

sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 19 de enero de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

8065 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 189, la bota de seguridad, marca «Protección V-E», modelo P-61-B, presentada por la Empresa «Protección V-E» (Juan Vigil-Escalera Canosa), de Pola de Siero (Asturias).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Protección V-E», modelo P-61-B, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

“1.º Homologar la bota de seguridad, marca “Protección V-E”, modelo P-61-B, fabricada y presentada por la Empresa “Protección V-E” (Juan Vigil-Escalera Canosa), con domicilio en Pola de Siero (Asturias), como elemento de protección personal de los pies contra riesgos mecánicos, de clase I.

2.º Cada bota de dichos modelo y marca, llevará en sitio visible, un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: “Ministerio de Trabajo-Homologación 189 de 19-1-78-Bota de seguridad-Clase 1”.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 19 de enero de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

8066 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el III Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Alitalia (Lineas Aéreas Italianas) y su personal de tierra.*

Visto el III Convenio Colectivo Interprovincial de Alitalia (Lineas Aéreas Italianas) y su personal de tierra;

Resultando que con fecha 21 de febrero del año en curso tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al III Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa Alitalia (Lineas Aéreas Italianas), con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio, que afecta según plantilla al 31 de diciembre de 1977 a cincuenta y nueve empleados, fue suscrito entre las partes negociadoras según comunicación firmada por éstas con fecha 7 de igual mes y año.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo 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 no teniendo la Empresa negociadora de este Convenio carácter de sector público y tampoco alcanza en su ámbito de aplicación a 500 trabajadores procede su homologación sin ulteriores trámites, con la salvaguarda, en su caso de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en sus artículos 5.º-2, en relación con el 6.º y el 7.º;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como de la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente habiéndoseles reconocido así mutuamente;

Considerando que el presente Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial al citado Real Decreto-ley 43/77, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto le es de aplicación; igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el III Convenio Colectivo de la Empresa Alitalia y su personal contratado en España, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º-2, en relación con el 6.º y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta resolución a las representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 13 de marzo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Torriente.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para la Empresa Alitalia y su personal contratado en España.

III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA ALITALIA (LINEAS AEREAS ITALIANAS) Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO I

Objeto del Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia» (Linee Aeree Italiane), 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 y vigencia

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 de trabajo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1977 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1978, siendo prorrogable tácitamente de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitará oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 4.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. 5.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 la Sociedad 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. 6.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. 7.º La organización del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones acordadas en el presente Tercer Convenio Colectivo, reservándose la Dirección de la Sociedad la organización técnica y práctica del trabajo en la forma que estime más conveniente para el mejor aprovechamiento y funcionamiento de sus servicios.

Art. 8.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. 9.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la misma corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 10. Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicios 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 tercera personas la existencia de documentos o informaciones que ellos conocen en virtud de sus propios cometidos o funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la Dirección de la Sociedad.

CAPITULO IV

Contratación del personal

SECCION 1.^a GENERALIDADES

Art. 11. 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. 12. De una manera general la Sociedad gozará de plena libertad para admitir o rechazar a cualquiera de los candidatos que soliciten empleo.

Art. 13. Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando la categoría profesional, las remuneraciones a percibir y cualquier otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de hacerse en el contrato deberá ser siempre por escrito.

SECCION 2.^a ADMISION DE PERSONAL

Art. 14. La admisión de 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 requieren condiciones especiales, a juicio de la Sociedad o que ésta considere conveniente proyeer directamente el puesto con personal extraño a la misma.

Art. 15. 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 oportuno o necesario.

b) Superar un examen o un test adaptados al empleo a ocupar.

SECCION 3.^a PERIODO DE PRUEBA

Art. 16. La contratación del personal se considerará como provisional por la Sociedad durante todo el período de prueba, cuya duración se fija en dos meses para Auxiliares y Oficiales administrativos y tres meses para los Jefes administrativos.

Art. 17. Durante tal período de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

Art. 18. 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. 19. Al cumplirse el período de prueba, y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 17, el empleado quedará automáticamente confirmado en su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 20. 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.

SECCION 4.^a ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 21. 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.

SECCION 5.^a PERSONAL TEMPORAL

Art. 22. El personal temporal comprenderá a los empleados contratados para:

1.^a Sustituir a empleados ausentes momentáneamente por diversas causas.

2.^a Afrontar períodos de mayor tráfico o movimiento.

En todos los casos, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito, con la mención de leído y enterado manuscrito, seguida de la fecha y firma del empleado, en el correspondiente Contrato de Trabajo.

Art. 23. El cese en el servicio de los empleados eventuales se producirá con pleno derecho:

- a) A la expiración del correspondientes contrato.
- b) A la reincorporación al trabajo de los empleados a los cuales estaban sustituyendo.

Art. 24. El personal eventual que cese por los motivos que se especifican en el artículo anterior no tendrá derecho a indemnización alguna.

Art. 25. Ninguna persona que haya sido empleada por la Sociedad en calidad de empleado temporal adquirirá por este hecho derecho alguno a contratación ulterior.

Art. 26. 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 17.

SECCION 6.^a PERSONAL FIJO

Art. 27. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

SECCION 7.^a CLASIFICACION LABORAL

Art. 28. El personal estará clasificado en las categorías expresadas en el artículo 29, que comprende también el anexo único.

Las diversas categorías profesionales consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen por parte de la Sociedad la obligación de tener ocupadas todas las plazas enumeradas, si las necesidades técnicas o comerciales de la Sociedad no lo requieren.

Art. 29. *Clasificación laboral.*

El personal de la Sociedad se clasificará en las siguientes categorías:

Categoría A) Jefes de 1.^a:

Delegado de sucursal de primer grado.—Director comercial.—Jefe de campo.

Categoría B) Jefes de 2.^a:

Delegado de sucursal de segundo grado.—Jefe de promoción de ventas pasajeros y/o carga.—Jefe departamento de contabilidad.

Categoría C) Jefes de 3.^a:

Promotor de ventas pasajeros y/o carga, I. T. Charters de primer grado.—Promotor de ventas destacado de primer grado.—Supervisor de agencia-pasajes.—Supervisor de tráfico-aeropuerto.

Categoría D) Jefes de 3.^a:

Secretaria de primer grado.—Promotor de ventas, pasajes y/o carga, I. T. Charters de segundo grado.—Promotor de ventas destacado de segundo grado.—Empleados de agencia-pasajes y/o reservas, tráfico-aeropuerto, contabilidad de primer grado.

Categoría E) Oficiales de 1.^a:

Secretaria de segundo grado.—Promotor de ventas, pasajes y/o carga, I. T. Charters de tercer grado.—Empleados de agencia-pasajes y/o reservas, tráfico-aeropuerto, contabilidad de segundo grado.

Categoría F) Oficiales de 2.^a:

Secretaria de tercer grado.—Empleados de agencia-pasajes y/o reservas, tráfico-aeropuerto, contabilidad de tercer grado.

Categoría G) Oficiales de 2.^a y Auxiliares administrativos:

Empleado de almacén y/o «mailing list».—Conductor-Botones. Telefonista-Recepcionista.—Empleado de teletipo.

Categoría H) Ordenanza:

Ordenanzas.—Botones.

La atribución de los grados a la clasificación profesional responde al nivel de experiencia de los mismos en su función respectiva, representando el primer grado la máxima experiencia; el segundo grado, la media, y tercer grado, la mínima.

CAPITULO V

Remuneración y ascensos

Art. 30. Sin perjuicio de la fecha en que la autoridad laboral homologue el presente Tercer Convenio y dictamine su entrada en vigor, las partes acuerdan que a partir del 1 de julio de 1977 los salarios serán actualizados con un aumento mensual para todas las categorías como sigue:

Categoría A = 3.000 pesetas.

Categoría B = 3.500 pesetas.

Categoría C = 4.500 pesetas.

Categoría D = 4.500 pesetas.

Categoría E = 4.500 pesetas.

Categoría F = 5.000 pesetas.

Categoría G = 5.000 pesetas.

Categoría H = 5.000 pesetas.

El empleado recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda según la categoría correspondiente a su clasificación, de acuerdo con cuanto queda especificado en el anexo único.

Art. 31. La remuneración mensual se compone de los siguientes factores:

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

El sueldo base y los complementos salariales unificados componen los sueldos mínimos que figuran en el citado anexo único.

Art. 32. Con la entrada en vigor del presente Convenio, la Sociedad solicitará de la Mutualidad de Aviación Civil cotizar sobre los máximos autorizados por la Ley.

Art. 33. La Sociedad queda facultada para compensar la elevación del sueldo base, con una reducción equivalente de los demás conceptos salariales, siempre que la remuneración total mensual sea superior a la mínima establecida legalmente.

Art. 34. Número de mensualidades por año.—Gratificaciones.

La remuneración mensual definida anteriormente en el artículo 31 se abonará dos veces al año.

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

La fiesta nacional «18 de Julio».

Navidad.

Vacaciones.

Si el empleado fraccionase las vacaciones, esta paga será abonada con el periodo más largo, y en paridad con el número de días, con el primer periodo de vacaciones.

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

Art. 35. 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. 36. Por cada año de servicio y convencionalmente al 1 de enero de cada año, el personal recibirá un aumento por prima de antigüedad (según anexo único). Este sistema viene a sustituir y reemplazar a los trienios, siendo revisables de acuerdo con el índice del costo de la vida.

Al 1 de enero de 1978, la Sociedad aumentará los sueldos de todas las categorías de acuerdo con la variación del índice del costo de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, referente al periodo 1 de julio de 1977 al 31 de diciembre de 1977.

Sucesivamente dicha revisión se hará semestralmente cada 1 de julio y 1 de enero de cada año. La revisión correspondiente al segundo semestre de cada año se basará sobre los sueldos percibidos al 31 de diciembre del año anterior.

En el caso de sueldos mensuales superiores a 85.000 pesetas, dicho incremento será calculado sobre el 75 por 100 del sueldo percibido.

Art. 37. Al percibir su remuneración, el empleado deberá cerciorarse inmediatamente de que el importe percibido al contado sea correcto. En caso de disconformidad, puede presentar reclamación, dentro del mes siguiente, a través del respectivo Jefe de departamento. Las reclamaciones hechas con posterioridad no serán aceptadas.

Art. 38. Los ascensos de grupo dentro de la Sociedad se regirán 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. 39. Para la validez de los ascensos será precisa la aprobación de la Dirección General, previa propuesta de la Dirección para España.

Art. 40. La Sociedad cuidará de la formación y promoción de los empleados para ampliar sus conocimientos profesionales.

Art. 41. En el caso de que un empleado sea elegido para un ascenso a puesto de responsabilidad, el paso a la categoría superior estará sujeto a un periodo de prueba de dos meses, para Oficiales y Auxiliares administrativos, y de tres meses para los Jefes; durante este tiempo, el empleado no tendrá derecho a percibir ningún aumento de sueldo.

Art. 42. Al ascender en el grupo por razón de haber adelantado su categoría, el empleado será encuadrado en el sueldo mínimo del nuevo grupo, a menos que el sueldo total no sea inferior a lo que anteriormente venía percibiendo. En este último caso, el nuevo sueldo será fijado a discreción de la Sociedad.

CAPITULO VI

Prestaciones y jornada laboral

Art. 43. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con excepción de los meses de julio, agosto y septiembre, durante los cuales será de treinta y seis horas semanales.

Art. 44. Los empleados no podrán abandonar su trabajo antes de la hora fijada para la salida, a menos que cuenten con la debida aprobación de su superior jerárquico.

Art. 45. 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. 46. 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. Previa autorización del Ministerio de Trabajo, podrá ser efectuada la jornada fraccionada.

La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por un tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro.

Dentro de la jornada ininterrumpida del Aeropuerto se computarán, a efectos de la misma, treinta minutos para efectuar la comida o cena, debiéndose ampliar estos turnos en treinta minutos.

Art. 47. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas de aquellas que permiten las disposiciones legales. En particular, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de cincuenta por mes y ciento veinte por año, salvo el personal que esté en relación directa con el tráfico, según se especifica en el artículo siguiente.

Art. 48. 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, Agencia), que trabaje horas extraordinarias.

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

Art. 49. Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la Sociedad realiza, los empleados que, por razones del mismo, tengan los domingos incluidos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso dominical compensatorio, abonándose un suplemento del 60 por 100 sobre la hora base a la totalidad de las horas efectuadas.

Art. 50. Para el trabajo realizado en días festivos se procederá como sigue: Serán abonados o compensados, a petición del empleado, de acuerdo con el artículo siguiente.

Art. 51. Por concepto de trabajo extraordinario, 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) Resto horas extraordinarias: 40 por 100.
- c) Trabajo extraordinario nocturno, entre las veintiuna y las seis horas: Doble de a) y b).
- d) Trabajo extraordinario en domingos y días festivos: 60 por 100.

e) Para las horas trabajadas después de que se haya abandonado el lugar de trabajo: Suplemento del 100 por 100, con un mínimo de cuatro horas, incluyendo el tiempo de transporte.

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

Art. 52. Para el cómputo de horas extraordinarias se tendrá en cuenta:

a) Los días mensuales de trabajo se calcularán en veintiséis.

b) Las horas mensuales de trabajo se calcularán en ciento cincuenta y siete.

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. 53. 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. 54. 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 dentro de un 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. 55. Traslados voluntarios:

Pueden solicitar el traslado voluntario aquellos empleados de plantilla que pertenezcan al grupo y especialidad del puesto al que aspiran ostenten la categoría necesaria para desempeñar el mismo.

Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aún 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. 56. Traslado forzoso aplicable al personal:

Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un empleado, 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. 57. Una vez designado el trabajador que habrá de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de quince 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, en la cantidad máxima de 10 metros cúbicos para los solteros, 25 metros cúbicos para los casados con hijos y 15 metros cúbicos los casados sin hijos.

Art. 58. 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. 59. 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, en cuyo caso 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. 60. Las dietas dentro del territorio español, así como en el extranjero, serán las establecidas por la Sociedad.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 61. Derecho de vacaciones:

El empleado tendrá derecho por cada año a un período de vacaciones retribuidas.

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 récord mínimo de tres meses de trabajo.

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

Art. 62. 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. 63. Si se empieza a trabajar en el transcurso de un año de vacaciones corresponderá para el cálculo de las mismas 1/12 por cada mes completo de trabajo, redondeando a días enteros. Lo mismo es valedero para el caso de finalización del trabajo.

Art. 64. 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. 65. Para la determinación de las fechas en que se ha de disfrutar el período 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 ejercitara en el primer año, y en los siguientes se implantará un sistema rotativo para el ejercicio de esta facultad.

CAPITULO IX

Permisos o licencias

Art. 66. La Sociedad concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Dos días:

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

b) Alumbramiento de la esposa.

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

3.º 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 a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivan su concesión.

Art. 67. 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 período de vacaciones.

Art. 68. 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 de la Sociedad y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Exceptuando en el caso de enfermedad o accidente durante el período de prueba y de enfermedad o accidente por causas deliberadas o resultantes 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. 69. El personal de plantilla que lleve un tiempo de dos años como mínimo al servicio de la Sociedad podrá solicitar excedencia durante un período 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 a las necesidades del servicio y las circunstancias de cada caso.

Art. 70. 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 la percepción de una dote consistente en una mensualidad del sueldo total por año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades.
 3.^a Quedar en situación de excedencia voluntaria, como queda previsto en el artículo 69.

En caso de maternidad, tendrá derecho a una ausencia del servicio por un periodo de cuarenta y dos días antes y de cuarenta y dos 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 69.

Art. 71. 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. 72. 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. 73. 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. 74. Higiene y seguridad:

La Sociedad no regateará ningún esfuerzo para garantizar y mantener la salud y la seguridad de los empleados, 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. 75. 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 vienen contienen mayor información detallada.

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

CAPITULO XIII

Obligaciones del empleado

Art. 76. 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. 77. 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 prevalecientes, debe ser obtenida después, sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo, la Sociedad debe ser informada inmediatamente.

Art. 78. 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. 79. El empleado está obligado a mantener discreción sobre los asuntos de su trabajo.

Art. 80. El empleado está obligado a mantener buen comportamiento dentro y fuera de su trabajo, a fin de no perjudicar la reputación y el nombre de la Sociedad.

Art. 81. 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. 82. 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. 83. El empleado está obligado a usar y cuidar los bienes y otras propiedades de la Sociedad, según las órdenes dadas. Igualmente no estará autorizado para hacer extractos, copias o duplicados de listas u otros documentos de la Sociedad.

Art. 84. Si la Sociedad lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción.

CAPITULO XIV

Agravios

Art. 85. Toda persona que se sienta agravada 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. 86. 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 quedare resuelto el agravio, quedará en libertad de presentar escrito ante la dirección del centro de la misma, debiendo obtener contestación o satisfacción definitiva.

Art. 87. Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá, en última instancia, acudir a la dirección general de la Sociedad, quien resolverá definitivamente y sin ulterior recurso, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

CAPITULO XV

Faltas

Art. 88. 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 causa justificada.

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 Sociedad 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 trabajo.

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 acto que pueda constituir delito penal.

La reiteración de faltas graves.

La infracción de la legislación aduanera.

Cualquier otra falta de características análogas.

Art. 89. Sanciones.

Tipos de sanciones:

Las sanciones que procederá imponer en cada caso serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Multa de un día 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.

Art. 90. Las sanciones por faltas graves o muy graves que imponga la Sociedad serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en el término de diez días.

Art. 91. Las faltas y sanciones que aparezcan en los expedientes personales de los interesados serán anuladas en las siguientes condiciones:

Las faltas de carácter leve, al año de haber sido cometidas, siempre que no se haya incurrido en una nueva en el transcurso del mismo.

Las faltas de carácter grave, al cabo de un periodo de tres años, siempre que durante el mismo no se haya incurrido en una nueva falta grave.

Las faltas muy graves, tras un periodo de siete años sin haber cometido una nueva falta muy grave en el transcurso del mismo.

CAPITULO XVI

Terminación del contrato de trabajo

Art. 92. Renuncia del empleado.

El trabajador podrá despedirse libremente de la Sociedad, solicitando la baja de la dirección con quince días de anticipación para los oficiales y auxiliares administrativos, y de treinta días si se trata de Jefes administrativos.

Art. 93. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran exigirse, se considerará despedido por voluntad propia a todo empleado 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. 94. 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. 95. 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. 96. 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. 97. 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. 98. 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. 99. 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 (IATA).

CAPITULO XVIII

Disposiciones generales

Art. 100. Las discrepancias que surjan por la aplicación relativa a los traslados, ascensos y clasificación laboral serán resueltas por la Dirección General del Trabajo.

ANEXO UNICO CATEGORIAS PROFESIONALES

| | Categorías | Sueldo mínimo | Primas de antigüedad |
|---|------------|---------------|----------------------|
| Jefe de primera | A | 43.000 | 1.470 |
| Jefe de segunda | B | 36.500 | 1.395 |
| Jefe de segunda | C | 34.500 | 1.320 |
| Jefe de tercera | D | 29.500 | 1.210 |
| Oficiales de primera. | E | 25.500 | 1.055 |
| Oficiales de segunda. | F | 22.000 | 850 |
| Oficiales de segunda (Auxiliares administrati- vativos) | G | 21.000 | 700 |
| Ordenanzas | H | 15.000 | 465 |

MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

8067

RESOLUCION de la Secretaría de Estado de Turismo por la que se concede el título de «Libro de interés turístico» a la obra «Guía Turística de Palencia y su provincia», editada por la excelentísima Diputación Provincial de Palencia.

Vista la instancia presentada por don Angel Casas Carnicer, Presidente de la Diputación Provincial de Palencia, solicitando se declare «Libro de interés turístico» la obra «Guía Turística de Palencia y su provincia», de la que es autor V. Bleye Jiménez, y de acuerdo con los informes preceptivos emitidos en cumplimiento de la Orden del extinguido Ministerio de Información y Turismo de 10 de julio de 1965,

Esta Secretaría de Estado de Turismo ha tenido a bien conceder el título de «Libro de interés turístico» a la obra anteriormente mencionada.

Lo que se hace público a todos los efectos.

Madrid, 26 de diciembre de 1977.—El Secretario de Estado de Turismo, Aguirre Borrell.

MINISTERIO DE ECONOMIA

8068

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 28 de marzo de 1978

| Divisas convertibles | Cambios | |
|-------------------------------|-----------|----------|
| | Comprador | Vendedor |
| 1 dólar U. S. A. (1) | 79,684 | 79,924 |
| 1 dólar canadiense | 70,311 | 70,620 |
| 1 franco francés | 17,161 | 17,236 |
| 1 libra esterlina | 149,505 | 150,313 |
| 1 franco suizo | 42,442 | 42,694 |
| 100 francos belgas | 252,685 | 254,316 |
| 1 marco alemán | 39,313 | 39,538 |
| 100 liras italianas | 9,344 | 9,385 |
| 1 florin holandés | 36,736 | 36,941 |
| 1 corona sueca | 17,355 | 17,450 |
| 1 corona danesa | 14,347 | 14,420 |
| 1 corona noruega | 15,047 | 15,125 |
| 1 marco finlandés | 19,058 | 19,166 |
| 100 chelines austriacos | 544,264 | 549,797 |
| 100 escudos portugueses | 195,015 | 196,615 |
| 100 yens japoneses | 35,485 | 35,680 |

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con los siguientes países: Colombia y Guinea Ecuatorial.