

Provincia de Albacete

Villarrobledo, sección de Formación Profesional de primer grado.—Primer grado en la profesión Mecánica, de la rama del Metal.

Provincia de Alicante

Elche número 1, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Delineante, de la rama de Delineación, y segundo grado en la especialidad de Delineante en edificios y obras, de esta misma rama.

Provincia de Cádiz

Puerto de Santa María, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Operador de Laboratorio, de la rama Química.

Provincia de Granada

Loja, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado profesión de Mecánico agrícola, de la rama Agraria.

Provincia de Gerona

Gerona, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión Eléctrica, de la rama de Electricidad.

Provincia de Guadalajara

Guadalajara, Instituto Politécnico Nacional.—Primer grado en la profesión de Construcciones metálicas, de la rama del Metal, y segundo grado en la especialidad de Máquinas eléctricas, de la rama de Electricidad y Electrónica. Curso de Adaptación. Curso de Enseñanzas complementarias de acceso a primero y segundo grados de Formación Profesional.

Provincia de La Coruña

Riveira, sección de Formación Profesional de primer grado.—Primer grado en las profesiones de Puente y cubierta de pesca y Puente y cubierta mercante, de la rama Marítimo-Pesquera.

Santiago de Compostela, Instituto Politécnico Nacional.—Primer grado en las profesiones de Construcciones metálicas, de la rama del Metal; Operador de planta, de la rama Química, y Albañilería, de la rama de Construcción y obras, y segundo grado en las especialidades de Delineación industrial, de la rama de Delineación, y Calderería en chapa y estructura, de la rama del Metal.

Provincia de Lugo

Burela, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Delineante, de la rama de Delineación. Mondoñedo, sección de Formación Profesional de primer grado.—Primer grado en la profesión Eléctrica, de la rama de Electricidad.

Provincia de Málaga

Nerja, sección de Formación Profesional de primer grado.—Primer grado en la profesión de Moda y confección, de la rama de Moda y Confección.

Provincia de Murcia

Lorca, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Composición, de la rama de Artes Gráficas.

Totana, sección de Formación Profesional de primer grado.—Primer grado en la profesión de Explotaciones agropecuarias, de la rama Agraria.

Provincia de Sevilla

El Arahál, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Mecánico agrícola, de la rama Agraria. Utrera, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Mecánico agrícola, de la rama Agraria.

Provincia de Soria

Arcos de Jalón, C.N.F.P. de primero y segundo grados.—Primer grado en la profesión de Construcciones metálicas, de la rama del Metal.

Cuarto.—Las propuestas que, incluidas en las programaciones de las provincias españolas, no figuren recogidas en la presente Orden deben considerarse desestimadas.

Quinto.—Queda autorizada esta Dirección General para dictar las resoluciones que considere necesarias para la adecuada aplicación e interpretación de lo que por la presente se dispone.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de junio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

19589 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Transportes Aéreos Portugueses» (T. A. P.).

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «T. A. P.» (Transportes Aéreos Portugueses);

Resultando que con fecha 11 de octubre de 1978 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al convenio para la citada Empresa y su personal contratado en España, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue suscrito el 18 de mayo de 1978 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero de 1978 al 31 de diciembre de 1979;

Resultando que este Convenio fue sometido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, notificándose a las partes, con fecha 24 de octubre, que al superarse los criterios de crecimiento de los salarios, establecidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, manifieste la Comisión Negociadora si se ratifica o modifica su postura respecto al crecimiento salarial contenido en el Convenio;

Resultando que el 28 de noviembre de 1978 comunicó la Empresa que la Comisión Negociadora procedía a la revisión de los datos salariales del Convenio, y con fecha 22 de junio de 1979 tiene entrada un nuevo escrito, acompañando acta en el que la representación de ambas partes en la Comisión Negociadora mantienen y ratifican, sin alteración, los salarios del Convenio;

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

Considerando que esta Dirección es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

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

Considerando que habiéndose cumplido el trámite previsto en el artículo 2.º, 3.º, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, relativo a los casos de superación de los salarios y no observándose en sus cláusulas oposición, contradicción o infracción a normas de derecho necesarios procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «T. A. P.» (Transportes Aéreos Portugueses) y su personal contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2. Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, 1973, por tratarse de Resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 30 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «T. A. P.» (Transportes Aéreos Portugueses) y su personal contratado en España.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL,
DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE LA «T. A. P.»
(TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES)

Objeto. El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Cía. Transportes Aéreos Portugueses» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Ámbito de aplicación territorial.—Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «T. A. P.» tiene establecidos o establezca en el futuro dentro del territorio español, intrínsecamente ligados a su actividad de transportadora aérea de pasajeros, carga y correo.

Ámbito de aplicación personal.—El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre «T. A. P.» y el personal español o

portugués contratado en España, que en esta Compañía preste sus servicios.

A) Queda excluido de este Convenio el personal que eventualmente esté destinado en España en misión de servicio o desplazado.

B) Quedará automáticamente adherido a este Convenio el personal desplazado que pase a situación de contratado localmente, considerándose su antigüedad a partir de la fecha en que empezó a prestar su actividad en la Compañía en España.

C) La Compañía limitará la admisión de personal exclusivamente de nacionalidad española o portuguesa.

D) El personal portugués no podrá exceder del 25 por 100 del total de la plantilla contratado en España; este porcentaje podrá ser modificado para casos excepcionales previo acuerdo ante la Empresa y Delegados de Personal.

Tiempo de validez.—Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1978 y su vigencia será de dos años, prorrogables por periodos sucesivos de un año, si antes de los tres meses que antecedan a su caducidad, no sea pedida su revisión o anulación.

Reglamento de Régimen Interior.—Existirá un Reglamento de Régimen Interior, teniendo en cuenta las normas laborales de este Convenio y que tendrá que estar elaborado entre la Compañía y los Delegados del Personal, en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de aprobación de este Convenio.

Ingresos.—La Empresa informará a los Delegados del Personal y, en ausencia, a las secciones sindicales, de cualquier vacante que se produzca o plaza nueva que se cree.

a) El ingreso en «T. A. P.» se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales sobre esta materia y de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior.

b) Se establece un periodo de prueba para el personal que pretenda ingresar en la Compañía de dos meses. Para los trabajadores no cualificados el periodo de prueba será de dos semanas.

En caso de duda se ampliará este periodo un mes más previo acuerdo de las partes interesadas.

c) La contratación se entiende por tiempo indefinido, salvo en el caso que se haya acordado otra cosa por escrito.

d) Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones con los demás candidatos, los huérfanos, hijos y viudas de los trabajadores de la Empresa.

Ascensos, vacantes y plazas nuevas.

I. Ascensos en la tabla salarial, sin creación de plaza nueva:

a) Las pruebas de aptitud serán iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría y especialidad.

b) Para poder tomar parte en las pruebas de aptitud el trabajador deberá permanecer por lo menos un año en la categoría anterior, a partir de 1 de enero de 1979, y no haber sufrido ninguna sanción durante ese periodo.

c) Las pruebas de aptitud para ascensos serán examinadas por el Delegado de la Empresa, y/o quien éste designe, y por los Delegados del Personal.

d) En el anexo I constan las diferentes categorías sujetas a pruebas de aptitud y vacante.

II. Ascensos por vacante o plaza nuevas:

a) Todo el personal de la Compañía tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes o plaza nueva que en la misma se produzca, en puestos de igual o superior categoría y sujetas a las normas que seguidamente señalamos.

b) Las vacantes o plazas nuevas que se produzcan, se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud profesional del empleado para desempeñar el puesto. En caso de igualdad de aptitudes, se dará prioridad a la antigüedad en el Departamento en que exista la vacante, y después en la Compañía.

c) La Empresa cubrirá los puestos vacantes o plaza nueva con personal que integra este Convenio, limitándose el recurso a personal desplazado de la Central de Lisboa a cargo de representante, Jefe de Ventas, Jefe de Campo y Jefe de los Servicios Administrativos.

d) Cuando se produzca una vacante o se cree una nueva plaza o puesto de trabajo la Empresa anunciará dicha vacante a todo el personal, publicando también los respectivos requisitos y condiciones a través de comunicación de servicio, fijando un plazo prudencial, nunca inferior a diez días, para la presentación de solicitudes, salvaguardando los intereses de aquellos que se encuentren ausentes durante este periodo.

e) La Empresa decidirá cual es el candidato idóneo para la vacante o plaza nueva, después de oír a los Delegados del Personal.

f) A la vacante o plaza nueva podrán candidatarse trabajadores de categoría igual o inmediatamente inferior. Los trabajadores de otras categorías inferiores sólo podrán candidatar-se si no se presentan candidatos de las categorías anteriormente mencionada o si éstos no reúnen las condiciones y requisitos exigidos.

g) Todos los casos de ascenso a vacante de categoría superior estarán sujetos a un periodo de prueba de dos meses. En caso de duda, se ampliará este periodo a un mes más, previo acuerdo de las partes interesadas. Durante el periodo de prueba deberán emitirse informes de concepción del trabajador que permitan confirmarle en su puesto. En caso de que no se confirme se le reintegrará al puesto anterior, pasando la Empresa a designar a la persona que le hubiese seguido, si reúne las condiciones necesarias. Cuando los informes fueran favorables el trabajador consolidará la nueva categoría desde la fecha en que inició su desempeño.

Para los efectos de antigüedad, siempre se computará el periodo de prueba.

h) Excepcionalmente, la Empresa, por necesidades de servicio, se podrá encomendar a un trabajador funciones de categoría superior, con las remuneraciones propias de tal categoría, y por un periodo no superior a seis meses, sin que tal circunstancia suponga adquisición por parte del trabajador de derecho alguno para ocupar dicho puesto en propiedad. No obstante, si hubiesen transcurrido seis meses y el trabajador continuase desempeñando tales funciones de superior categoría, la Empresa habrá de reconocer la categoría y el sueldo correspondiente, después de aprobadas las pruebas de aptitud correspondientes, salvo en las situaciones de impedimento del respectivo titular.

Jornada laboral.—La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales en invierno, desde el 1 de octubre al 14 de junio, y del 15 del junio al 30 de setiembre, en horario de verano, de treinta y cinco horas semanales.

a) Reservas y Billetes (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes); verano e invierno, una hora para el almuerzo.

09,00 a 13,00 (sábados).

Ventas (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes); invierno, una hora para el almuerzo.

08,00 a 15,00 (lunes a viernes), verano.

Servicios Administrativos:

08,00 a 15,30 (lunes a viernes), invierno.

08,00 a 15,00 (lunes a viernes), verano.

Carga:

08,00 a 15,30 (lunes a viernes), invierno.

08,00 a 15,00 (lunes a viernes), verano.

Barcelona (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes); verano e invierno, una hora para el almuerzo.

09,00 a 13,00 (sábados).

Vigo (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes; verano e invierno, una hora para el almuerzo.

09,00 a 13,00 (sábados).

Escala: Condicionado al horario de los aviones.

Notas:

1.º Los horarios previstos en el apartado anterior podrán no ser practicados, de acuerdo con las conveniencias del servicio.

2.º Las alteraciones de horarios determinados por la Empresa en los términos de la nota 1.ª no afectarán al abono del plus de comidas, previsto en el artículo de remuneraciones-apartado B-1.

3.º El horario del sábado en Barcelona y Vigo podrá ser revisado en caso de apertura de línea.

b) Los trabajadores de Las Palmas tendrán el siguiente horario en los Departamentos de Billetes, Reservas y Ventas:

(09,00 a 13,00 y 16,00 a 19,00 (de lunes a viernes).

09,00 a 13,00 (sábados).

El personal de los Servicios administrativos tendrá el mismo horario que en Madrid.

Servicio Tráfico Aeropuerto.—Para el personal cuyas funciones estén directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, cuyos horarios habrán de adaptarse a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo de cada temporada, la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales en invierno, y de treinta y cinco horas semanales en verano, pudiendo ser ampliadas hasta cuarenta horas semanales.

La jornada ordinaria de trabajo podrá efectuarse total o parcialmente en horas nocturnas, entre las veintiuna horas y las seis horas, en aquellas secciones en que el servicio así lo exija.

La jornada de trabajo no podrá, en ningún caso, ser interrumpida entre las veintiuna horas y las seis horas.

a) Los trabajadores del aeropuerto disfrutarán, en principio, de jornada continuada todo el año; conforme el plan de explotación, se podrán establecer turnos o fraccionar la jornada.

b) Tendrán un descanso mínimo semanal de cincuenta y seis horas continuadas.

Horas extraordinarias:

1. El personal no podrá trabajar por encima del horario fijado mas que bajo el régimen de horas extraordinarias. Se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas, por orden de la Dirección, que pasen del límite de la jornada laboral. Las horas extraordinarias serán retribuidas con los siguientes recargos:

El importe de la hora extraordinaria será determinado aplicando un incremento del 50 por 100 para todos los empleados sin distinción sobre el importe de la hora profesional de trabajo, computada con base en el sueldo del anexo I más los idiomas y anualidad.

2. Las horas normales de domingo se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora normal.

3. Las horas nocturnas (entre las veintiuna y las seis horas) serán retribuidas con un recargo del 40 por 100 sobre el valor de la hora normal.

4. Las horas extraordinarias nocturnas (entre las veintiuna y las seis horas) serán la suma de la hora extraordinaria más el recargo por hora nocturna.

5. Las horas extraordinarias de días festivos o libres serán abonadas con un recargo del 50 por 100 sobre el importe de la hora profesional normal.

6. Los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las doce horas del mediodía, serán considerados festivos.

Trabajo intempestivo.—El personal que por necesidad del servicio sea requerido para incorporarse al trabajo una vez cumplida la jornada laboral y haya abandonado su servicio, le será pagado como extraordinario el tiempo de trabajo realizado. Asimismo, la Empresa le abonará, como tiempo extraordinario, la hora que precede y la que sucede a ese trabajo.

Exención de horario de trabajo.—Desde que el empleado dé su previo acuerdo por escrito la Empresa podrá pedir para él la exención del horario de trabajo. En tal caso, el empleado tendrá derecho a un incremento salarial, cuya cantidad será igualmente acordada, también por escrito, entre él y la Empresa, después de oídos a los Delegados del Personal.

Remuneraciones.—El trabajador percibirá por su trabajo la remuneración mensual que corresponda por su categoría laboral y antigüedad, de acuerdo con los escalafones del anexo I. Sueldos complementarios:

- a) Idiomas.
- b) Pluses:
 1. Para comidas
 2. Para residencias
 3. Para transportes.

Para comida.—Cuando las horas de las comidas estén comprendidas dentro del horario de trabajo fijado por la Empresa el personal tiene derecho al reembolso del gasto correspondiente, si no existiera restaurante de empleados se le abonará el valor del menú de pasajeros, en el caso del personal del aeropuerto, o a un subsidio de 150 pesetas para el personal de Reservas, Billetes y Ventas, que trabaje de forma continuada.

a) Las horas de las comidas, exceptuando el almuerzo, son las siguientes:

- Desayuno: De 5 a 7.
- Cena: De 21 a 23
- «Snack»: De 1 a 3.

b) En el caso del almuerzo, se especifica que tendrán derecho a su pago los trabajadores que trabajen de forma continuada más de siete horas y media y/o tengan la hora de salida después de las quince horas, o la hora de entrada antes de las catorce.

c) No se computaran como horas extraordinarias el tiempo de las comidas.

Para residencias.

a) Los trabajadores de la Delegación de Canarias percibirán un plus de residencia equivalente a 4.000 pesetas mensuales. En las pagas extraordinarias se percibirá el 50 por 100 de la cantidad establecida por este plus.

b) Siempre que un trabajador sea desplazado a cualquier punto de España por un periodo superior a un mes, su sueldo será incrementado en 5.000 pesetas al mes en concepto de plus de residencia. Cuando el trabajador quede fijo en este punto o desde el momento en que sea ascendido de categoría, perderá el derecho al susodicho plus de residencia.

Transportes.

1. La Empresa reembolsará al personal que preste servicio en el aeropuerto el gasto correspondiente al transporte público ciudad/aeropuerto/ciudad.

2. El uso de coche propio, con autorización de la Empresa y al servicio de ésta, será abonado al personal a 11 pesetas kilómetro.

3. En caso de desplazamiento de personal al servicio de la Empresa y con autorización de la misma, se abonará al empleado el billete de tren en primera clase, siempre que la Empresa no lo transporte por avión.

4. Cuando viaje en tren, en los términos del artículo anterior, y el viaje incluya por lo menos la mitad del periodo que va de las veintidós horas a las siete horas del día siguiente, la Empresa abonará suplemento de cama individual, contra comprobante.

5. Cuando por razones del servicio el personal del aeropuerto salga entre las veinticuatro horas y las seis horas la Empresa pagará, mediante comprobante, los gastos de aparcamiento o de taxis al personal del aeropuerto.

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

- a) Una paga por Navidad.
- b) Una paga el 18 de julio.
- c) Una paga por vacaciones, correspondiente al salario percibido el 31 de diciembre del año precedente.
- d) Una paga por beneficios.

El importe de cada una de las tres primeras pagas extraordinarias será igual al sueldo de la tabla anexa, más idiomas y anualidad.

La procedencia o improcedencia y cantidad de la paga de beneficios serán determinadas por la Empresa.

Coste de vida.

1. A partir de 1 de enero de 1978, y durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a aumentar la tabla salarial del anexo I dos veces al año, de acuerdo con el incremento del coste de vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística, al final de los periodos siguientes:

- 1.º Periodo del 1 de enero al 30 de junio.
- 2.º Periodo del 1 de junio al 31 de diciembre.

2. En ambos periodos el coste de la vida incidirá sobre el salario existente el 1 de enero del mismo año.

a) Los aumentos salariales por motivo de aumento de coste de vida serán distribuidos a cada trabajador en un 50 por 100 de forma porcentual.

b) En ausencia de valores oficiales, los trabajadores no podrán estar más de un mes sin cobrar el aumento por coste de vida, por lo que la Empresa adelantará aquél, basándose en los números oficiales del INE, disminuidos de 3 puntos, y reajustándose posteriormente.

Dieta de viaje.—Todo el empleado en viaje de servicio dentro de España, debidamente autorizado, tendrá derecho a percibir una dieta diaria para alimentación, habitación y transporte, cuya cantidad será estipulada en el Reglamento interno.

a) En principio, el viaje no podrá realizarse en días libres o festivos.

Cuando tal ocurra, el empleado tendrá derecho a un día de compensación, que será disfrutado previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

b) Al asistir a un curso de la Empresa fuera de España, en el caso en que por tal motivo su descanso semanal coincida con las necesidades del servicio, a disfrutar estos días de descanso a su regreso al local de trabajo y desde que no los haya utilizado durante el periodo del referido curso.

c) Al viajar en servicio fuera de España, el viaje no podrá realizarse en días libres o festivos. Cuando tal ocurra, el empleado tendrá derecho a un día de compensación, que será disfrutado previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Vacaciones.—El personal disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta días naturales anuales, pudiendo fraccionarlas más de tres veces, desde que una de las fracciones no sea inferior a doce días naturales y estén programados de acuerdo con las necesidades del servicio.

La forma en que el personal disfrutará sus vacaciones será de rotación, sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicación de común acuerdo entre empleados y Empresa.

Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la Empresa. Esta prioridad en la elección entre los empleados se ejercerá el primer año, y en los años sucesivos se planteará un sistema de rotación en cada departamento, incluido el Jefe, respetando esta rotación en sucesivos convenios.

a) Al marcharse de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a cobrar por adelantado no sólo la paga de vacaciones, sino también todos los devengos que le corresponden durante ese mismo periodo.

b) Si durante el disfrute de las vacaciones sufriese el trabajador internamiento clínico o enfermedad, debidamente comprobados por la Seguridad Social, que le impidiesen disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes al acaecimiento del hecho como máximo, con el fin de que no se computen los días de enfermedad como parte integrante de su licencia ordinaria. La Empresa deberá compensarlos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

c) Las vacaciones tienen que disfrutarse hasta el 31 de diciembre, pudiendo, por necesidades del servicio, aplazarse este período hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Licencias.—Licencias retribuidas. El personal podrá disfrutar de licencia retribuida en los siguientes casos:

a) Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

b) Dos días laborales por nacimiento de hijo.

c) Cinco días naturales por muerte de cónyuge, padre o hijos.

d) Tres días naturales por muerte de abuelos, suegros y hermanos.

e) Un día por la boda de hijos o hermanos.

En los casos b) c) d) y e) se dará al empleado el tiempo necesario para desplazamiento.

Licencias sin sueldo.—El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Empresa.

El tiempo que dure esta situación contará para efectos de aumento por años de servicios.

Excedencia.

1. Podrán solicitar excedencia, por un período entre seis meses y cinco años sin derecho a retribución alguna, los empleados que lleven un tiempo mínimo de dos años consecutivos al servicio de la Empresa. La petición de excedencia se tramitará en el plazo de un mes y «T. A. P.», podrá concederla atendiendo las necesidades del servicio y las razones expuestas por el empleado.

2. Si el trabajador no solicita el reingreso antes de que finalice el plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la Empresa. El trabajador que dentro de los límites fijados solicite su reingreso tendrá derecho:

1) Ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría inferior a la suya.

2) Podrán optar entre ocuparla con el salario a ella correspondiente, o

3) Esperar que se produzca una vacante en las plazas de su categoría.

3. Aun antes de caducado el período de excedencia la Empresa, si el empleado así lo pide, estará obligada a permitir su reingreso, si su plaza está vacante. Si no lo está, y habiendo una vacante de categoría inferior que a juicio de la Empresa el empleado pueda ocupar, deberá aquélla permitir su reingreso.

4. El tiempo que dure la situación de excedencia no será computado para efectos de aumentos por años de servicio.

5. Los trabajadores que ostenten cargos sindicales o cualquier otro de carácter sindical electivo gozarán de la licencia establecida en la Ley.

Servicio militar.

1. El personal durante el tiempo normal de servicio militar y en caso de movilización devengará la mitad del total de su sueldo incluyendo idiomas y también la totalidad del plus de residencia más las pagas de Navidad y 18 de julio.

2. Durante el período en que el trabajador permanezca en el servicio militar conservará el derecho al puesto que venía ocupando, hasta dos meses después de licenciado, considerándose el tiempo que haya permanecido en filas, para efectos de antigüedad y aumentos periódicos, por tiempo de servicio.

Enfermedad.

1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible y siempre, como máximo, dentro de las veinticuatro horas.

2. Es responsabilidad de cada empleado obtener y enviar al superior inmediato los certificados del médico de la Seguridad Social, de baja, dentro de las setenta y dos horas, y de alta, al reincorporarse al trabajo.

Durante los seis primeros meses de enfermedad o lesión la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el empleado haya superado el período de prueba de dos meses y haya satisfecho las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

Vestuario.

1. La Empresa determinará el personal que deberá usar uniforme.

2. El uniforme es propiedad de la Compañía, y es obligación del empleado cuidarlo y mantenerlo limpio.

3. El uniforme solamente deberá ser usado en servicio.

4. Los gastos de compra del material y confección correrán a cargo de la Compañía.

Obligaciones del empleado.—El empleado está obligado a dedicar todas sus energías de trabajo a la Compañía durante la jornada laboral.

El empleado debe cumplir puntualmente el horario de trabajo. Toda ausencia del trabajo cuando no sea motivada por incapacidad de trabajo, requiere la conformidad previa de la Compañía. Cuando no sea posible obtener la conformidad previa con anticipación debido a circunstancias prevalecientes debe ser obtenida después, sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo la Empresa debe ser notificada inmediatamente.

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

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

La Empresa podrá trasladar al empleado a otra oficina dentro de la localidad grupo o sector, por un período máximo de tres meses, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud o desmedro de su situación en la Compañía.

El empleado está obligado a usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Compañía.

Si la Compañía lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción; si estos cursos son en el extranjero tendrá que haber común acuerdo.

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

Agravios.—Toda persona que se sienta agraviada en su situación en la Empresa planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada.

En el supuesto de que no recibiera aquella satisfacción o contestación, previa notificación, de su Jefe inmediato, acudirá al Jefe superior, quedando en libertad de presentar por escrito ante la Dirección, debiendo obtener satisfacción la contestación definitiva.

Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá, en última instancia, acudir a la Dirección General de la Compañía, quien resolverá definitivamente, y sin ulterior recurso, después de consultado los órganos instituidos en la Empresa para tal fin, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.

En todo este proceso el trabajador o la Empresa podrán recabar la opinión de los Delegados del Personal.

De la representación de los trabajadores.

a) Los trabajadores estarán representados por los Delegados del Personal, elegidos de acuerdo con lo que marca la Ley.

Estos Delegados llevarán a cabo la defensa de los intereses de los trabajadores, vigilarán el cumplimiento de este Convenio y disfrutarán de todas las garantías sindicales, todo de acuerdo con la Ley.

La Empresa contará con la opinión de los Delegados del Personal, en lo que concierne con la Ley.

b) Simultáneamente con los Delegados del Personal, tendrán libertad de actuación, dentro de lo que marca la Ley, las Secciones sindicales de los distintos Sindicatos legalizados.

Término del contrato de trabajo.—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo, por escrito, con la anticipación mínima de quince días.

Sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera exigirsele, se considera despedida por voluntad propia a toda persona que abandone su puesto de trabajo en la Empresa y no se reincorpore al mismo en el plazo de las 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.

Faltas, tramitación y sanciones.—Se sigue la Reglamentación legal.

Despido.—La Compañía puede despedir a los empleados por incurrir en algunas de las contenidas en la Ley de Contratos de Trabajo, siguiendo los trámites obligatorios.

Compensaciones y absorciones.—Las mejoras acordadas en el presente Convenio se supeditarán a otras de cantidad superior que sean establecidas con carácter obligatorio por la autoridad competente o Convenio Colectivo de rango superior, pagando la Empresa la respectiva diferencia, si la hubiese.

Las partes acuerdan iniciar un estudio de análisis, descripción y calificación de funciones a partir de 1 de enero de 1979, o, si es posible, en fecha anterior.

Hasta la elaboración del estudio mencionado arriba a fijar en el Reglamento de Régimen Interior los valores salariales atribuidos a las vacantes o plazas nuevas serán determinadas por la Empresa, después de oídos los Delegados de Personal.

No repercusión de precios. Ambas partes hacen constar que las mejoras establecidas en este Convenio no suponen repercusión alguna en los precios de la Empresa.

Interpretación.—Cualquier dificultad de interpretación de las normas del presente Convenio será solucionada entre las partes contratantes.

ANEXO I
Tabla salarial

Categorías	Salario base	
	Pesetas	
Botones	22.620	vacante
Ordenanzas	27.710	vacante
Auxiliares Administrativos	29.972	vacante + examen
Oficial tercera:		
Punto 1	31.668	examen
Punto 2	33.930	
Punto 3	36.192	
Oficial segunda:		
Punto 1	38.454	examen
Punto 2	41.847	
Punto 3	44.109	
Oficial primera:		
Punto 1	46.371	examen
Punto 2	48.633	
Punto 3	50.895	
Punto 4	53.157	
Punto 5	56.550	
Jefe de tercera	61.074	examen
Jefe de segunda	64.467	vacante + examen
Jefe de primera	70.122	vacante + examen
Jefe de primera punto A	71.252	vacante + examen
Jefe grado superior tercera	75.777	vacante + examen
Jefe grado superior segunda	82.563	vacante + examen
Jefe grado superior primera	90.480	vacante + examen

ANEXO TABLA SALARIAL

- Duración de la tabla, dos años, prorrogables.
- Las categorías de la tabla son salariales, no profesionales.
- La progresión dentro de cada categoría se hace cada dos años de forma automática.
- Una vez que los trabajadores hayan sido integrados en esta tabla en 1 de enero de 1978 no volverá a haber ascenso por tabla salarial durante este mismo año.
- Los aumentos salariales se procesarán de acuerdo con la tabla, concediéndose asimismo individualmente, a partir de 1978, a cada trabajador por cada año de prestación de servicio, la cantidad de 1.200 pesetas hasta Oficial de segunda, inclusive, y de 2.000 pesetas de Oficial de primera, inclusive, en adelante.
- La tabla será incrementada en 1 de enero de 1979 en la cantidad de 750 pesetas, en cada uno de sus valores.
- El incremento salarial por aumento de coste de vida, referente al primer semestre de 1978, será deducido de la cantidad del 5 por 100 en virtud de las integraciones del personal, las cuales con fecha 1 de enero de 1978 han representado ya un aumento salarial del 6,7 por 100. Este mismo incremento, una vez deducido del 5 por 100 mencionado, será aplicado de forma porcentual.
- Anualidad.—Durante el año 1978, el plus por anualidad (ver punto 5) se concederá en las fechas de los actuales trimestres. A partir de 1 de enero de 1979, esta anualidad se concederá el día 1 del mes de la fecha en que el trabajador entró en la Empresa.
- Progresión en la tabla.—A partir de 1 de enero de 1980, todos los ascensos ya sean de forma automática (cada dos años dentro de la misma categoría), por examen, por cambio de categoría, con o sin vacante, por cambio de situación profesional, se efectuará el día 1 de abril para todos los trabajadores cuya fecha de entrada esté incluida en el primer semestre del año, y el día 1 de octubre, para todos aquellos cuya fecha de entrada esté incluida en el segundo semestre del año.

19590

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», y su personal.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial de la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», y

Resultando que con escrito de fecha 22 de junio último el Jefe de Personal de la citada Empresa ha remitido el texto de dicho Convenio, suscrito por las partes el 9 de febrero de

1979, acompañando la documentación relativa a datos generales y salariales, censo numérico y geográfico de los trabajadores componentes de la plantilla, así como la distribución del incremento de las retribuciones e información anualizada de las mismas;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el citado Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citadas, que sus cláusulas no contienen violación a norma alguna de derecho necesario, y que se han observado las prescripciones del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, por lo que se estima procedente su homologación;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», y su personal el día 9 de febrero de 1979, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º, 2, y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el también Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

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

Tercero.—Que se notifique esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 2 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA «UNION IBEROAMERICANA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS». ESTABLECIDO POR LA REPRESENTACION ECONOMICA Y SOCIAL DE LA MISMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y las normas posteriores dictadas para su aplicación, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en España por «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Art. 3.º *Ambito personal y funcional*.—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Unión Iberoamericana», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.º de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 4.º *Efecto*.—El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1979.

Art. 5.º *Duración*.—La duración de este Convenio será de un año, a partir del efecto del mismo, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas contenidas en el presente Convenio y especificadas por los artículos 10, 11 y 12 serán automáticamente adaptadas a las normas de rango legal que, dictadas por las autoridades competentes, estableciesen mínimos a percibir por categorías profesionales que superen los establecidos por los artículos referidos, excepción hecha del plus correspondiente al cambio de jornada, que subsistirá en tanto existan las circunstancias que lo motivan.

Para lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo que establezca la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 para las entidades de seguros y todas aquellas disposiciones que modifiquen o deroguen, parcial o totalmente, lo que se establezca en ella, sin que sea de aplicación lo acordado para las Empresas de Seguros por Convenios Colectivos de cualquier rango.

Art. 7.º *Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la actividad mercantil en que operan las Empresas del Grupo, salvo en la medida que, con carácter general, pueda ordenar el Gobierno.*