

Puesto de trabajo	Categoría profesional
Oficial Laboratorio III ... ..	Auxiliar Laboratorio (III).
Operario Antioxidantes + Resinas I ... ..	Profesional 1.ª Industria.
Operario Almacén I ... ..	Almacenero.
Operario Antioxidantes I ... ..	Profesional 1.ª Industria.
Operario Almacén II ... ..	Mozo Almacén.
Operario Resinas II ... ..	Profesional 2.ª Industria.
Operario Antioxidantes + Resinas II ... ..	Profesional 2.ª Industria.
Operario Antioxidantes II ... ..	Profesional 2.ª Industria.
Mujer Limpieza ... ..	Limpiadora.

9853

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación») y su personal.**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación») y su personal;

Resultando que, con fecha 31 de marzo de 1976, tuvo entrada en este Ministerio, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación») y su personal, que fue suscrito por las partes negociadoras el 22 de febrero del año en curso;

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios, que determina el artículo 3.º del Decreto 896/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y fue aceptado por el Consejo de Ministros para Asuntos Económicos, en su reunión de 23 de abril de 1976, que, por tanto, le prestó su conformidad, con las adaptaciones siguientes: 1.ª, el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 13,6 por 100, que equivale al coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, menos el 3,5 por 100, por reducción de tiempo de trabajo; incremento que se adicionará a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, y cuya suma no podrá exceder de los salarios pactados; 2.ª, que los salarios habrán de permanecer invariables hasta el 1 de enero de 1977;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

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

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación»), suscrito el 22 de febrero de 1976, con las adaptaciones siguientes.

1.ª El incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 13,6 por 100, que equivale al coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, menos el 3,5 por 100, por reducción de tiempo de trabajo; incremento que se adicionará a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, y cuya suma no podrá exceder de los salarios pactados.

2.ª Que los salarios habrán de permanecer invariables hasta el 1 de enero de 1977.

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

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de mayo de 1976.—El Director general, P. O., el Subdirector general de Normas Laborales del Sector Servicios, Angel Salas.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA K. L. M. Y SU PERSONAL

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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 tiene establecido.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1976 y finalizará el 31 de diciembre de 1977, 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 IATA.

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:

- Ventas.
- Tráfico y Despacho.
- 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 de la Empresa.

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

Art. 11. En todo lo no 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 reconsiderarse 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

## PUESTOS

## Grupos

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 (Oficial de segunda).—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 de segunda).—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, el idioma español y el 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 de primera).—Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo:

- Taquimecanógrafas del grupo D que por sus méritos y cometidos destaquen de 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 específicas.
- 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 de 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.

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, Carga 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 puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo:

- Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, 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

## PUESTOS

## Grupos

## 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, etc.

## 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.
- Empleados de almacén.

## Grupo T-5:

- Mecánico de Aviación con conocimientos básicos de sistemas electrónicos 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:

- Mecánicos 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:

- Empleados 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 le exima de ello y no podrá 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 periodo 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 períodos 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 a los Enlaces 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.

#### CAPITULO IV

##### Jornada de trabajo

Art. 17. *Jornada laboral.*—La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas semanales, promedio anual, 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.

Se consideran como días festivos legales:

1 de enero.	18 de julio.
6 de enero.	25 de julio.
19 de marzo.	15 de agosto.
Jueves Santo (tarde).	12 de octubre.
Viernes Santo.	1 de noviembre.
1 de mayo.	8 de diciembre.
Ascensión del Señor.	10 de diciembre.
Corpus Christi.	25 de diciembre.
29 de junio.	

Art. 18. 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 de trabajo:

- 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. 19. *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 inclusive.

La distribución del tiempo de trabajo (temporada, días, semana) estará a cargo del Jefe de Departamento, de acuerdo con las exigencias del trabajo. Se autoriza la disposición de turnos en caso de que lo hagan necesario los intereses de la Compañía.

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. 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, gozarán 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 los 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.

#### CAPITULO V

##### Retribuciones

Art. 21. La retribución del personal de «K. L. M.» será, según su categoría profesional, la que figura en la tabla de salarios anexa a este Convenio a partir de la entrada en vigor del mismo (anexo 1). Estas tablas serán aumentadas semestralmente 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 1976, 1 de julio de 1978, 1 de enero de 1977 y 1 de julio de 1977.

b) 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 salario en cada escalón.

Personal administrativo	Personal técnico
Grupo A.	Grupo T-I.
Grupo B.	Grupo T-II.
Grupo C.	Grupo T-III.
Grupo D.	Grupo T-IV.
Grupo E-I.	Grupo T-V.
Grupo E-II.	Grupo T-VI.
Grupo F.	Grupo T-VII.
Grupo G-I.	Grupo T-VIII.
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.*—Están 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 trasladado 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 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, será como mínimo un escalón superior al que venía disfrutando anteriormente, más un aumento de 500 pesetas que con carácter lineal incrementan los salarios.

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 encuentra incluido.

b) Promoción: En este supuesto, el empleado pasará de 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 su anterior grupo profesional.

Art. 25. Como quiera que la antigüedad quedará 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 una forma automática, el 1 de enero de cada año, la retribución correspondiente al escalón inmediato superior al que se encuentra incluido.

Art. 26. a) Gratificaciones extraordinarias:

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

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

Durante el año 1976 se abonará a los empleados una gratificación adicional por un importe de medio sueldo mensual, que se hará efectiva a mediados del mes de septiembre.

Durante el año 1977 se abonará a los empleados dos gratificaciones adicionales por un importe de medio sueldo mensual cada una, que se harán efectivas, una a mediados de marzo y la otra a mediados de septiembre.

En relación con estas gratificaciones, 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 cesase 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: 25 por 100 de un mes completo de salario, con un mínimo de 10.000 pesetas.

— Veinte años de servicio: 50 por 100 de un mes completo de salario, con un mínimo de 15.000 pesetas.

— Veinticinco años de servicio: 75 por 100 de un mes completo de salario, con un mínimo de 25.000 pesetas.

El personal con más de tres años de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a un billete Free II completamente gratis para él y su familia dentro de Europa IATA, una vez al año.

Art. 27. 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 a quince treinta y las veintiuna a veintitrés horas, y que tengan que hacer dichas comidas fuera de su domicilio.

Art. 28. *Coste de vida.*—A partir del 1 de enero de 1976 el coste de vida que publica el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional será incrementado a todos los sueldos de la tabla cada seis meses (1 de enero y 1 de julio de cada año).

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—El trabajo de 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 señale la Ley.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada y serán retribuidas con los siguientes recargos para todo el personal.

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

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

Año 1976: Sueldo bruto  $\times$  14 mensualidades y media.

Año 1977: Sueldo bruto  $\times$  15 mensualidades.

Módulo regulador según trienios:

- 1.889: Sin trienios.
- 1.882: Primer trienio.
- 1.855: Segundo trienio.
- 1.847: Tercer trienio.
- 1.840: Cuarto trienio.
- 1.833: Quinto trienio.
- 1.825: Sexto trienio.

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

Asimismo, tendrán 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.

## CAPITULO VI

### Vacaciones, licencias, dietas

Art. 30. El personal de plantilla disfrutará como mínimo veintidós días laborables de vacaciones, aumentándose un día más por cada tres años de servicio hasta un máximo de veintisiete 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 conjuntamente 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 al 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. *Licencias 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. Esta dieta será fijada de acuerdo con el valor que cada mes y para cada país publica nuestra central, y será aplicada exactamente igual a todas las categorías.

## CAPITULO 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 sea 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 e instrucciones de trabajo publicadas 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 e 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 al empleado el derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

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

— Para el personal de la 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 de cumplir todos los requisitos exigidos para la Compañía y que son los siguientes:

a) Notificación telefónica y sin retraso a la jefatura del servicio correspondiente.

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 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 previsión 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 inmediatamente del accidente, indicando las circunstancias que han ocurrido, protección utilizada, etc. Todo esto será enviado para los efectos oportunos, con indicación de los testigos presenciales, 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».

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

Art. 36. *Seguro de vuelo.*—Por accidente aéreo se entiende un accidente que tenga relación directa con el movimiento o condiciones en que se encuentra un avión, con el cual se efectúa o efectuará un vuelo.

En caso de muerte o invalidez de un empleado en accidente aéreo efectuado por requerimiento de la Empresa, ésta se compromete a lo siguiente:

a) En caso de que el empleado no hubiese contraído un seguro para accidente aéreo por separado, la Empresa se compromete a cubrir una indemnización equivalente al pago de treinta y seis mensualidades del último sueldo devengado, con un tope máximo al equivalente de 100.000 florines holandeses.

b) Si el empleado hubiese contraído un seguro particular en el cual esté excluido el riesgo de accidente por volar con «K. L. M.» o vuelo «Charter» de «K. L. M.» y la Compañía aseguradora negare el pago de la cantidad asegurada, por motivo de que la muerte o invalidez sea causada por tal accidente aéreo, «K. L. M.» se compromete a garantizar la indemnización

con el entendimiento que la cantidad en cuestión no supere treinta y seis mensualidades o la cantidad tope del contravalor en moneda española de Fl. 100.000 (cien mil florines holandeses).

c) En caso de no haber contraído ningún tipo de seguro que contemple la probabilidad de accidente de vuelo, la Empresa se compromete igualmente a abonar una cantidad que corresponda a treinta y seis mensualidades del último salario devengado, con un tope del contravalor en moneda española correspondiente a Fl. 100.000 florines holandeses.

d) En caso de invalidez total y permanente a causa del accidente aéreo y de acuerdo a las normas fijadas en el plan de jubilación, la Empresa se compromete a indemnizar al empleado con una cantidad que corresponda a treinta y seis mensualidades del último sueldo devengado, con un máximo del contravalor en moneda española de Fl. 100.000 (cien mil florines holandeses).

El pago por compensación se efectuará en moneda española. El o los beneficiarios podrán pedir que el pago se efectúe en otra moneda siempre que cuenten con la debida autorización del Banco de España.

En el supuesto que el empleado tuviera un seguro de accidentes concluido con carácter privado con cualquier compañía de seguros, la indemnización que del mismo pudiera corresponderle será deducida por parte de «K. L. M.» del pago que le efectúe, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores.

La garantía respecto al pago o indemnización por parte de «K. L. M.» en caso de accidente aéreo es independiente de otros pagos eventuales previstos en el Plan de Jubilación.

#### CAPITULO IX

Art. 37. *Uniformes.*—Al personal en contacto con el público, la Empresa facilitará gratuitamente las prendas de uniforme adecuadas, según las normas que para el conjunto de la Compañía establece la casa central.

La duración máxima para cada prenda será la siguiente:

##### *Personal femenino*

Un abrigo: Tres años.  
Una boina/gorro: Un año y medio.  
Una chaqueta: Un año y medio.  
Una falda azul: Un año y medio.  
Una falda marrón: Un año y medio.  
Tres blusas: Un año y medio.  
Un jersey: Dos años.  
Un cinturón: Tres años.  
Un bolso: Tres años.  
Un chal: Dos años.  
Un pantalón (sólo en funciones determinadas): Un año y medio.  
Un par de zapatos: Según necesidad.

##### *Personal masculino*

Un sobretodo/abrigo: Tres años.  
Una gorra: Un año.  
Dos pantalones: Un año y medio.  
Una chaqueta: Un año y medio.  
Tres camisas: Un año.  
Dos corbatas: Un año.

#### CAPITULO X

##### *Interpretación y vigilancia del Convenio*

Art. 38. *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.

##### DISPOSICION TRANSITORIA

Por encontrarse en discusión la Ley de Relaciones Laborales y no haberse aprobado todavía su contenido, cualquier beneficio que resultase de la aplicación de dicha Ley será inmediatamente repercutido en las condiciones de este II Convenio Colectivo de «K. L. M.».

«K. L. M.». TABLA DE PROGRESION VIGENTE DE  
(INCLUIDO INCREMENTO «COSTE DE VIDA» AÑO 197

GRUPO (NIVEL)										
Escalón	A	A	B	B	C	C	D	D	E-I	E-I
1	12.562	13.527	16.523	17.806	19.856	21.405	22.079	23.805	27.258	29.399
2	12.909	13.902	16.918	18.234	20.331	21.918	22.792	24.575	28.188	30.402
3	13.256	14.277	17.313	18.662	20.806	22.431	23.505	25.345	29.118	31.405
4	13.603	14.652	17.708	19.090	21.281	22.944	24.218	26.115	30.048	32.408
5	13.950	15.027	18.103	19.518	21.756	23.457	24.931	26.885	30.978	33.411
6	14.297	15.402	18.498	19.946	22.231	23.970	25.644	27.655	31.908	34.414
7	14.644	15.777	18.893	20.374	22.706	24.483	26.357	28.425	32.838	35.417
8	14.991	16.152	19.288	20.802	23.181	24.998	27.070	29.195	33.768	36.420
9	15.338	16.527	19.683	21.230	23.656	25.509	27.783	29.965	34.698	37.423
10	15.685	16.902	20.078	21.658	24.131	26.022	28.496	30.735	35.628	38.426
11	—	—	—	—	24.606	26.535	29.209	31.505	36.558	39.429
12	—	—	—	—	25.081	27.048	29.922	32.275	37.488	40.432
13	—	—	—	—	—	—	—	—	38.418	41.435
14	—	—	—	—	—	—	—	—	39.348	42.438
Aumento.	347	375	395	428	475	513	713	770	930	1.003

El trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivo

«K. L. M.». TABLA DE PROGRESION VIGENTE DE  
(INCLUIDO INCREMENTO «COSTE DE VIDA» AÑO 197

GRUPO (NIVEL)								
Escalón	T-1	T-1	T-2	T-2	T-3	T-3	T-4	T-4
1	12.565	13.527	16.528	17.808	19.855	21.407	22.082	23.807
2	12.912	13.902	16.924	18.235	20.330	21.920	22.795	24.577
3	13.259	14.277	17.320	18.662	20.805	22.433	23.508	25.347
4	13.606	14.652	17.716	19.089	21.280	22.946	24.221	26.117
5	13.953	15.027	18.112	19.516	21.755	23.459	24.934	26.887
6	14.300	15.402	18.508	19.943	22.230	23.972	25.647	27.657
7	14.647	15.777	18.904	20.370	22.705	24.485	26.360	28.427
8	14.994	16.152	19.300	20.797	23.180	24.998	27.073	29.197
9	15.341	16.527	19.696	21.224	23.655	25.511	27.786	29.967
10	15.688	16.902	20.092	21.651	24.130	26.024	28.499	30.737
11	—	—	—	—	24.605	26.537	29.212	31.507
12	—	—	—	—	25.080	27.050	29.925	32.277
13	—	—	—	—	—	—	—	—
14	—	—	—	—	—	—	—	—
Aumento.	347	375	396	427	475	513	713	770

El trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivo

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

9854

ORDEN de 1 de abril de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 303.273, promovido por «Grupo Financiero Tessile S. A. S. di F. Lli Rivetti C.», contra resolución de este Ministerio de 18 de enero de 1969.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 303.273, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Grupo Financiero Tessile S. A. S. di F. Lli Rivetti C.», contra resolución de este Ministerio de 18 de enero de 1969, se ha dictado con fecha 6 de diciembre de 1975, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso jurisdiccional, confirmando la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de dieciocho de enero de mil novecientos sesenta y nueve, denegatoria de la inscripción de la marca número quinientos once mil seiscientos cincuenta y cinco que se confirma, igual que la resolución denegatoria del recurso de reposición de veintinueve de enero de mil novecientos setenta y uno; sin imposición de costas.

Así, por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

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

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 1 de abril de 1976.—P. D., el Subsecretario, Rafael Orbe.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

9855

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza industria de servicio público de suministro de agua potable a Sacecorbo (Guadalajara).

Ilmo. Sr.: Vista la solicitud presentada por el Ayuntamiento de Sacecorbo.

Teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Guadalajara,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 1775/1967, de 22 de julio y 2072/1968, de 27 de julio, ha resuelto autorizar las instalaciones de suministro de agua a Sacecorbo, con arreglo a las condiciones siguientes:

Primera.—La autorización que se otorga al Ayuntamiento de Sacecorbo es intransferible, salvo autorización expresa de esta