, computándose el tiempo que permanezca en filas a efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Por el tiempo que se encuentra en servicio militar, únicamente tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias legalmente establecidas.

En caso de ser cabeza de familia, además de dichas gratificaciones percibirá aquellos conceptos que con cargo a la Seguridad Social le correspondan.

No obstante, serán respetados los derechos de que disfrute el personal actual de plantilla.

Art. 29. Ceses.—El personal que desee cesar en el servicio de la Compañía deberá notificarlo por escrito a la Dirección con una anticipación mínima de quince días. El incumplimiento de este plazo ocasionará para el trabajador la pérdida del derecho a percibir las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones no disfrutadas que en ese momento están devengadas.

Art. 30. Prestaciones en caso de enfermedad.—En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la totalidad de sus ingresos normales durante los plazos siguientes:

a) Durante tres meses para el personal de plantilla con más de un año y menos de tres de servicios en la Empresa.

b) Durante seis meses para el personal de plantilla con más de tres años de servicio en la Empresa.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por la Mutualidad Laboral y la totalidad de sus ingresos mensuales durante el período de un año.

La Compañía se reserva el derecho a examinar cada caso en particular y podrá ampliar estos casos según circunstancias que concurran en los mismos, particularmente cuando se trata de enfermedad de larga duración, considerada como tal por el Médico de la Seguridad Social y de la Empresa. Este plazo se extenderá hasta el máximo de dos años. Se efectuarán las modificaciones oportunas en caso de nuevas disposiciones oficiales sobre esta materia.

Para el disfrute de estos beneficios, el empleado deberá ineludiblemente permanecer en su domicilio, sin aceptarse otras ausencias que las motivadas por el tratamiento médico, que la Empresa se reserva el derecho de comprobar como tenga por conveniente.

Art. 31. Remuneraciones.—El personal de la Compañía percibirá la remuneración mensual que le corresponda según las bases y categorías profesionales establecidas en el Anexo I del presente Convenio.

Esta remuneración estará constituida por los siguientes conceptos:

- Sueldo base establecido en la tabla salarial del Anexo I.
- Antigüedad constituida por trienios.
- Gratificación complementaria.
- Primas fijadas por distintos conceptos.

Art. 32. Aumentos por antigüedad.—El aumento por antigüedad o años de servicio estará constituido para el personal de plantilla de la Compañía por trienios, equivalentes cada uno al 7,5 por 100 de los salarios base de la categoría lograda.

Art. 33. Pagas extraordinarias.—El personal empleado en la Compañía percibirá además de las doce mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

- Una paga mensual de Navidad.
- Una paga mensual de 18 de Julio.
- Una paga mensual en octubre

El importe de cada una de estas pagas extraordinarias será del total mensual percibido por el empleado.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesase durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el número de días trabajados en la fecha del abono respecto o en la fecha del cese.

El derecho a la parte correspondiente de la paga extraordinaria no se extinguirá en los empleados que estuviesen dados de baja por enfermedad, accidentes o licencias retribuidas.

Art. 34. Durante la vigencia del presente Convenio, la Compañía revisará anualmente los sueldos, de acuerdo con las variaciones del índice del coste de la vida en el conjunto nacional elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, procediéndose en la revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 35. Previsión Social.—Se conviene que las bases de cotización al Régimen del Mutualismo Laboral se mejorarán hasta el máximo autorizado por las disposiciones vigentes y las que en el futuro se dicten.

Art. 36. Las Partes intervinientes en el presente Convenio Sindical se comprometen a asegurar a los empleados una pensión de vejez suplementaria del Régimen General de la Seguridad Social a través del Montepío de Loreto o Compañías de

Seguros que ofrezcan las mejores condiciones. Dicho seguro complementario sería financiado, en principio, por mitad entre la Empresa y el personal de la misma.

Art. 37. *Comisión Mixta para la interpretación y vigilancia del Convenio.*—La Comisión estará constituida por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, el Secretario que éste designe y dos representantes de la Compañía y otros dos de los trabajadores elegidos, si ello fuera posible, entre los mismos que integran la Comisión deliberadora del presente Convenio.

Art. 38. En todo caso, serán respetadas las situaciones de hecho que con carácter individual excedan de lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 39. Todas las mejoras económicas establecidas en este Convenio serán compensables y absorbibles respecto a las consignaciones anteriores existentes por voluntaria concesión de la Compañía o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen por disposiciones legales.

Art. 40. Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio general para el grupo de Compañías Aéreas extranjeras en territorio nacional y el personal contratado en España, el personal de «Air France» podrá renunciar al Convenio de «Air France» y acogerse al Convenio de intercompañías.

Disposición final.—Las mejoras económicas que se contienen en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los servicios de «Air France», sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA).

ANEXO I

(Tabla salarial)

	Mínimos Sueldo Base	Máximos Sueldo Base
Botones	0.441	
Ordenanzas	13.127	
Auxiliares	16.379	19.392
Oficiales segunda	18.211	21.555
Oficiales primera	19.723	26.209
Jefes tercera	23.112	29.891
Jefes segunda	27.723	35.449
Jefes primera	32.376	48.231

MINISTERIO DEL AIRE

12552 *ORDEN de 30 de abril de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia que se cita, dictada por la Audiencia Territorial de Las Palmas de Gran Canaria.*

Excmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Las Palmas de Gran Canaria, entre don Jorge José Bello Portela, Sargento primero de la Escala de Especialistas de Fotografía y Cartografía, como demandante, y la Administración General del Estado, como demandada, sobre impugnación de resoluciones de este Ministerio que denegaron al recurrente el abono de diferencia de haberes durante un periodo en que disfrutó licencia colonial, se ha dictado sentencia con fecha 25 de marzo de 1976, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre de don Jorge José Bello Portela, contra la Resolución del Subsecretario del Aire de fecha veintinueve de agosto de mil novecientos setenta y cinco, mencionada en el primer resultando, debemos declarar y declaramos que esta Resolución no está ajustada a derecho y en consecuencia la anulamos, reconociendo el derecho que asiste al actor don Jorge José Bello Portela a percibir la diferencia de haberes correspondiente al periodo comprendido entre el seis de abril de mil novecientos sesenta y nueve al seis de octubre del mismo año, en que estuvo disfrutando licencia reglamentaria, con arreglo al régimen especial de funcionarios en el extranjero. Todo ello sin hacer especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, publicándose el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 105 de la

Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956 («Boletín Oficial del Estado» número 363).

Lo que por la presente Orden ministerial digo a V. E. para su conocimiento y efectos consiguientes.

Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 30 de abril de 1976.

FRANCO

Excmo. Sr. General Subsecretario del Aire.

MINISTERIO DE COMERCIO

12553 *ORDEN de 21 de junio de 1976 por la que se autoriza a la firma «Cobarro & Hortícola, S. A.» el régimen de Tráfico de Perfeccionamiento Activo, para la importación de uvas sin semillas, envasadas al agua, y la exportación de coctel de frutas en almibar.*

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la empresa «Cobarro & Hortícola, S. A.», solicitando el régimen de Tráfico de Perfeccionamiento Activo, para la importación de uvas sin semillas, envasadas al agua, y la exportación de coctel de frutas en almibar.

Este Ministerio, conformándose a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

1.º Se autoriza a la firma «Cobarro & Hortícola, S. A.», con domicilio en carretera Puente Tocinos, Murcia, el régimen de Tráfico de Perfeccionamiento Activo para la importación de uvas sin semilla, envasadas al agua, a utilizar en la elaboración de coctel de frutas en almibar, constituido por: pera, 40 por 100; melocotón, 27 por 100; piña, 11 por 100; cereza, 9 por 100, y uva sin semilla, 13 por 100 (P.A. 20.06.C) y la exportación de coctel de frutas (P.A. 20.06.C).

2.º A efectos contables se establece lo siguiente:

Por cada 100 kilogramos netos de mezcla—escurrida—de frutas, en la proporción indicada en el apartado primero, que se exporten, se podrán importar con franquicia arancelaria, o se datarán en cuenta de admisión temporal, o se devolverán los derechos arancelarios, según el sistema a que se acoja el interesado, 13,978 kilogramos de uvas sin semillas.

Dentro de esta cantidad se considerarán mermas, el 7 por 100 de las uvas sin semillas importadas.

No existen subproductos.

3.º Las operaciones de exportación y de importación que se pretendan realizar al amparo de esta autorización y ajustándose a sus términos serán sometidas a las Direcciones Generales competentes del Ministerio de Comercio, a los efectos que a las mismas correspondan.

4.º Los países de origen de la mercancía a importar serán todos aquellos con los que España mantiene relaciones comerciales normales. Los países de destino de las exportaciones serán aquellos con los que España mantiene asimismo relaciones comerciales normales o en los casos en que la moneda de pago de la exportación sea convertible, pudiendo la Dirección General de Exportación, si lo estima oportuno, autorizar exportaciones a los demás países.

Las exportaciones realizadas a partes del territorio nacional situadas fuera del área aduanera también se beneficiarán del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo en análogas condiciones que las destinadas al extranjero.

5.º La opción del sistema a elegir se hará en el momento de la presentación de la correspondiente declaración o licencia de importación, en el caso de la admisión temporal. Y en el momento de solicitar la correspondiente licencia de exportación en el caso de los otros dos sistemas.

En todo caso, deberá indicarse en la correspondiente casilla de la declaración, o licencia de importación, que el titular se acoge al régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, mencionando la disposición por la que se le otorgó el mismo.

Si la elección recayere en el sistema de admisión temporal, el titular, además de importador, deberá reunir la condición de transformador y/o exportador.

En las licencias de exportación deberá consignarse necesariamente en la casilla de tráfico de perfeccionamiento el sistema bajo el cual se realiza la operación (importación temporal, admisión temporal, régimen de reposición con franquicia arancelaria y devolución).

6.º Las mercancías importadas en régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, así como los productos terminados exportables quedarán sometidos al régimen fiscal de comprobación.

7.º En el sistema de admisión temporal, el plazo para la transformación y exportación será de dos años.

En el sistema de reposición con franquicia arancelaria, el