

zón de: Aprobado, 1; notable, 2; sobresaliente, 3; matrícula de honor, 4). Excepcionalmente podrán admitirse candidatos que no lleguen a dicha calificación media, en atención, entre otras, a las siguientes consideraciones, que serán apreciadas por una Ponencia designada por el Patronato conforme se indica en la base 6.ª. Calificaciones en las asignaturas más relacionadas con la materia en la que el candidato vaya a perfeccionarse, y circunstancias personales deducidas de su curriculum vitae.

c) Superar una prueba de idiomas, que afectará a un idioma básico y otro complementario, a señalar por cada Instituto. La celebración de dichas pruebas se anunciará oportunamente en los tablones de anuncios del C. S. I. C. y sus Delegaciones.

d) Presentar un plan detallado de investigación, que cuente con el visto bueno del Director o tutor del candidato y sea acorde con los planes generales de investigación del Centro donde vaya a recibir su formación el becario, a juicio del Director de dicho Centro, que lo hará así constar con su visto bueno en el propio documento.

e) Haber realizado algún trabajo doctrinal o bibliográfico que atestigüe la capacidad y aptitud del solicitante.

f) Los candidatos que hayan disfrutado beca en el año 1972 podrán solicitar su renovación por un segundo o tercer año, debiendo presentar una Memoria justificativa de las tareas realizadas, que habrá de ser informada por el Director o tutor del becario y contar con el visto bueno del Director del Centro.

3.ª Esta convocatoria comprende becas para los Institutos dependientes del Patronato «Marcelino Menéndez y Pelayo», que a continuación se relacionan:

- Instituto de Filología Clásica «Antonio de Nebrija».
- Instituto de Filología Hispánica «Miguel de Cervantes».
- Instituto de Estudios Árabes «Miguel Asín».
- Escuela de Estudios Árabes de Granada.
- Instituto de Estudios Hebraicos, Sefardíes y Oriente Próximo «Benito Arias Montano».
- Instituto de Historia «Jerónimo de Zurita».
- Instituto de Historia Hispanoamericana «Gonzalo Fernández de Oviedo».
- Escuela de Estudios Hispanoamericanos de Sevilla.
- Instituto de Teología «Francisco Suárez».
- Instituto de Derecho Canónico «San Raimundo de Peñafort».
- Instituto de Historia Eclesiástica «Padre Enrique Flórez».
- Instituto de Arte «Diego Velázquez».
- Instituto de Arqueología «Rodrigo Caro».
- Instituto de Numismática «Antonio Agustín».
- Instituto Español de Prehistoria.
- Instituto de Filosofía «Luis Vives».
- Instituto de Pedagogía «San José de Calasanz».
- Instituto de Sociología «Balmes».
- Instituto de Economía «Sancho de Moncada».
- Instituto de Derecho Internacional «Francisco de Vitoria».
- Instituto de Estudios Gallegos «Padre Sarmiento».
- Institución «Milá y Fontanals».

4.ª Los candidatos que obtuvieren beca se comprometen, con su aceptación, a una dedicación en jornada completa a sus tareas formativas, conforme al horario normal del Centro, y a acatar la disciplina y normas de conducta propias del mismo. Excepcionalmente, quienes obtuvieren media beca, sólo vendrán obligados a una dedicación en media jornada. Unos y otros habrán de seguir con aprovechamiento los cursos de formación o especialización a que hayan de asistir, de conformidad con el plan convenido con sus Directores o tutores. Los Centros, por su parte, facilitarán a los becarios los medios normales necesarios para su formación, incluida la debida atención a la dirección de su trabajo.

5.ª Las solicitudes se dirigirán al excelentísimo señor Presidente del Patronato «Marcelino Menéndez y Pelayo» del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (Duque de Medinaceli, número 4, Madrid-14), y estarán reintegradas según los preceptos de la vigente Ley del Timbre. Deberán acompañarse de los siguientes documentos:

- a) Curriculum vitae.
- b) Certificación académica personal, con expresión detallada de las calificaciones y fechas en que fueron cursadas todas las asignaturas (no hace falta en el caso de solicitudes de prórroga de beca).
- c) Plan de investigación, con el visto bueno del tutor del candidato y del Director del Centro.
- d) Justificación documental del cumplimiento del apartado e) de la base 2.ª
- e) Memoria de la labor realizada, informada por el tutor del candidato y con el visto bueno del Director del Centro (para los solicitantes de prórroga).

6.ª El plazo de presentación de solicitudes terminará a las diecinueve horas del día 30 de noviembre de 1972.

7.ª Una Ponencia designada por el Patronato, de la que formará parte un miembro de la Comisión Central de Becas y Becarios del C. S. I. C., organizará las pruebas de idiomas a que se refiere el párrafo c) de la base 2.ª, informará sobre el cumplimiento por los candidatos de los requisitos exigidos en esta convocatoria y asignará a cada Centro el número de becas que se estime oportuno, a la vista de las posibilidades

totales del Patronato, que serán señaladas por la Comisión Permanente del C. S. I. C. Los expedientes correspondientes a cada Centro serán remitidos a éstos, para que sus Juntas de Gobierno hagan la selección de los candidatos.

8.ª El nombramiento de los candidatos finalmente seleccionados será efectuado por la Comisión Permanente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Madrid, noviembre de 1972.—El Presidente del Patronato, Federico Pérez Castro.—7.530-E.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 28 de octubre de 1972 por la que se conceden subvenciones a diversas provincias con destino a mitigar el paro obrero.

Ilmos. Sres.: De acuerdo con las facultades que le están atribuidas por el Decreto 288, de 18 de febrero de 1960, y previo acuerdo del Consejo de Ministros celebrado el día de ayer,

Este Ministerio, con aplicación orgánico-económica 18.03.431, que corresponde al presupuesto de 1972, ha tenido a bien conceder subvenciones para obras encaminadas a mitigar el paro obrero en las provincias que se citan a continuación, que serán libradas a los Gobernadores civiles:

	Pesetas
Alicante	4.000.000
Almería	2.000.000
Murcia	4.000.000
Total	10.000.000

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos consiguientes.

Dios guarde a VV. II.
Madrid, 28 de octubre de 1972.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Empleo del Departamento. *

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Alitalia» (Italy's World Airlines) y su personal.

Ilmo Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Alitalia» (Italy's World Airlines) y su personal, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical envió a esta Dirección General el expediente de dicho Convenio con la documentación reglamentaria y el texto aprobado por la Comisión Deliberante el día 3 de agosto de 1972, lo que tuvo entrada en esta Dirección con fecha 11 de agosto de 1972. Dicho Convenio señala vigencia de tres años;

Resultando que, informado por la Subcomisión de Salarios, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 6 de octubre de 1972, acordó autorizar la aprobación del Convenio referido;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y su contenido económico laboral es conforme al condicionamiento fijado en el Decreto-ley 22/1969 de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, por lo que procede su aprobación;

Vistos los preceptos legales citados y concordantes, Esta Dirección General resuelve:

1.ª Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Alitalia» (Italy's World Airlines) y su personal.

2.ª Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará

saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución aprobatoria.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 3 de noviembre de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «ALITALIA» (LINEAS AEREE ITALIANE) Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Objeto del Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar las relaciones laborales existentes entre «Alitalia» (Líneas Aéreas Italianas), denominada de aquí en adelante «Sociedad», de una parte, y el personal contratado en España por dicha Sociedad, de otra parte.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en el territorio nacional español por la Sociedad, en virtud de un contrato de empleo o trabajo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de julio del presente año, salvo en lo que se refiera al baremo de salarios, que se aplicará con efectos retroactivos del día 1 de enero de 1972, al personal que estuviese al servicio de la Sociedad en la citada fecha de aprobación.

Art. 4.º El presente Convenio tendrá una validez de tres años, desde su entrada en vigor, sin que pueda ser objeto de modificación durante el período de vigencia y siendo prorrogable tácitamente cada tres años, si en el plazo de tres meses, anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, no haya sido pedida oficialmente y por escrito, por cualquiera de las partes, su revisión o rescisión.

Art. 5.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna cláusula en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

Art. 6.º En el caso de que, dentro de la vigencia del presente Convenio, fuera aprobado un Convenio Colectivo general para el Grupo de Compañías Aéreas Extranjeras en el territorio nacional, y su personal contratado en España, el personal de «Alitalia» podrá renunciar al Convenio establecido con «Alitalia» y acogerse al Convenio de Intercompañías, si es de obligado cumplimiento.

Sin embargo, serán respetadas las situaciones de hecho que con el presente Convenio sean más favorables al trabajador, bien entendido que con el tiempo serán compensadas las eventuales mejoras que puedan ser aportadas al Convenio general en sucesivas renovaciones.

Art. 7.º Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta. La misma estará integrada por dos representantes de la Sociedad y dos de la parte Social.

Dicha Comisión deberá estar constituida en el plazo de treinta días, a partir de la fecha y aprobación del Convenio. Será Presidente de la Comisión Mixta el Presidente nacional del Sindicato de Transportes y Comunicaciones, quien designará libremente al Secretario de la Comisión.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 8.º La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha organización incumbe exclusivamente a la Sociedad, la cual, por mediación de su personal ejecutivo, organizará el trabajo de la manera que estime más conveniente al mejor funcionamiento de sus servicios.

Art. 9.º Las instrucciones de servicio serán comunicadas por la vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo, todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

Art. 10.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la misma corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 11.º Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio que les sean transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, tanto verbalmente como por escrito, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud.

En todo momento deberán velar por la salvaguardia de los intereses de la Sociedad. Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos o informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia Dirección.

CAPITULO IV

Contratación del personal

SECCIÓN 1.ª GENERALIDADES

Art. 12.º El personal será contratado, ascendido, despedido o revocado en nombre de la Sociedad y dentro de las condiciones previstas en el presente Convenio por el Director para la Península Ibérica o por la persona en quien el mismo delegue a tal efecto.

Art. 13.º De una manera general, la Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar a cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios de la Sociedad.

Art. 14.º Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando la categoría profesional, las remuneraciones a percibir y cualquiera otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de hacerse en el contrato deberá ser siempre por escrito.

SECCIÓN 2.ª ADMISIÓN DE PERSONAL

Art. 15.º La admisión del personal por la Sociedad se efectuará, de modo general, por la última categoría de cada subgrupo, salvo que se trate de cargos para los cuales se requieran condiciones especiales, a juicio de la Sociedad o que ésta considere conveniente proveer directamente el puesto con personal extraño a la misma.

Art. 16.º Las condiciones precisas para ingresar en la Sociedad serán las siguientes:

- a) Buena aptitud física y psíquica, acreditadas mediante examen médico, si la Sociedad lo considera preciso.
- b) Superar un examen o un «test» adaptados al empleo a ocupar.

SECCIÓN 3.ª PERÍODO DE PRUEBA

Art. 17.º La contratación del personal se considerará como provisional por la Sociedad durante todo el período de prueba, cuya duración se fija en tres meses.

Art. 18.º Durante este período de prueba, tanto el empleado como la Sociedad podrán dar por terminado el contrato de empleo o trabajo, sin que exista obligación de preaviso ni motivo de indemnización.

Art. 19.º En todos los casos el empleado percibirá, durante el período de prueba, el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando siempre la cláusula del Convenio.

Art. 20.º Al cumplirse el período de prueba, y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 18, el empleado quedará automáticamente confirmado en su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 21.º Habrá de tenerse siempre en cuenta este período de prueba para hacer el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente podrían derivarse de ella.

SECCIÓN 4.ª ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 22.º De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en cualquiera de las dos grandes categorías siguientes:

- Personal temporal (eventual).
- Personal fijo o de plantilla.

SECCIÓN 5.ª PERSONAL TEMPORAL

Art. 23.º El personal temporal comprenderá a los empleados contratados:

- Para sustituir a otros empleados, momentáneamente ausentes, por cualquier causa que sea.
- Para hacer frente a las necesidades de la Sociedad durante un período «punta».

En todos los casos, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en la forma indicada en el artículo 14, anteriormente citado. La mención «leído y aprobado», manuscrita y seguida de la fecha y de la firma del empleado, en el duplicado de la carta de compromiso o del contrato de empleo o de trabajo, materializa su conformidad.

Art. 24. El personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art. 25. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá con pleno derecho:

— A la expiración del período por el que han sido contratados.

— En el momento en que se hagan cargo de sus funciones los empleados a los cuales estaban sustituyendo.

Art. 26. No habrá necesidad de preaviso ni abono de indemnización alguna al empleado temporal que cesa en sus servicios por cualquiera de los dos casos mencionados en el artículo 25.

Art. 27. Ninguna persona que haya sido empleada por la Sociedad en calidad de empleado temporal adquirirá por este hecho derecho alguno a una contratación ulterior.

Art. 28. Cuando un empleado temporal, contratado por un período determinado, sea despedido por la Sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonársele una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba no le será debida indemnización alguna, según se manifiesta en el artículo 18.

SECCIÓN 6.ª PERSONAL FIJO

Art. 29. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

SECCIÓN 7.ª CLASIFICACIÓN LABORAL

Art. 30. El personal será clasificado en los siguientes grupos y niveles expresados en artículo 31, que comprende también el anexo A.

Los diversos grupos y categorías profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen por parte de la Sociedad la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si las necesidades técnicas o comerciales de la Empresa no lo requieren.

Art. 31. Clasificación laboral:

Grupo	Puestos
I	Empleados que desarrollan una actividad principalmente mecánica. Por ejemplo: Subalfarces, Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional, Botones, Ordenanzas.

Grupo	Puestos
II	Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo: Auxiliares de oficina y Oficiales de segunda, Botones - Conductores, Conductores, Telefonistas, Teletipistas, Mecanógrafas, Empleados de almacén.
III	Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento: Oficiales de segunda, Por ejemplo: Contables, Empleados del Servicio de Ventas, Tráfico y Despacho (reservas, billetes y aeropuerto). Secretarías.
IV	Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajo independiente: Oficial de primera. Por ejemplo: Contables, Empleados en el Servicio de Ventas, Tráfico y Despacho (reservas, billetes y aeropuerto). Secretarías.
V	Empleados del grupo IV que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo: Contables, Empleados del Servicio de Ventas, Tráfico y Despacho (reservas, billetes y aeropuerto). Secretarías, Promotores de ventas y Encargados «tours» sin experiencia profesional.
VI	Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo: Contables del grupo V con especiales conocimientos sobre Leyes laborales y tributación, dominio del idioma italiano, Asistentes de Jefes de Campo, Promotores de ventas y Encargados de «tours».
VII	Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo: Promotores de ventas y Encargados de «tours» que destaquen del grupo VI por su rendimiento y cometido. Promotores de ventas de sucursales que, por escrito, están nombrados Jefes de grupos.
VIII	Empleados con una actividad superior o independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo: Jefes del Departamento de Promoción de Ventas, Jefe de Agencia y Jefe de Campo.
IX	Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo: Delegados de sucursales y Asesores comerciales centrales.

ANEXO A

Nivel	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	9.600	10.750	11.630	14.540	17.080	20.240	22.770	25.900	30.000
1	9.823	11.135	12.070	15.090	17.740	21.010	23.570	26.730	30.840
2	7.043	11.520	12.510	15.640	18.400	21.780	24.370	27.580	31.680
3	7.260	11.905	12.950	16.190	19.060	22.550	25.170	28.390	32.520
4	7.480	12.290	13.390	16.740	19.720	23.320	25.970	29.220	33.360
5	7.703	12.675	13.830	17.290	20.380	24.090	26.770	30.050	34.200
6	7.920	13.060	14.270	17.840	21.040	24.860	27.570	30.880	35.040
7	8.149	13.445	14.710	18.390	21.700	25.630	28.370	31.710	35.880
8	8.380	13.830	15.150	18.940	22.360	26.400	29.170	32.540	36.720
9	8.583	14.215	15.590	19.490	23.020	27.170	29.970	33.370	37.560
10	8.800	14.600	16.030	20.040	23.680	27.940	30.770	34.200	38.400
11	9.020	14.985	16.470	20.590	24.340	28.710	31.570	35.030	39.240
12	9.247	15.370	16.910	21.140	25.000	29.480	32.370	35.860	40.080
13	9.480	15.755	17.350	21.690	25.660	30.250	33.170	36.690	40.920
14	9.683	16.140	17.790	22.240	26.320	31.020	33.970	37.520	41.760
15	9.900	16.525	18.230	22.790	26.980	31.790	34.770	38.350	42.600
16	10.120	16.910	18.670	23.340	27.640	32.560	35.570	39.180	43.440
17	10.343	17.295	19.110	23.890	28.300	33.330	36.370	40.010	44.280
18	10.560	17.680	19.550	24.440	28.960	34.100	37.170	40.840	45.120
19	10.780	18.065	19.990	24.990	29.620	34.870	37.970	41.670	45.960
20	11.000	18.450	20.430	25.540	30.280	35.640	38.770	42.500	46.800
Aumento	220	385	440	570	660	770	800	830	840

CAPITULO V

Remuneración y ascensos

Art. 32. El empleado recibirá, en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que le corresponde según el nivel salarial alcanzado y años de servicio en la Sociedad, de acuerdo con cuanto queda especificado en el anexo A.

Art. 33. La remuneración mensual se compone de los siguientes factores:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos salariales unificados o gratificación voluntaria.

El sueldo base y los complementos salariales unificados son los que figuran en el citado anexo A.

Art. 34. Con la entrada en vigor del presente Convenio, la Sociedad solicitará a la Mutualidad de Aviación Civil cotizar sobre los siguientes sueldos base:

- Empleados de los grupos V al IX, 13.500 pesetas.
- Empleados de los grupos III al IV, 9.000 pesetas.
- Empleados de los grupos I al II, 6.000 pesetas.

El mayor coste de tales incrementos será repartido en los porcentajes de 9,40 por 100 a cargo de la Sociedad, y del 1 por 100 a cargo del empleado.

Art. 35. La Sociedad queda facultada para compensar la elevación del sueldo base, con una reducción equivalente de los demás conceptos salariales, siempre que la remuneración mensual total sea superior a la mínima establecida legalmente.

Art. 36. Número de mensualidades anuales. Gratificaciones: La remuneración mensual definida anteriormente en el artículo 33 se abonará doce veces al año.

Se concederán, además, dos pagas extraordinarias del mismo importe que las ordinarias con motivo de:

- La Fiesta Nacional del 18 de Julio.
- Navidad.

A partir de 1974 se concederá cada año media mensualidad más en ocasión de las vacaciones. Si el empleado fraccionase sus vacaciones, esta media paga será abonada con el período más largo, y en paridad de número de días, con el primer período de vacaciones.

Queda establecido que si el empleado no disfrutase sus vacaciones anuales dentro del mismo año no tendrá derecho a percibir la citada media mensualidad, salvo en el caso en que la demora del disfrute de su período de vacaciones sea a requerimiento de la Sociedad, por razones de servicio.

Art. 37. El pago de las normales remuneraciones establecidas se efectuará al contado o por cuenta bancaria, mensualmente, el día 27 del mes en curso. Si dicho día fuese festivo o domingo se efectuará el día hábil precedente.

Art. 38. Por cada año de servicio y convencionalmente al 1 de enero de cada año, el personal subirá a nivel (según anexo A) en concepto de prima de antigüedad, hasta llegar al sueldo máximo indicado en el respectivo grupo. Este sistema viene a sustituir y reemplazar a los trienios.

Art. 39. Durante la vigencia del presente Convenio, la Sociedad revisará anualmente, y no más tarde del 1 de febrero de cada año, los sueldos para las categorías 1.ª a 7.ª ambas incluidas; de acuerdo con las variaciones del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

Para las categorías 8.ª y 9.ª será garantizado como mínimo el aumento correspondiente a lo percibido al mismo nivel de la categoría 7.ª.

En dicha revisión no se tendrán en cuenta las mejoras otorgadas como primas de antigüedad mencionadas en el precedente artículo 38.

Art. 40. Al percibir su remuneración, el empleado deberá cerciorarse inmediatamente de que el importe percibido es correcto, en caso contrario deberá formular la reclamación correspondiente, dentro del mes siguiente a través del respectivo Jefe de Departamento. Las reclamaciones hechas con posterioridad no serán aceptadas.

Art. 41. Los ascensos de grupo, dentro de la Sociedad, se registrarán por las normas siguientes:

- a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para mejorar su posición o desempeñar un puesto vacante.
- b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.
- c) La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de plantilla, recurriendo a la contratación de personal extraño en el caso de que, a su juicio, no exista personal idóneo dentro de la misma. Toda vacante se anunciará al personal en general.

Art. 42. Para la validez de los ascensos será precisa la aprobación de la Dirección General, previa propuesta de la Dirección para España.

Art. 43. La Sociedad cuidará de la formación y promoción de los empleados para ampliar sus conocimientos profesionales.

Art. 44. En el caso de que un empleado sea elegido para un ascenso a puesto de responsabilidad, al paso a la categoría superior estará suelto a un período de prueba de seis meses, durante los cuales el empleado no tendrá derecho a percibir ningún aumento de sueldo.

Art. 45. Al ascender en el grupo por razón de haber alcanzado su categoría, el empleado será encuadrado en el nivel inicial cero del nuevo grupo, a menos que el sueldo total no sea inferior a lo que anteriormente venía percibiendo. En este último caso será encuadrado en el primer nivel útil cuyo importe sea superior al sueldo anteriormente percibido.

CAPITULO VI

Prestaciones y jornada laboral

Art. 46. La semana laboral será de cuarenta y dos horas.

Art. 47. Los empleados no podrán abandonar su trabajo an-

tes de la hora fijada para la salida, a menos que cuenten con la debida aprobación de su superior jerárquico.

Art. 48. Los horarios serán fijados por la Dirección y serán sometidos a la correspondiente aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo, estableciéndose en función de las necesidades del servicio y exigencias del tráfico.

Art. 49. Durante el verano y concretamente desde el 1 de julio al 30 de septiembre, se efectuará la jornada continuada para todo el personal, a excepción de aquellos empleados que presten servicio en el aeropuerto, agencia y reservas, por razones lógicas de su servicio.

Art. 50. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas de aquellas que permiten las disposiciones legales. En particular, el número de horas ordinarias no podrá exceder de cincuenta por mes y ciento veinte por año, salvo el personal que esté en relación directa con el tráfico, según especifica el artículo siguiente.

Art. 51. En el transcurso del año, el tráfico aéreo de la Sociedad está sujeto a ciertas modificaciones. Por otra parte, el transporte aéreo constituye un servicio público y se hace necesario que la Sociedad, para hacer frente a las exigencias de este servicio y a sus propias obligaciones, pueda exigir a su personal en relación directa con el tráfico (aeropuerto, reservas, agencial que trabaje horas extraordinarias).

Sin embargo, entre dos períodos consecutivos de trabajo habrá que concederse un descanso de diez horas.

Art. 52. Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la Sociedad, los empleados que por razones del mismo tengan los domingos incluidos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso semanal compensatorio.

Art. 53. Para el trabajo efectuado en días festivos legales se procederá como sigue:

a) Días festivos legales no recuperables (marcados en rojo en el calendario laboral de la Delegación de Trabajo): Serán abonados a los empleados que hayan trabajado con el pago de horas mejoradas según el artículo 54 siguiente.

b) Días festivos legales recuperables (marcados en verde en el citado calendario laboral): Serán compensados concediendo igual tiempo libre o con el pago de horas extraordinarias mejoradas según el artículo 54 siguiente.

Art. 54. Remuneración por trabajo extraordinario y nocturno:

Mientras no se produzca ninguna compensación, de acuerdo con el artículo 53 por trabajo extraordinario y nocturno el empleado percibirá la remuneración calculada por una hora de trabajo incrementada con los siguientes suplementos:

- a) Primeras dos horas, al 30 por 100.
- b) Reste horas extraordinarias, 40 por 100.
- c) Trabajo nocturno entre las veintiuna y seis horas, doble de a) y b).
- d) Domingos y días festivos no recuperables, 60 por 100.

Para el personal femenino los suplementos serán en todos los casos del 50 por 100, menos en los apartados c) y en el d), en cuyos casos percibirá el porcentaje correspondiente.

Art. 55. Para el cómputo de horas extraordinarias se tendrá presente:

- a) Los días mensuales de trabajo se calcularán en veintidós.
- b) Las horas mensuales de trabajo se calcularán en ciento sesenta y dos.
- c) La base de la remuneración será el sueldo base más los complementos salariales unificados o gratificación voluntaria.
- d) El pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente, con la liquidación del mes siguiente.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 56. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo de aeropuerto a ciudad o viceversa.

Art. 57. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador, quedando a criterio de la Sociedad su concesión.

Se considera traslado forzoso aquel en que la Sociedad, por necesidades del servicio, designa la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones requeridas.

Se denominan traslados convencionales aquellos que se realizan de mutuo acuerdo entre el empleado y la Sociedad.

Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuados por dos empleados de plantilla pertenecientes al mismo grupo y especialidad, destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten la categoría laboral adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 58. Traslados voluntarios.

Pueden solicitar el traslado voluntario aquellos trabajadores de plantilla que perteneciendo al grupo y especialidad de puesto a que aspiran ostenten la categoría necesaria para desempeñar el mismo.

Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aun no esté encuadrado definitivamente en una categoría y especialidad. También podrán solicitar traslado, con carácter subsidiario aquellos que aun no teniendo la categoría necesaria o no estando encuadrados en el mismo grupo y especialidad, hayan seguido con aprovechamiento los cursos o pruebas adecuadas al puesto de trabajo a cubrir. En principio, podrán cursarse peticiones genéricas de traslado aun cuando no exista vacante en dicho momento. En ningún caso la fecha de solicitud implicará prioridad en la concesión del mismo.

Art. 59. Traslado forzoso aplicable al personal: Cuando por necesidades de servicio fuese necesario trasladar a un trabajador, la Sociedad hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente. También se considerará forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción de plantilla de alguna unidad o servicio.

Art. 60. Una vez designado el trabajador que habra de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de ocho días.

La Sociedad deberá facilitar los pasajes necesarios en el medio de transporte que estime oportuno para el desplazamiento del trabajador y de los familiares que con él convivan a sus expensas hasta el lugar del nuevo destino. La Sociedad sufragará además los gastos del traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

Art. 61. La Sociedad colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a su categoría profesional y social y considerará la posibilidad de contribuir en particulares casos de necesidad.

Art. 62. La Sociedad podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a tres meses fuera de su residencia habitual de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a una comisión de servicio y el trabajador tendrá derecho al pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal, así como a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

Art. 63. Las dietas dentro del territorio español son:

	Pesetas

— a) Oficiales (del grupo I al VI):	
Alojamiento y desayuno	322
Comida	189
Cena	189
Total	700

— b) Jefes de 3.º, 2.º y 1.º (del grupo VI al IX):	
Alojamiento y desayuno	414
Comida	243
Cena	243
Total	900

Para las dietas en el extranjero se aplicarán las tarifas generales establecidas por la Sociedad para sus empleados en todo el mundo.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 64. Derecho de vacaciones

El empleado tendrá derecho durante todo el año de vacaciones de recreo desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Durante estas vacaciones se continuará pagando la retribución.

Al empleado no le es permitido ejercer, durante las vacaciones, ninguna actividad lucrativa que esté opuesta a la finalidad de las mismas.

Para tener derecho al disfrute de vacaciones, el empleado deberá tener un record mínimo de tres meses de trabajo.

La época del goce vacacional debe fijarse dentro del periodo de año calendario. No se puede transferir el derecho de goce de vacaciones al año siguiente, a excepción que el empleado haya pedido las mismas por escrito y la Compañía no las haya concedido, o cuando se haya acordado otra cosa por escrito.

Art. 65. Duración de las vacaciones.

El período de vacaciones depende del tiempo de servicio en la Sociedad al empezar el año de vacaciones.

Para el primer año será de veintitrés días de calendario, aumentándose a continuación un día por cada año de servicio, hasta alcanzar el límite máximo de treinta días de calendario por año.

Para el territorio de las Islas Canarias las vacaciones serán de treinta días de calendario desde el primer año de servicio.

Art. 66. Si se empieza a trabajar en el transcurso de un año de vacaciones, corresponderá para el cálculo de las mismas 1/12.º por cada mes completo de trabajo, redondeando a

días enteros. Lo mismo es valedero para el caso de finalización del trabajo.

Art. 67. Las vacaciones se tomarán preferentemente de una sola vez, si bien podrán ser fraccionadas, de acuerdo con la Dirección de la Sociedad, siempre que las fracciones no sean inferiores a siete días.

Art. 68. Para la determinación de las fechas en que se ha de disfrutar el periodo de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio, se establecerán dentro de cada departamento, los turnos necesarios, en base al sistema siguiente:

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

CAPITULO IX

Permisos o licencias

Art. 69. La Sociedad concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala.

1. Dos días:

a) Enfermedad grave, fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos. En el caso de que el enfermo o difunto residiera fuera del punto de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta tres días, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Alumbramiento de la esposa.

2. Diez días naturales, ininterrumpidos, por contraer matrimonio.

3. Un día por razón de boda de hijos o hermanos, ampliable a dos si fuera en distinto lugar de la residencia habitual del empleado.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Sociedad el derecho de exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivan su concesión.

Art. 70. El personal fijo de plantilla, podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo hasta de siete días de duración, sin la expresión de causa, que podrá ser concedida por el Jefe correspondiente.

La concesión de licencias sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al periodo de vacaciones.

Art. 71. En caso de enfermedad, la Sociedad deberá conservar el puesto al empleado por el plazo de un año, siempre que el mismo justifique su condición, se someta a control e inspecciones por parte del Servicio de Inspección de la Sociedad y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Excepuando el caso de enfermedad o accidente durante el periodo de prueba, y de enfermedad o accidente por causas deliberadas o resistentes de negligencia, la Sociedad retribuirá durante la enfermedad a sus empleados el sueldo fijo total neto, equivalente al percibido en el último mes de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, según las siguientes disposiciones:

1.º Personal de plantilla con antigüedad inferior a un año: Hasta un mes de retribución.

2.º Personal de plantilla con antigüedad comprendida entre uno y dos años: Hasta tres meses de retribución

3.º Personal de plantilla con antigüedad superior a dos años: Hasta seis meses de retribución.

Para poder disfrutar de los beneficios anteriormente citados, los empleados de la Sociedad deberán atenerse, bajo pena de sanción, a todos los procedimientos requeridos por parte de la Empresa, referentes a la justificación de la enfermedad, así como de someterse a los controles que «Alitalia» crea oportuno efectuar.

CAPITULO X

Excedencias

Art. 72. El personal de plantilla que lleve un tiempo de dos años como mínimo al servicio de la Sociedad, podrá solicitar excedencia durante un periodo de seis meses, sin derecho a retribución alguna.

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

Art. 73. De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- 1.ª Continuar su trabajo en la Sociedad.
- 2.ª Rescindir su contrato de trabajo con percibo de una dote, consistente en una mensualidad del sueldo total por año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades.
- 3.ª Quedar en situaciones de excedencia voluntaria, como queda previsto en el artículo 72.

En caso de maternidad, tendrá derecho a una ausencia del servicio por un período de cuarenta días antes y cuarenta días después del parto, que serán retribuidos con el 50 por 100 del sueldo total.

Igualmente, podrá pedir una excedencia de un año, sin derecho a retribución alguna, llevando un mínimo de dos años al servicio de la Sociedad, como queda indicado en el artículo 72.

Art. 74. El personal masculino que tenga que prestar su servicio militar obligatorio, recibirá la mitad de su salario total, computando el tiempo pasado en sus deberes militares a efectos de antigüedad en el servicio de la Sociedad.

Si sus obligaciones militares le permiten acudir al Centro de trabajo diariamente, por lo menos media jornada, tendrá derecho al sueldo entero.

Las gratificaciones de 18 de julio y Navidad se liquidarán con el mismo porcentaje otorgado para el sueldo mensual.

CAPITULO XI

Anticipos al personal

Art. 75. En caso de motivo justificado, el personal tendrá derecho a percibir, en el transcurso del mes, un anticipo sobre su retribución, proporcionado a la parte del mes ya transcurrida.

CAPITULO XII

Disposiciones diversas

Art. 76. Cambio de domicilio o de estado civil.

El personal deberá comunicar inmediatamente todo cambio de domicilio, de nombre, de situación familiar, etc., con el fin de que el fichero del personal se lleve completamente al día.

Art. 77. Higiene y seguridad.

La Sociedad no regateará ningún esfuerzo para garantizar y mantener la salud y la seguridad de los trabajadores mediante el establecimiento de unas condiciones apropiadas de trabajo. Asimismo, velará por el más exacto cumplimiento y respeto de la legislación española sobre esta materia.

Art. 78. Vestuario.

El personal de la Sociedad estará obligado a vestir el uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la Sociedad emanadas por su Central, siendo el pago del mismo por cuenta de la Sociedad.

El uniforme deberá usarse únicamente durante el servicio y en los viajes de ida y vuelta entre los domicilios y el centro de trabajo.

El estilo y la forma del uniforme será conforme a las normas internas de la Sociedad, cuyos reglamentos oficiales vigentes contienen mayor información detallada.

La Sociedad reembolsará, previa presentación de la correspondiente factura de tintorería, el importe relativo a una limpieza al mes del uniforme.

CAPITULO XIII

Obligaciones del empleado

Art. 79. El empleado está obligado a dedicar todas sus energías a la Sociedad durante la jornada laboral. Para ejercer actividades ajenas remuneradas, se requerirá la conformidad plena de la Sociedad.

Art. 80. El empleado debe cumplir puntualmente el horario de su trabajo. Toda ausencia del mismo cuando no sea motivada por incapacidad, requiere la conformidad previa de la Sociedad. Cuando no sea posible obtener la conformidad con anticipación debido a circunstancias prevealescentes, debe ser obtenida después, sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo, la Sociedad debe ser informada inmediatamente.

Art. 81. El empleado está obligado a fijarse en los reglamentos oficiales e instrucciones de trabajo publicados por la Sociedad y obedecer las órdenes de sus superiores.

Art. 82. El empleado está obligado a mantener discreción sobre los asuntos de su trabajo.

Art. 83. El empleado está obligado a mantener buen comportamiento durante y fuera de su trabajo, a fin de no perjudicar la reputación y el nombre de la Sociedad.

Art. 84. La Sociedad tiene el derecho de trasladar al empleado, en cualquier tiempo, a otra oficina dentro de la localidad, grupo o departamento, permanente o temporalmente, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud e intereses del empleado o desmedro de su situación en la Sociedad.

Art. 85. Sin conformidad previa de la Sociedad, el empleado no debe aceptar ninguna remuneración, regalo u otro provecho ofrecido por cualquier Empresa o persona con la cual la Sociedad tiene negocios o que el empleado está relacionado por su ocupación en la Sociedad.

Art. 86. El empleado está obligado a usar y cuidar los enseres y otras propiedades de la Sociedad, según las órdenes dadas. Igualmente no estará autorizado a hacer extractos, copias o duplicados de listas u otros documentos de la Sociedad.

Art. 87. Si la Sociedad lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción.

CAPITULO XIV

Agravios

Art. 88. Toda persona que se sienta agraviada en su actuación en la Sociedad planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación en el término de setenta y dos horas.

Art. 89. En el supuesto de que no se recibiera aquella satisfacción o contestación, previo permiso de su Jefe inmediato, acudirá al Jefe superior y, si en el término de cuarenta y ocho horas, no quedara resuelto el agravio, queda en libertad de presentar escrita ante la Dirección del Centro de la misma, debiendo obtener contestación o satisfacción definitiva.

Art. 90. Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá en última instancia acudir a la Dirección General de la Compañía, quien resolverá definitivamente y sin ulterior recurso, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

CAPITULO XV

Faltas

Art. 91. Tipos de faltas.—Las faltas cometidas por los empleados se clasificarán atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves. A título enunciativo se señalan las siguientes faltas:

Leves:

— Hasta tres faltas de puntualidad en el transcurso de un mes.

— La falta de un día de asistencia al trabajo en un mes.

— No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por motivos justificados.

— Abandono del trabajo sin causas justificadas.

— Negligencia en el empleo de los útiles de trabajo.

— Embriaguez ocasional mostrada en el Centro de trabajo.

— Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme.

— No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

— Cualquier otra falta de características análogas a las anteriores.

Graves:

— Falta de corrección para con el público, superiores, compañeros o inferiores.

— Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, siempre que no supongan perjuicios muy graves para el buen orden de la Sociedad.

— La falta de dos días de asistencia injustificada en un mes.

— La simulación de enfermedad, accidente o la presencia de un compañero.

— El quebranto o violación de secreto o reserva obligada.

— Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

— La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

— Emplear el tiempo y los útiles de trabajo para fines particulares.

— La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y negligencia en el servicio.

— Cualquier otra falta de características análogas.

Muy graves:

— Las enumeradas en el artículo 77 de la Ley de 26 de enero de 1944.

— Presentarse el personal al servicio en estado de embriaguez.

— Causarse una lesión voluntariamente o cualquier acción que pueda constituir delito penal.

— La participación en conflictos colectivos regulada en el Decreto de 20 de septiembre de 1962.

— La reiteración de faltas graves.

— La infracción de la legislación aduanera.

— Cualquier otra falta de características análogas.

Sanciones

Art. 92. Tipos de sanciones.—Las sanciones que procederá imponer en cada caso serán las siguientes:

Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Multa de hasta dos días de sueldo.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Disminución o pérdida total del periodo de vacaciones.
- Multa de uno a seis días de haber.
- Suspensión de la progresión durante uno o dos años.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para promoción.
- Amonestación pública.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo durante quince o sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

CAPITULO XVI

Terminación del contrato de trabajo

Art. 93. *Renuncia del empleado.*—El trabajador podrá despedirse libremente de la Sociedad, solicitando la baja de la Dirección con quince días de anticipación, si se trata de personal administrativo o subalterno, y de treinta días, si se trata de Jefes o superiores (del grupo VII al IX).

Art. 94. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran exigirseles, se considerará despedido por voluntad propia a toda persona que abandone su puesto de trabajo en la Sociedad y no se reincorpore al mismo en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la notificación en que se le requiera para que se presente en su puesto de trabajo.

Art. 95. Por cese o suspensión de las actividades de la Sociedad en España y para reducir su plantilla, aunque sea por causas ajenas a la Sociedad, se obtendrá previamente la correspondiente autorización de la autoridad laboral competente, ante la que se solicitará la instrucción del correspondiente expediente de crisis, y se abonarán las indemnizaciones señaladas, con independencia de las prestaciones que correspondan al trabajador despedido, a cargo de la Seguridad Social.

Art. 96. La Sociedad puede despedir a sus empleados por incurrir en alguna de las causas contenidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 97. Conforme a lo dispuesto en el Decreto 909/1966, de 21 de abril, sobre procedimiento laboral, el despido se comunicará siempre por escrito y se instruirá, en su caso, expediente cuando sea preceptivo.

Art. 98. *Certificado de trabajo.*—Al terminar el contrato la Sociedad otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de servicios, la naturaleza o alcance de los mismos y el último sueldo percibido.

Art. 99. La Sociedad se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas o Entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado haya dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO XVII

No repercusión en precios

Art. 100. Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de «Alitalia», sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional del Transporte Aéreo (I. A. T. A.).

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 25 de octubre de 1972 por la que se aprueba el Convenio de Colaboración entre «Signal Iberica Company» (Signal) y el Instituto Nacional de Industria (I.N.I.) para los permisos de investigación de hidrocarburos «Mar Cantábrico 1-2-3-4» de zona I.

Ilmo. Sr.: Vista la solicitud formulada en 30 de octubre de 1971 por las Entidades «Signal Iberica Company» (Signal) y el «Instituto Nacional de Industria» (I.N.I.) de aprobación del Convenio de Colaboración de igual fecha, regulador de las relaciones entre las signatarias para la investigación y, en su caso, explotación de los permisos de investigación de hidrocarburos «Mar Cantábrico 1-2-3-4» que les fueron otorgados por Decreto 553/1970 de 19 de febrero.

Informado el expediente, en sentido favorable, por la Dirección General de la Energía y de acuerdo con su propuesta este Ministerio ha tenido a bien disponer la aprobación de dicho Convenio con sujeción a las condiciones siguientes:

Primera: Se aprueba el Convenio de Colaboración de 30 de octubre de 1971 entre «Signal» y el I.N.I. para los permisos «Mar Cantábrico 1-2-3-4» en todo aquello que no se oponga a lo dis-

puesto por la Ley para el Régimen Jurídico de la Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 28 de diciembre de 1958, el Reglamento para su aplicación de 12 de junio de 1959, el Decreto 553/1970 de otorgamiento de los permisos objeto del Convenio y de forma especial por la presente Orden.

Segunda. Cualquier modificación en los porcentajes de titularidad de los permisos o en la participación de los productos obtenidos por aplicación de las correspondientes cláusulas del Convenio, requerirá la autorización de la Administración a través del oportuno expediente.

Tercera. Las operaciones que se lleven a cabo de acuerdo con lo pactado en el artículo 14, por no corresponder a trabajos previstos en los Planes de Labores anuales aprobados, deberán ser objeto de un Plan de Labores adicional que habrá de someterse a la aprobación de la Administración. Dichos trabajos e inversiones no implicarán menoscabo para los intereses del Estado, ni serán computados para el cumplimiento de las inversiones mínimas conjuntas previstas en la condición primera de las contenidas en el artículo segundo del Decreto 553/1970, de 19 de febrero. Tales trabajos e inversiones, aunque se realicen por una sola de las Entidades titulares de los permisos, no será obstáculo a la solidaridad y mancomunidad derivada de lo dispuesto en el párrafo segundo de la condición 3.ª de las contenidas en el citado artículo 2.º del Decreto 553/1970.

Cuarta. Cuando al amparo de lo convenido en el artículo 20 se utilicen los servicios de personal o Sociedades ajenas a las titulares o sus filiales, si la asistencia en cuestión es de aquellas a que se refiere el Decreto 617/1968 de 4 de abril sobre Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, se dará cumplimiento a dicho Decreto y en especial a su artículo 9.º

Quinta. En tanto la titular extranjera no disponga en España, como consecuencia de sus actividades en ella, de pesetas convertibles, las pesetas para pagos en dicha moneda serán facilitadas por la titular española hasta el límite de su participación en las operaciones conjuntas.

Sexta. Lo pactado en el artículo 35 no exime a las partes del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Hidrocarburos de 28 de diciembre de 1958.

Séptima. Todas las operaciones cargadas por la operadora a la cuenta de operaciones conjuntas quedan sujetas a la aceptación de la Administración a los efectos de su cómputo, en su concepto y cuantía, para el cumplimiento de las obligaciones conjuntas.

Octava. Cualquier modificación que se introduzca en el texto del Convenio que se aprueba deberá ser sometida a la previa autorización de la Administración.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 25 de octubre de 1972.—El Subsecretario, P. D. Fernando Benzo.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

ORDEN de 4 de noviembre de 1972 por la que se levanta la suspensión del derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación para toda clase de sustancias minerales, exceptuados los radiactivos, carbón e hidrocarburos, en el perímetro denominado «Subsector VIII, área 1», comprendido en las provincias de Teruel y Castellón.

Ilmo. Sr.: Vistas las circunstancias que concurren en la zona denominada «Subsector VIII, área 1», comprendida en las provincias de Teruel y Castellón, en cuyos límites quedó suspendido el derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación para toda clase de sustancias minerales, exceptuados los radiactivos, carbón e hidrocarburos, resulta aconsejable en la actualidad adecuar la situación de esta área, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 50 de la Ley de Minas y el 151 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, en su texto del Decreto 1009/1968, de 2 de mayo.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas, acuerda:

1.º Levantar la suspensión del derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación para toda clase de sustancias minerales, exceptuados los radiactivos, carbón e hidrocarburos, dispuesta por Resolución de la Dirección General de Minas de fecha 10 de febrero de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de marzo), en el área que a continuación se delimita, admitiéndose, por tanto, nuevas peticiones con arreglo a la legislación vigente, una vez transcurridos ocho días hábiles de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado»:

Denominación y delimitación

«Subsector VIII, área 1», en los términos municipales de Alcalá de la Selva y otros, de la provincia de Teruel, y en los de Lucena del Cid y otros, de la provincia de Castellón.

Se tomará como punto de partida el de intersección del meridiano 0º 51' 00" Oeste con el paralelo 40º 30' 00" Norte. Desde este punto de partida, en dirección Este, se seguirá por el paralelo 40º 30' 00" Norte hasta su intersección con el meridiano 0º 31' 00" Oeste. Desde este punto, en dirección Sur, se sigue