

para proceder al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas con arreglo a las siguientes fechas y horarios:

— Ayuntamiento de Medina-Sidonia: Día 2 de abril de 1974, a las nueve horas.

— Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules: Día 3 de abril de 1974, a las nueve horas, desde la finca número 13 a la número 26, ambas inclusive; día 3 de abril de 1974, a las dieciséis horas, desde la finca número 27 a la número 38, ambas inclusive.

A estas diligencias deberán asistir los interesados personalmente o por medio de apoderado notarial para actuar en su nombre, aportando los documentos registrales acreditativos de su titularidad y los recibos de los dos últimos años de la Contribución, pudiéndose hacer acompañar, si lo estiman oportuno y a su costa, de Perito o Notario.

Los interesados, así como las personas que, siendo titulares de derechos e intereses directos sobre los bienes afectados, se hayan podido omitir en la relación podrán formular alegaciones por escrito en el plazo de ocho días, ante esta Octava Jefatura Regional de Carreteras, Sección de Actuación Administrativa, para subsanar errores y completar datos declarativos o justificantes en su calidad de afectados por la expropiación.

Sevilla, 12 de marzo de 1974.—El Ingeniero Jefe regional, por delegación, el Jefe de la Sección de Actuación Administrativa, José Pérez Valdivieso.—2.371-E.

RELACION QUE SE CITA

Número de la finca	Propietario	Clase de terreno
<i>Término municipal de Medina-Sidonia</i>		
2	D. Luis Martel Hidalgo	Monte bajo.
3	D. Alvaro de Domecq y Díez	Monte bajo y baldío.
4	D. Alvaro de Domecq y Díez	Monte bajo y baldío.
5	D. Francisco Martel Hidalgo.	Baldío.
6	D. Francisco Martel Hidalgo.	Baldío.
8	D. Alvaro de Domecq y Díez.	Monte bajo.
10	D. Manuel Prado y Colón de Carvajal	Monte bajo, baldío y labor.
11	D.ª María Benítez Pérez	Baldío y labor.
1, 7, 9 y 12	Dirección General de Ganadería	Cañada.
<i>Término municipal de Alcalá de los Gazules</i>		
13	D. Francisco Manzano Muñoz	Baldío.
14	Señora viuda de don Antonio Puelles	Monte bajo y baldío.
15	Señora viuda de don Autopio Puelles	Labor.
17	D. Francisco Manzano Muñoz	Monte bajo.
18	D. Antonio Rodríguez Torres.	Baldío.
19	Señora viuda de don Antonio Puelles	Monte bajo y baldío.
22	D. Ignacio Toscano Puelles.	Baldío.
23	D. Antonio Rodríguez Torres.	Baldío.
25	D. Francisco Gallo Puerto y señora viuda de don Francisco Puelles y Puelles	Baldío.
26	D. Juan Romero Rodríguez.	Monte bajo y baldío.
27	D. Amalio Márquez Turrillo.	Baldío.
28	D. Juan Lobato Ruiz	Monte bajo y baldío.
29	D.ª Ana Alberto García	Baldío.
30	D. Pedro Toscano Barroso.	Monte bajo.
32	D. Francisco Pérez Benítez.	Baldío.
33	Señora viuda de don Antonio Puelles	Monte bajo y baldío.
35	D. Juan Lobato Ruiz	Baldío.
36	D. Pedro Toscano Barroso	Monte bajo.
38	Señora viuda de don Esteban Medina	Monte bajo.

5975

RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Ebro por la que se declara la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados por la obra «Zona del canal de Aragón y Cataluña, ampliación de la zona expropiada en la acequia de Esplús, término municipal de Binaced» (Huesca).

En uso de las atribuciones que me confiere la vigente legislación, una vez practicada la información pública prevista por los artículos 18 y siguientes de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, vistos los documentos presentados por el Perito de la Administración, habida cuenta de los informes del Departamento de Propiedades y Abogacía del Estado, y considerando que no se han presentado reclamaciones al respecto, he resuelto con esta fecha declarar la necesidad de la ocupación de los terrenos a que se refiere el expediente indicado y de los cuales son propietarios los señores y Entidades que se relacionan en los anuncios publicados en el diario «Nueva España», de Huesca, de fecha 8 de septiembre de 1973; en el «Boletín Oficial del Estado-Gaceta de Madrid» número 218, de fecha 11, y en el «Boletín Oficial de la Provincia de Huesca» número 206, de fecha 11, ambos del citado mes y año.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados, a quienes se entregará por mediación de la Alcaldía una hoja declaratoria con la exacta descripción del bien que se expropia, advirtiendo que contra la presente resolución podrá recurrirse en alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Obras Públicas, por conducto de la Alcaldía, a través de esta Confederación, en un plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de la notificación.

Zaragoza, 25 de febrero de 1974.—El Ingeniero Director, Gonzalo Sancho de Ybarra. 2.146 E.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

5976

ORDEN de 18 de enero de 1974 por la que se crea una biblioteca pública en el barrio «El Calero», Basauri (Vizcaya).

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en virtud de petición formulada por el Ayuntamiento de Basauri (Vizcaya), solicitando la creación de una biblioteca pública en el barrio de «El Calero» de dicha localidad;

Visto, asimismo, el concierto formalizado por el referido Ayuntamiento y el Centro Provincial Coordinador de Bibliotecas de Vizcaya, en el que se establecen las obligaciones que ambos contraen en cuanto se refiere al sostenimiento y funcionamiento de dicha Biblioteca, teniendo en cuenta los informes favorables emitidos por el Director del mencionado Centro Provincial Coordinador de Bibliotecas y el Jefe de la Oficina Técnica del Servicio Nacional de Lectura, y de conformidad con lo establecido en el apartado c) del artículo 13 del Decreto de 4 de julio de 1952.

Este Ministerio ha acordado lo siguiente:

Primero.—Crear la biblioteca pública del barrio «El Calero» en Basauri (Vizcaya).

Segundo.—Aprobar el concierto suscrito entre el Ayuntamiento de Basauri y el Centro Provincial Coordinador de Bibliotecas de Vizcaya.

Tercero.—Aprobar los Reglamentos de régimen interno de la biblioteca y de préstamo de libros.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 18 de enero de 1974.—P. D., el Director general, de Archivos y Bibliotecas, Luis Sánchez Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Archivos y Bibliotecas.

MINISTERIO DE TRABAJO

5977

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación» y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación» y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con fecha 30 de enero de 1974, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación», que fué suscrito puevas las negociaciones oportunas, el día 16 de igual mes y año por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose resumen estadístico de los salarios establecidos en el Convenio e informe favorable para su aprobación de la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones;

Resultando que se ha solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social la cual manifiesta que debe enviársele por la Compañía un ejemplar del Plan de Jubilación para el personal de «K. L. M.» en España que figura en el artículo 35 de los del Convenio;

Resultando que de conformidad con lo expuesto en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, se solicitó de la Empresa el preceptivo informe sobre repercusión en precios, en el cual se corrobora la cláusula quinta del Convenio, y se declara que los salarios del Convenio no repercutirán en las tarifas y que los mismos serán enjugados con los resultados del ejercicio económico;

Resultando que a este Convenio fué dada su conformidad por el Consejo de Ministros en la reunión celebrada el día 1 de marzo de 1974;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia que establece el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y observándose en el mismo lo dispuesto respecto a incrementos salariales y repercusión en precios, en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, procede su aprobación, debiendo enviarse por la Compañía a la Dirección General de la Seguridad Social para su aprobación un ejemplar del Plan de Jubilación para el personal de «K. L. M.», en España.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación» y su personal, suscrito el día 16 de enero de 1974.

Segundo.—Que se remita a la Dirección General de la Seguridad Social un ejemplar del Plan de Jubilación para el personal de «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación», en España.

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora a la que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de marzo de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

I CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE «K. L. M., COMPANIA REAL HOLANDESA DE AVIACION Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular y mejorar las relaciones laborales existentes entre «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación», y su personal, con ánimo de obtener una mayor productividad y satisfacción social y laboral de dicho personal.

Art. 2.º Ambito territorial.

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «K. L. M.», tiene establecidos y a aquellos que la misma pueda establecer en el futuro, en todo el territorio nacional peninsular, Baleares y Canarias.

Art. 3.º Ambito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal contratado en España mediante contrato verbal o escrito, con excepción de

aquellos que desempeñen funciones de alta dirección, tales como los cargos de Director general, Director comercial, Director administrativo, Delegado y Director de operaciones; y cualquier otro que al ser creado sea investido de las funciones aludidas. Estos, voluntariamente tendrán derecho a participar en el sistema de jubilación que la Empresa pueda establecer.

Art. 4.º Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1974 y finalizará el 31 de diciembre de 1975, siendo prorrogable de año en año, si en el plazo de tres meses anterior a su terminación no se ha solicitado oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 5.º Repercusión económica.

Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los distintos servicios de esta Compañía, ya que por tratarse «K. L. M.» de una Compañía de Aviación Internacional, dichas tarifas vienen reguladas por el Organismo Internacional I. A. T. A.

Art. 6.º Interpretación.

Cuando la interpretación del texto de este Convenio se prestase a soluciones alternativas, se aplicará en cada caso concreto, aquella que sea más favorable para el empleado.

Art. 7.º Condiciones más beneficiosas.

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

Art. 8.º Absorción y compensación.

Cuántas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio, producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado haya otorgado la Compañía.

Art. 9.º 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 de la sede central de la Compañía. La Dirección atenderá a las necesidades de organización, estableciendo en cada momento la proporción entre las diversas categorías profesionales.

Art. 10. Organización de servicios.

Los servicios en «K. L. M.», según las actuales circunstancias, se dividen en los grupos siguientes: a) Ventas, b) Tráfico y Despacho, c) Administración.

a) Ventas.—Este servicio comprende:

La atención al público en las diversas oficinas de «K. L. M.» y en sus distintas secciones de promoción de ventas, pasajes, reservas y mercancías.

b) Tráfico y Despacho.—Este servicio comprende a todo el personal que en los distintos Aeropuertos Nacionales atiende a los pasajeros, carga y descarga de los aviones, y prepara la documentación necesaria de vuelo, y además a todo el personal técnico necesario para el mantenimiento de los aviones, piezas de recambio, herramientas y material de pista.

c) Administración.—Este servicio comprende a los empleados que llevan la contabilidad en la Empresa.

Las obligaciones de los distintos servicios y secciones arriba mencionados pueden ser agrupadas en caso necesario.

Art. 11. En todo lo previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de «K. L. M.»; que será corregido en las partes afectadas por el presente Convenio.

Art. 12. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 13. Puestos de trabajo.

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Grupos	Puestos
Grupo A	Empleados que desarrollan una actividad, principalmente mecánica. Por ejemplo, Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional. Ordenanzas.
Grupo B	Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo, Auxiliares de oficina. Telefonistas con experiencia reducida. Taquimecanógrafas como principiantes sin experiencia profesional. Teletipistas como principiantes sin experiencia profesional.
Grupo C	Empleados que realizan trabajos más complicados. Por ejemplo, Teletipistas y Telefonistas. Taquimecanógrafas con rendimiento satisfactorio. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, sin formación o experiencia profesional. Contables sin experiencia profesional.
Grupo D Oficial 2.º	Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento. Por ejemplo, Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas español e inglés (verbal). Taquimecanógrafas que escriban bien según dictado en idioma español y en inglés. Taquimecanógrafas que destaquen por su trabajo o rendimiento del grupo C. Contables para trabajos sencillos de contabilidad. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho una vez completada su correspondiente formación profesional, o después de aprobar un curso elemental.
Grupo E-I Oficial 1.º	Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo, Taquimecanógrafas del grupo D, que por sus méritos y cometidos destaquen en dicho grupo. Contables. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por sus méritos y cometido destaquen del grupo D.
Grupo E-II	Empleados del grupo E-I que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo, Secretarías. Promotores de venta. Cajeros independientes. Contables. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por su rendimiento y cometido destaquen del grupo E-I.
Grupo F	Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo, Contables que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II. Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicos. Promotores de venta que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.
Grupo G-I	Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo, Jefes de campo, Jefes de departamento de ventas, pasaje, carga y contabilidad. Delegado del Jefe del departamento. Promotores de venta que se destaquen del grupo F por su rendimiento y cometido. Contables del grupo F, con especiales conocimientos sobre Leyes laborales y tributarias, que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido. Jefes de turno en el Aeropuerto.

Grupos	Puestos
Grupo G-II	Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo, Jefes de turno en el Aeropuerto que destaquen del grupo G-I por su rendimiento y cometido. Jefes de campo, Jefes de departamento de ventas, pasaje y contabilidad que destaquen del grupo G-I por su rendimiento y cometido. Promotores de venta con cometido particularmente difícil.
Grupo H	Empleados con una actividad superior e independiente en puesto de responsabilidad especial. Por ejemplo, Jefes de campo, Jefes de departamento de ventas, pasajes, carga y contabilidad que, tanto por la dificultad y abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales destaquen del grupo G-II.

PERSONAL TÉCNICO

Grupos	Puestos
Grupo T 1	Personal no cualificado. Limpiador-principiante de interiores de avión.
Grupo T 2	Limpiador de interiores de avión, así como exteriores, limpieza y drenaje de los sanitarios, etcétera.
Grupo T 3	Aprendiz de mecánico de aviación y con permiso de conducir. Empleado de almacén sin experiencia profesional.
Grupo T 4	Mecánico de aviación con conocimientos básicos y con permiso de conducir. Conductor mecánico de automóviles. Empleado de almacén.
Grupo T 5	Mecánico de aviación con conocimientos básicos, de sistemas eléctricos y mecánicos y con permiso de conducir. Conductor mecánico de automóviles que por su rendimiento destaque del grupo T 4. Empleado de almacén que por su rendimiento destaque del grupo T 4.
Grupo T 6	Mecánico de aviación una vez superado un curso-básico, sin especialización en tipo de avión, con capacidad para llevar a cabo reparaciones en aviones bajo la supervisión de un ingeniero con licencia. Empleado de almacén con labor de supervisión.
Grupo T 7	Empleado de almacén con labor de supervisión despachando regularmente material de importación. Mecánico de aviación que por su rendimiento y cometido destaque del grupo T 6.
Grupo T 8	Mecánico de aviación con licencia A (motores) más B (casco) de K. L. M.

CAPITULO III

INGRESOS

Art. 14. Periodo de prueba.

Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba, salvo que expresamente y por escrito se lo exima de ello y no podrán exceder del señalado en la siguiente escala:

Administrativos del grupo C al H, ambos incluidos: dos meses.
Subalternos y Administrativos del grupo A y B, incluidos: un mes.
Técnicos: un mes.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso y sin derecho a indemnización, si bien previa liquidación de la parte proporcional de la vacación y gratificaciones anuales que correspondan, según el número de días trabajados.

El personal que finalice su período de prueba favorablemente ingresará en la plantilla de la Empresa, teniendo como antigüedad la fecha de la iniciación de la prueba; se puede extender el período de prueba cuando un empleado ha estado ausente por enfermedad por periodos superiores a una semana.

El personal interino, eventual o temporero será también sometido a período de prueba, pero al término del mismo no se integrará en la plantilla como fijo.

Art. 15. Vacantes. Nuevos puestos de trabajo.

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Dirección informará al Jurado de Empresa y lo comunicará a todo el personal estableciendo una fecha límite para las solicitudes; la Compañía podrá cubrir las vacantes producidas con personal del exterior si no existe personal idóneo dentro de ella.

Art. 16. Ascensos

La Compañía cuidará de la promoción y formación del empleado, bien con cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

Como norma general, el paso a un nivel superior tendrá lugar cuando se haya adquirido el grado de capacitación, especialización y responsabilidad de un empleado a juicio de la Dirección de la Compañía.

Todos los ascensos se efectuarán previa la superación de la correspondiente prueba de aptitud. En igualdad de calificación en la prueba de aptitud, se considerará la antigüedad en la categoría para conceder el ascenso.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO

Art. 17. Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal. Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 18. Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo se realizará normalmente en forma fraccionada, o sea en dos períodos, salvo durante el verano en que el personal que no esté directamente relacionado con el tráfico aéreo, disfrutará de jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos.

La jornada ordinaria de trabajo del personal directamente relacionado con el tráfico aéreo, dado su carácter de servicio público, será de cuarenta y dos horas semanales. Sin embargo, durante el período de 15 de junio al 15 de septiembre y siempre que los horarios de los aviones lo permitan, podrán distribuirse el trabajo de manera que pueda reducirse la jornada a treinta y seis horas semanales.

La jornada de trabajo semanal establecida se llevará a cabo de la forma siguiente:

Invierno:

Lunes a viernes: Nueve a trece treinta y dieciséis a diecinueve
Sábado: Nueve a trece treinta.

Verano del 15 de junio al 15 de septiembre (ambos inclusive):

Lunes a viernes: Nueve a trece y diecisiete a diecinueve.
Sábado: Nueve a trece.

En ningún caso se podrá obligar al personal a trabajar por encima de las cuarenta y dos horas, promedio semanal según el horario fijado para cada época del año, más que bajo el régimen de horas extraordinarias que establece la Ley de jornada máxima legal y disposiciones complementarias y con los límites en la misma contenidos.

El sábado podrá dejarse, por acuerdo del personal, en los servicios en que sea posible libre; en cuyo caso las horas dejadas de trabajar serán acumuladas diariamente a lo largo de la semana al horario establecido.

Art. 19. En atención a las peculiares características de los servicios que presta la Compañía, la Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá establecer las siguientes jornadas laborales:

- Turnos continuos de ocho horas de duración.
- Turnos discontinuos de no más de nueve horas diarias de duración y no menos de cinco, con un máximo de seis turnos semanales.
- Jornada fraccionada.

Art. 20. El personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre turno y turno. Dado el carácter de servicio público de la Compañía, los empleados que por razón imperativa del mismo tengan que trabajar los domingos gozaran del descanso semanal compensatorio, que no será inferior a veinticuatro horas ininterrumpidas y no podrán trabajar durante toda la jornada dos domingos consecutivos.

Asimismo los empleados que trabajen en días festivos gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

Si la libranza de estos días no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador podrá elegir entre el percibo económico de las horas realizadas o librar, como máximo, en un plazo de dos meses posteriores al día festivo trabajado.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 21. La retribución del personal de K. L. M. será según su categoría profesional la que figura en las tablas de salarios anexa a este Convenio a partir de la entrada en vigor del mismo (anexo D). Estas tablas serán aumentadas anualmente, de acuerdo con el porcentaje de aumento de coste de vida, a tenor del que resulte de las cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística para el Conjunto Nacional, referidas al año respectivo inmediato anterior.

Esta aplicación se hará por lo tanto con efectos de 1 de enero de 1973 y 1 de enero de 1975.

A) Las tablas establecen un sistema móvil de retribución en el que se distinguen grupos (niveles) profesionales y una escala progresiva de salarios dentro de cada uno de ellos, con indicación del mínimo y máximo de salarios en cada escalón.

Personal administrativo	Personal técnico
Grupo A	Grupo T-1
Grupo B	Grupo T-2
Grupo C	Grupo T-3
Grupo D	Grupo T-4
Grupo E-I	Grupo T-5
Grupo E-II	Grupo T-6
Grupo F	Grupo T-7
Grupo G-I	Grupo T-8
Grupo G-II	
Grupo H	

B) En las referidas tablas se señalan los importes brutos de las retribuciones, siendo tales importes comprensivos de todos los conceptos retributivos que corresponden al empleado por razón de la prestación de sus servicios a la Compañía.

En consecuencia, no se establecerá durante la vigencia del Convenio ningún complemento salarial sobre los referidos importes.

Art. 22. Conceptos retributivos.

Con referencia al régimen de retribuciones existentes en la Compañía hasta la entrada en vigor de este Convenio, se señala que de los conceptos retributivos de aquel régimen quedan incluidos en el importe de las tablas: Sueldo base, antigüedad, prima de productividad, idiomas (dos idiomas extranjeros), vestimenta, méritos, prima por conocimientos especiales, gratificación voluntaria y compensación de K. L. M.

No se incluyen en el importe de las retribuciones de las tablas el coste de vida; la prima de residencia, la prima por conocimiento de un tercer idioma extranjero que sea conveniente para la Compañía.

Prima de residencia: Se le bonificará a todo empleado trasla dado forzosamente, según su categoría y de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Islas Canarias: 11,75 por 100 sobre todos los conceptos retributivos señalados en el artículo 21.
Islas Baleares: 7,50 por 100 sobre todos los conceptos retributivos señalados en el artículo 21.

Tercer idioma extranjero:

Dado este supuesto, se bonificará en la forma siguiente:

Hablado y escrito: 750 pesetas.
Dominio absoluto: 1.125 pesetas.

Art. 23. A la entrada en vigor del régimen de retribuciones que se establecen en este Convenio, cada empleado pasará a percibir de inmediato el salario que fijado dentro de un grupo (nivel) en el escalón correspondiente no sea inferior al que está percibiendo por los conceptos fijados en el artículo número 22, primer párrafo.

Art. 24. A juicio de la Dirección de la Compañía y atendiendo al comportamiento y méritos especiales de los empleados.

se les podrá incrementar la retribución sin perjuicio de la subida determinada en el artículo 21, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Valoración: En este supuesto, el empleado pasará dentro de su grupo profesional, de la columna normal a la columna máxima, bien entendido que su salario en esta columna máxima no será inferior al que habría de percibir en el escalón inmediatamente superior en que se encuentre incluido.

b) Promoción: En este supuesto, el empleado pasará a un grupo profesional inferior a otro superior, teniendo bien entendido que su salario en este nuevo grupo no será nunca inferior al que habría de percibir en el escalón superior de anterior grupo profesional.

Art. 25. A) Como quiera que la antigüedad queda comprendida en el importe determinado en las tablas, al objeto de no privar al personal de la Compañía de los incrementos correspondientes a este concepto, todo empleado pasará a percibir de forma automática, el 1 de enero de cada año, la retribución correspondiente al escalón inmediato superior al que se encuentra incluido.

B) Con el fin de no privar a los empleados de sus derechos de antigüedad adquiridos hasta la entrada en vigor del presente Convenio, a partir de la fecha de vencimiento de su último trienio hasta el 31 de diciembre de 1973 se acreditará, en cada caso individual, la antigüedad adicional que en este sentido corresponda.

A todos aquellos empleados que les venza su trienio dentro del año 1974 les será respetado el sueldo de salida del año 1974, según el antiguo sistema, de tal manera que aquellos empleados que tienen veintisiete/trienta y treinta y tres meses vencidos del próximo trienio les será adjudicado un trienio completo (aumentando hasta treinta y seis meses).

Art. 26. a) Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá una mensualidad en Navidad y otra el 18 de julio, que comprenderá todos los conceptos retributivos señalados en los dos párrafos del artículo 21.

Se abonará media mensualidad al personal que se encuentre en estas fechas prestando el servicio militar obligatorio.

Durante los años 1974 y 1975 se abonará a los empleados una gratificación adicional por un importe de medio sueldo mensual, que se hará efectivo a mediados del mes de septiembre.

En relación con esta gratificación de septiembre, el personal que se encuentre en estas fechas prestando el servicio militar obligatorio percibirá la cuarta parte de una mensualidad.

Al personal que hubiese 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.

b) Premios.

Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes de placer o de estudios. La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma:

- Quince años de servicio: 50 por 100 de un mes completo de salario, con un máximo de 10.000 pesetas.
- Veinte años de servicio: 75 por 100 de un mes completo de salario máximo de 15.000 pesetas.
- Veinticinco años de servicio: 100 por 100 de un mes completo de salario, con un máximo de 25.000 pesetas.

Art. 27. Comidas.

La Empresa abonará el precio corriente del desayuno, comida o cena a aquel personal que por necesidades del servicio no pueda disponer de dos horas completas entre las siete a nueve, las trece treinta y quince treinta y las veintiuna a veintitres horas, y que tenga que hacer dichas comidas fuera de su domicilio.

Art. 28. Coste de vida.

El 1 de enero de 1974 el sueldo se incrementará en un porcentaje a cuenta del que en su día publique el Instituto Nacional de Estadística, como índice general del coste de vida para el conjunto nacional. Si éste experimentase un incremento superior al citado porcentaje, el sueldo será incrementado de acuerdo con el mismo.

Art. 29. Horas extraordinarias.

El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores salvo casos de emergencia, fuerza mayor o cualquier necesidad perentoria, en cuyo caso la aceptación será obligatoria, siempre dentro de los límites que señala la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de jornada normal diaria programada y serán retribuidas con los siguientes recargos:

- a) Cualquier hora extraordinaria, 40 por 100.
- b) Cualquier hora extraordinaria para el personal femenino, 50 por 100.

c) Todas las comprendidas entre las veintiuna y las seis incrementando el valor de la hora extraordinaria y sus recargos, 40 por 100.

d) Las efectuadas en domingo y días festivos, incrementando el valor de la hora extraordinaria y sus recargos, 50 por 100.

Excepcionalmente, durante el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre, independientemente de la jornada normal diaria programada, excepto en los turnos de nueve horas, el personal directamente relacionado con el tráfico se verá obligado a trabajar hasta cuarenta y dos horas semanales si las circunstancias lo requieren, comenzándose a computar las horas extraordinarias a partir de cuarenta y dos horas.

El valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías y con los incrementos señalados será el que corresponda según la siguiente fórmula:

Sueldo bruto × 14 mensualidades y media

Módulo regulador según trienios

Módulo regulador:

1953 de 1 a 3 trienios.
1946 por 4 trienios.
1939 por 5 trienios.
1932 por 6 trienios.
1925 por 7 trienios.
1918 por 8 trienios.

El personal que por necesidades perentorias del servicio sea requerido para incorporarse nuevamente al trabajo una vez que ha cumplido su jornada y abandonado el servicio percibirá además en concepto de trabajo intempestivo el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda.

Asimismo tendrá la misma bonificación mencionada en el párrafo anterior las horas trabajadas en Nochebuena y Nochevieja, así como en los días de Navidad y Año Nuevo.

Los empleados que realicen horas extraordinarias, de común acuerdo con la Empresa, podrán compensarlas por días libres, de tal forma que por cada seis horas extraordinarias corresponda un día.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, LICENCIAS, DIETAS

Art. 30. El personal de plantilla discutirá como mínimo veintinueve días laborables de vacaciones, aumentándose un día más por cada tres años de servicio, hasta un máximo de veintinueve días laborables.

Los sábados que no sean festivos se considerarán como días laborables.

El personal podrá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en dos periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de quince días como mínimo. Además de dichos periodos podrá el empleado reservarse el número de hasta cuatro días para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal y atendiendo a las necesidades del servicio.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a seis, deberán forzosamente tomarse en los tres primeros meses del año siguiente; en caso contrario se perderá el derecho a su disfrute.

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efecto de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. La Empresa, a través de su servicio médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esta causa se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 31. Licencia por matrimonio.

La licencia de matrimonio será de diez días naturales.

Se concederá licencia de un día laborable por matrimonio de hijos, ampliable a dos días si fuera en lugar distinto del de residencia habitual del empleado.

Art. 32. Viajes.

Todo empleado en viaje de servicio tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención.

Corresponden por cuenta de la Compañía los gastos de hotel y lavandería, con la siguiente clasificación:

Jefe Superior: Hoteles de 1.ª A. Dieta diaria, 725 pesetas.
Resto del personal: Hoteles de 1.ª B. Dieta diaria, 675 pesetas.

Para viajes fuera de España, el empleado tendrá derecho a la percepción de la dieta fijada para la Casa Central.

CAPÍTULO VII

OBLIGACIONES DEL PERSONAL

Art. 33. 1. El empleado está obligado a dedicar todas sus energías de trabajo a la Compañía durante la jornada laboral.

2. Debe cumplir el empleado puntualmente el horario de su trabajo.

Toda ausencia del trabajo, cuando no sea motivada por incapacidad, requiere la conformidad previa de la Compañía. Cuando no es posible obtener la conformidad con anticipación debido a circunstancias prevalecientes, debe ser obtenida después, sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo, la Compañía debe ser notificada debidamente.

3. El empleado está obligado a fijarse en los Reglamentos oficiales a instrucciones de trabajo publicados por la Compañía y a obedecer las órdenes dadas por sus superiores.

4. El empleado está obligado a mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.

5. 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 Compañía.

6. La Compañía tiene derecho a 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 de intereses del empleado o desmedro de su situación en la Compañía.

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

8. El empleado está obligado a usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Compañía según las órdenes dadas. El empleado no está autorizado a hacer extractos, copias o duplicados de listas u otros documentos de la Compañía.

9. Si la Compañía lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción.

10. El empleado está obligado a informar a la Compañía sin demora alguna de todos los cambios en su estado personal o familiar.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 34. Abono durante la enfermedad.

1. Cuando después del tiempo de prueba el empleado sea impedido a prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará el empleado el derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

2. La Empresa pagará a sus trabajadoras enfermas el complemento entre lo abonado por el S. O. E. y la retribución fija total neta percibida, correspondiente al último mes de trabajo, anterior a la enfermedad, de acuerdo con las disposiciones siguientes:

- Para el personal de plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.

3. Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:

- a) Notificación telefónica sin retraso a la Jefatura del Servicio correspondiente.

K. L. M. TABLA DE PROGRESION VIGENTE DESDE 1 DE ENERO DE 1974 (INCLUIDO ANTIGUEDAD/TRIENIOS)

(Excluido incremento «Coste de vida» año 1973)

Grupo (nivel)	A	A	B	B	C	C	D	D	EI	EI
Escala 1	7.851	8.479	10.430	11.265	12.599	13.607	14.046	15.170	17.417	18.310
Escala 2	8.077	8.723	10.697	11.543	12.908	13.941	14.510	15.671	18.022	19.463
Escala 3	8.303	8.967	10.944	11.821	13.217	14.275	14.874	16.172	18.627	20.116
Escala 4	8.529	9.211	11.201	12.099	13.526	14.609	15.438	16.873	19.252	20.769
Escala 5	8.755	9.455	11.458	12.377	13.835	14.943	15.902	17.174	19.837	21.422
Escala 6	8.981	9.699	11.715	12.655	14.144	15.277	16.366	17.675	20.442	22.075
Escala 7	9.207	9.943	11.972	12.933	14.453	15.611	16.830	18.176	21.047	22.728
Escala 8	9.433	10.187	12.229	13.211	14.762	15.945	17.294	18.677	21.652	23.381
Escala 9	9.659	10.431	12.486	13.489	15.071	16.279	17.758	19.178	22.257	24.034
Escala 10	9.885	10.673	12.743	13.767	15.360	16.613	18.222	19.679	22.862	24.867
Escala 11	—	—	—	—	15.689	16.947	18.698	20.180	23.467	25.340
Escala 12	—	—	—	—	15.998	17.281	19.150	20.881	24.072	25.993
Escala 13	—	—	—	—	—	—	—	—	24.677	26.646
Escala 14	—	—	—	—	—	—	—	—	25.282	27.299
Aumento	226	244	257	278	309	334	464	501	605	653

Al trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivos de servicio —en el propio nivel— un 1,8 por 100 del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

b) Confirmación de la baja telefónica con indicación de la posible fecha de incorporación.

c) Permanencia en el domicilio, cuando el Médico así lo dictamine, sin aceptar otra ausencia justificada que la de acudir a consulta médica, lo que deberá probar documentalmente.

d) Tener correctamente reseñado su domicilio en el fichero de personal correspondiente.

e) Suministro de la información requerida por la Empresa, telefónicamente o por medio del visitador.

f) Presentación de justificantes del Médico de la Compañía y/o del S. O. E. al reincorporarse.

4. La omisión o incumplimiento de estas normas no sólo causará la pérdida de la retribución, sino su calificación como falta laboral y consiguiente sanción.

5. Cuando una tercera persona haya causado la incapacidad de trabajo, por medio de una acción que esté sujeta a indemnización de daño, el empleado está obligado a subrogar sus derechos a la Compañía hasta la cantidad que recibe como ayuda de acuerdo con el apartado 2. En una declaración por escrito de subrogación el empleado debe confirmar, expresamente, no haber dispuesto todavía de los derechos que le corresponden y que, además, se abstendrá de disponer de los mismos, sin antes obtener la conformidad de la Compañía.

Hasta el momento de la subrogación, la Compañía tiene el derecho de retener el pago de la ayuda que le corresponde hacer según el apartado 2.

6. El personal de la Compañía vendrá obligado a justificar su asistencia a consulta médica en los impresos oficiales del S. O. E., siempre que esté acogido al mismo.

El tiempo invertido en asistir a estas consultas, si son debidamente justificadas, será abonado por la Empresa.

7. K. L. M. Compañía Real Holandesa de Aviación, adoptará las decisiones convenientes y adecuadas en orden a la provisión de accidentes, seguridad e higiene y bienestar del trabajo, vigilando el cumplimiento de los Reglamentos correspondientes y adoptando las medidas que la técnica y la experiencia aconsejan.

El Jefe de un accidentado dará parte inmediata del accidente indicando las circunstancias que han ocurrido, protección utilizada, etc. Todo esto será enviado para los efectos oportunos, con indicación de los testigos presentes, a la Dirección de la Compañía.

Art. 35. Seguridad Social complementaria.

Todos los empleados tendrán opción a acogerse al «Plan de jubilación para el personal de K. L. M. en España», que entrará en vigor a partir de 1 de enero de 1974.

Un ejemplar de este Plan de jubilación será entregado a cada empleado.

CAPITULO IX

INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 36. Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

La Comisión conocerá de cuantas dudas y diferencias surjan respecto de la aplicación de lo previsto en este Convenio.

Estará constituida por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, el Secretario del mismo y cuatro miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio, dos de los miembros de la representación Económica y dos de los miembros de la representación Social.

K. L. M. TABLA DE PROGRESION VIGENTE DESDE 1 DE ENERO DE 1974 (INCLUIDO ANTIGUEDAD/TRIENIOS)

(Excluido incremento «Coste de vida» año 1973)

Grupo (nivel)	EH	EH	F	F	GI	GI	GII	GII	H	H
Escala 1	18.891	20.402	20.885	22.340	23.477	25.355	26.062	28.146	28.801	30.794
Escala 2	19.582	21.148	21.486	23.184	24.362	26.343	27.062	29.196	29.891	31.929
Escala 3	20.273	21.864	22.247	24.028	25.307	27.331	28.062	30.248	30.981	33.064
Escala 4	20.964	22.640	23.028	24.872	26.222	28.319	29.062	31.296	32.071	34.199
Escala 5	21.655	23.386	23.809	25.716	27.137	29.307	30.062	32.346	33.181	35.334
Escala 6	22.346	24.132	24.590	26.560	28.052	30.295	31.062	33.396	34.251	36.469
Escala 7	23.037	24.878	25.371	27.404	28.987	31.283	32.062	34.446	35.341	37.604
Escala 8	23.728	25.624	26.152	28.248	29.882	32.271	33.062	35.496	36.431	38.739
Escala 9	24.419	26.370	26.933	29.092	30.797	33.259	34.062	36.546	37.521	39.874
Escala 10	25.110	27.116	27.714	29.936	31.712	34.247	35.062	37.596	38.611	41.009
Escala 11	25.801	27.862	28.495	30.780	32.627	35.235	36.062	38.646	39.701	42.144
Escala 12	26.492	28.608	29.278	31.624	33.542	36.223	37.062	39.696	40.791	43.279
Escala 13	27.183	29.354	30.057	32.468	34.457	37.211	38.062	40.746	41.881	44.414
Escala 14	27.874	30.100	30.898	33.312	35.372	38.199	39.062	41.796	42.971	45.549
Aumento	691	746	781	844	915	968	1.000	1.050	1.090	1.135

Al trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivos de servicio —en el propio nivel— un 1,8 por 100 del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

K. L. M. TABLA DE PROGRESION VIGENTE DESDE 1 DE ENERO DE 1974 (INCLUIDO ANTIGUEDAD/TRIENIOS)

(Excluido incremento «Coste de vida» año 1973)

Grupo (nivel)	T1	T1	T2	T2	T3	T3	T4	T4
Escala 1	7.852	8.479	10.431	11.265	12.800	13.607	14.047	15.170
Escala 2	8.078	8.723	10.869	11.543	12.909	13.941	14.511	15.671
Escala 3	8.304	8.967	10.947	11.821	13.218	14.275	14.075	16.172
Escala 4	8.530	9.211	11.205	12.089	13.527	14.609	15.439	16.673
Escala 5	8.756	9.455	11.483	12.377	13.836	14.943	15.903	17.174
Escala 6	8.982	9.699	11.721	12.655	14.145	15.277	16.367	17.675
Escala 7	9.208	9.943	11.979	12.933	14.454	15.611	16.831	18.176
Escala 8	9.434	10.187	12.237	13.217	14.763	15.945	17.295	18.677
Escala 9	9.660	10.431	12.495	13.489	15.072	16.279	17.759	19.178
Escala 10	9.886	10.675	12.753	13.767	15.391	16.613	18.223	19.679
Escala 11	—	—	—	—	15.690	16.947	18.687	20.180
Escala 12	—	—	—	—	15.999	17.281	19.151	20.681
Escala 13	—	—	—	—	—	—	—	—
Escala 14	—	—	—	—	—	—	—	—
Aumento	226	244	258	276	309	334	464	501

Al trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivos de servicio —en el propio nivel— un 1,8 por 100 del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

ANEXO I

K. L. M. TABLA DE PROGRESION VIGENTE DESDE 1 DE ENERO DE 1974 (INCLUIDO ANTIGUEDAD/TRIENIOS)

(Excluido incremento «Coste de vida» año 1973)

Grupo (nivel)	T5	T5	T6	T6	T7	T7	T8	T8
Escala 1	15.733	18.990	17.418	18.810	18.892	20.402	20.273	21.893
Escala 2	16.267	17.567	18.023	19.463	18.583	21.148	21.039	22.720
Escala 3	16.801	18.144	18.628	20.116	20.274	21.894	21.804	23.547
Escala 4	17.335	18.721	19.243	20.769	20.965	22.640	22.571	24.374
Escala 5	17.869	19.298	19.838	21.422	21.656	23.386	23.337	25.201
Escala 6	18.403	19.875	20.443	22.075	22.347	24.132	24.103	26.028
Escala 7	18.937	20.452	21.048	22.728	23.038	24.878	24.869	26.855
Escala 8	19.471	21.029	21.653	23.381	23.729	25.624	25.635	27.682
Escala 9	20.005	21.606	22.258	24.034	24.420	26.370	26.401	28.509
Escala 10	20.539	22.183	22.863	24.687	25.111	27.116	27.167	29.336
Escala 11	21.073	22.760	23.469	25.340	25.802	27.862	27.933	30.163
Escala 12	21.607	23.337	24.073	25.993	26.493	28.608	28.699	30.990
Escala 13	22.141	23.914	24.678	26.646	27.184	29.354	29.465	31.817
Escala 14	22.675	24.491	25.283	27.299	27.875	30.100	30.231	32.644
Aumento	534	577	605	653	691	746	766	827

Al trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivos de servicio —en el propio nivel— un 1,8 por 100 del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.