

Los alumnos que superen los módulos indicados abonarán la cantidad de 125 pesetas por cada comida efectuada en el Centro. En todo caso las solicitudes serán informadas preceptivamente por los Centros respectivos.

2. Transporte.

Los alumnos jóvenes residentes en la zona de influencia de los Centros, cuyo módulo de ingresos anuales por miembro de familia sea inferior a 180.000 pesetas cuando se trate de familias compuestas por cuatro o más miembros, y de 240.000 pesetas en caso de número inferior, podrán solicitar ayuda de transporte para la gratuidad del mismo, que podrá ser concedida a aquellos alumnos que necesiten el empleo de medios públicos para el desplazamiento al Centro, en razón de distancia, horarios lectivos y de transporte. De estas ayudas quedarán excluidos los alumnos domiciliados en el casco de población en que se encuentre el Centro respectivo.

Los alumnos adultos podrán ser concesionarios de ayuda para transporte, según su nivel de renta familiar y disponibilidades económicas del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas.

En todo caso las solicitudes serán informadas preceptivamente por los Centros respectivos.

Tercero. Participación económica en los servicios residenciales.

1. Los alumnos jóvenes internos participarán económicamente en los gastos de residencia y comedor, de acuerdo con la siguiente clasificación:

Ingresos anuales por miembro de familia	Aportación económica anual
Menos de 180.000 pesetas ...	Ninguna.
De 180.001 a 240.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 22.500 pesetas. En caso de número inferior, ninguna.
De 240.001 a 270.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 36.000 pesetas. En caso de número inferior, 22.500 pesetas.
De 270.001 a 300.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 58.500 pesetas. En caso de número inferior, 36.000 pesetas.
De 300.001 a 320.000 pesetas ...	Familias de cuatro miembros o más, 90.000 pesetas. En caso de número inferior, 58.500 pesetas.
Más de 320.000 pesetas ...	90.000 pesetas, independientemente del número de miembros que componen la familia.

El abono de la participación económica, podrá fraccionarse hasta un máximo de nueve plazos consecutivos de vencimiento mensual a partir del mes de octubre.

2. Los alumnos adultos en paro o que hubiesen dejado de trabajar para incorporarse al Centro y proseguir en régimen de internado enseñanzas regladas, no participarán económicamente en los gastos de residencia.

Cuarto. Módulo de ingresos anuales por familiar.

Para determinar el módulo de ingresos anuales por miembro de familia, se estará a lo dispuesto en el artículo diez de la Orden de este Departamento, de 8 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero), sobre admisión y régimen de alumnos en los Centros de Enseñanzas Integradas.

Quinto. Normas de procedimiento.

1. La cuantía de cada alumno tanto de la participación económica en los servicios de residencia, como de las ayudas para gastos escolares complementarios, será fijada por la Dirección General del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas a la vista de los datos consignados en las solicitudes correspondientes de puestos escolares y plazas de residencia, en base a los baremos contenidos en los apartados segundo y tercero de esta Resolución.

2. La falsedad de los datos anteriores, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar, tendrá como consecuencia la pérdida de las ayudas concedidas al solicitante.

3. Los respectivos Centros vendrán obligados a revisar las concesiones de ayudas de transporte y comedor cuando las condiciones particulares de cada beneficiario se modifiquen, elevando la propuesta correspondiente. En materia de ayuda de comedor se valorará especialmente la posibilidad real de que el alumno pueda efectuar la comida del mediodía en su domicilio.

4. La Dirección General del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas cursará instrucciones a los Centros sobre el procedimiento a seguir en la aplicación, percepción y abono de las cantidades a percibir o satisfacer por los alumnos como consecuencia de lo dispuesto en la presente Resolución.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Reclamaciones y recursos.

1. La Dirección General del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas, con carácter provisional, determinará la participación económica de los alumnos en los servicios residenciales y adjudicará las ayudas para gastos escolares complementarios, comunicándose sus resoluciones conforme a lo dispuesto por la Ley de Procedimiento Administrativo, a los interesados y a los Centros del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas, concediéndose a los primeros un plazo de reclamación de quince días.

2. Las reclamaciones serán resueltas, en plazo de un mes, por la Dirección General del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas, considerándose tácitamente desestimadas caso de no ser resueltas en el plazo expresado.

3. Resueltas expresa o tácitamente las reclamaciones formuladas, la adjudicación de ayudas adquirirá carácter definitivo, siendo susceptible de recurso de alzada ante el Ministerio de Educación.

Segunda. Gratuidad del puesto escolar.

Se podrá conceder gratuidad de matrícula a todos los alumnos cuyo módulo de ingresos anuales por miembro de familia sea inferior a 180.000 pesetas cuando se trate de familias compuestas por cuatro o más miembros y de 240.000 pesetas en caso de número inferior.

Tercera. Normativa supletoria.

Las Resoluciones de la Dirección General de Servicios Sociales de 29 de julio de 1978, sobre distribución de alumnos entre los Centros y modificabilidad del régimen de disfrute de servicios por el alumnado, y de 6 de octubre de 1978, sobre austeridad en materia de bienes y servicios, tendrán carácter supletorio respecto de la presente Resolución.

Cuarta. Facultades de interpretación y aplicación.

La Dirección General del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas adoptará las medidas necesarias para la interpretación y aplicación de la presente Resolución.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de marzo de 1980.—El Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Presidente del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas.

MINISTERIO DE TRABAJO

6398

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía «Lineas Aéreas Escandinavas» (SAS) y su personal contratado en España.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía «Lineas Aéreas Escandinavas» (SAS) y su personal contratado en España;

Resultando que con fecha 31 de octubre de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo Interprovincial para la Compañía «Lineas Aéreas Escandinavas» (SAS) y su personal contratado en España, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 15 de junio de 1979 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

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

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 disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor de los artículos 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, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en las cláusulas de este Convenio Colectivo oposición o infracción a norma alguna de derecho necesario, 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 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo para la Compañía «Líneas Aéreas Escandinavas» (SAS) 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.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes 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.

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

Madrid, diecinueve de febrero de mil novecientos ochenta. El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Compañía «Líneas Aéreas Escandinavas» (SAS) y su personal contratado en España.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE «SCANDINAVIAN AIRLINES SYSTEM» (SAS)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*: El presente Convenio tiene por finalidad el establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre «Scandinavian Airlines System» y el personal que a su servicio está contratado en España (con el deseo de obtener una mayor satisfacción social y laboral de sus empleados).

Artículo 2. *Ambito territorial*. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla o fijo contratado por SAS en todo el territorio español. La aplicación de este Convenio alcanzará a todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecido o que establezca en el futuro dentro del territorio español.

Art. 3. *Ambito personal*. Este Convenio afectará a todo el personal empleado localmente en España, mediante contrato verbal o escrito, con la excepción de aquellos que ocupasen puestos de dirección o confianza, a los que sólo será de aplicación los beneficios correspondientes a jubilación, antigüedad, mejoras salariales y traslados.

Asimismo queda excluido del Convenio el personal extranjero trasladado a España por la Central de la Compañía.

Art. 4. *Plazo de vigencia*. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la Autoridad Laboral competente, y permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 1979, siendo prorrogable tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

El presente Convenio podrá ser revisado a petición de cualquiera de las dos partes si la situación laboral o empresarial así lo aconsejara.

Art. 5. Se constituye, a todos los efectos legales previstos en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposiciones concordantes, una comisión mixta.

La representación sindical mayoritaria y la Empresa se encargarán de la interpretación y vigilancia del presente Convenio.

Art. 6. Constituyendo un todo orgánico el presente Convenio, las partes intervinientes se obligan mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de su totalidad.

Art. 7. *Repercusión económica*. Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en cada momento de los distintos servicios de esta Compañía, ya que por tratarse de una Compañía de Aviación Internacional, las referidas tarifas vienen siendo reguladas por el Organismo internacional IATA.

Art. 8. Si durante la vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general para todas las Compañías aéreas extranjeras en España y su personal, se entenderá que el presente Convenio se integrará al de carácter general en todo aquello que sea más favorable para el trabajador. En todo caso serán respetadas las situaciones de hecho que con carácter individual exceda de lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 9. *Organización del trabajo*. Compete a la Empresa exclusivamente la facultad de organización del trabajo, de gestión técnica, administrativa y explotación, así como el mando, que en virtud del principio de autoridad ejercerá a través de los canales jerárquicos que se establezcan.

Art. 10. *Jerarquías*. Cualquier queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos deberá plantearla, en primer lugar, ante su superior inmediato, o mediante su conducto, excepto en el caso de que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 11. El personal al servicio de la Compañía «Scandinavian Airlines System» (SAS) se integrará en función de su preparación laboral, a tenor de los niveles y definiciones expresadas a continuación en este Convenio, así como la correlación de los distintos niveles con los sectores empresariales establecidos, la nomenclatura funcional de cada uno de ellos y las categorías se expresan igualmente en esta clasificación profesional.

Nivel I.—Categoría laboral: Subalternos.

- a) Botones.
- b) Ordenanzas.

Nivel II.—Categoría laboral: Auxiliares.

Telefonistas Conductores, Mecanógrafas, Cajeros, Promotores de Ventas, Empleados de billetes y reservas, Contabilidad, Empleados de Tráfico y Azafatas de tierra sin experiencia.

Nivel III.—Categoría laboral: Oficiales de 2.º

Telefonistas/Información-recepcionistas, Cajero, Secretarias, Promotores de Ventas, Empleados de billetes y reservas, Contabilidad, Oficiales de Tráfico, Azafatas de Tierra y Conductores, todos con una experiencia que destaquen del nivel II.

Nivel IV.—Categoría laboral: Oficiales de 1.º

Cajero principal, Secretarias, Supervisión de Distribución/Almacén, Empleados de Ventas, Billetes, Reservas, Contabilidad, Oficiales de Tráfico y Azafatas de Tierra, todos con una experiencia que destaquen del nivel III.

Nivel V.—Categoría laboral: Jefes de 3.º

Empleados de Ventas, Billetes, Reservas, Contabilidad, Tráfico, Azafatas de Tierra y Secretarias de Dirección, con mucha experiencia.

Nivel VI.—Categoría laboral: Jefes de 2.º

Todos los del Nivel V con una experiencia que destaquen del nivel anterior.

Nivel VII.—Categoría laboral: Jefes de 1.º

Jefes de que, por su experiencia, conocimiento y responsabilidad, destaquen del nivel VI.

CAPITULO III

Contratación, ingreso y ascensos

Art. 12. La contratación o ingreso del personal en la Compañía se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales al efecto de general aplicación y las disposiciones de la Empresa basadas en las específicas que se determinen en este Convenio.

Art. 13. El personal será contratado de uno de los modos siguientes:

- a) Fijo.
- b) Eventual.

Art. 14. El ingreso del personal en la Compañía se hará siempre por un período de prueba de tres meses, para los empleados Administrativos, y un mes, para los Subalternos; una vez superado dicho período se pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía.

Art. 15. Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Compañía anunciará dicha vacante a todo el personal, estableciendo una fecha límite de un mes para aceptar solicitudes. La Compañía podrá cubrir la vacante producida con personal de exterior si las circunstancias así lo aconsejaren.

En el caso de recibir varias solicitudes del personal de plantilla, para cubrir la supuesta vacante, la Compañía tendrá en cuenta para la elección las aptitudes personales de los solicitantes y su antigüedad en la Compañía.

Art. 16. La contratación del personal eventual solamente se hará:

- a) Para cubrir ausencias temporales de personal de plantilla.
- b) Por razón de trabajo intensivo y temporal o solamente de temporada.

Art. 17. La Empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de trabajos temporales de categoría inferior a los que vengán desempeñando, cuando existan necesidades del servicio o por otros motivos análogos imprevisibles, por un tiempo no superior a seis meses. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual sin merma alguna ni disminución por ningún concepto.

Art. 18. El trabajador que por necesidad del servicio hubiera de desempeñar cargo de categoría de superior calificación será retribuido con una compensación económica pactada entre empleado y Empresa, siempre que hubiese de ejercer tal función

por periodo superior a tres meses laborales continuos, y su designación deberá hacerse siempre por escrito a través del Jefe inmediato.

Art. 19. Ascensos. Se consagra como principio el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría, cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados por esta sección.

Art. 20. Los empleados del nivel II pasarán al nivel III en un tiempo que en ningún caso será superior a dos años. Como norma general, el paso a nivel superior tendrá lugar cuando haya aumentado el grado de capacitación, especialización y responsabilidad del empleado, de acuerdo con el juicio de la Compañía.

Art. 21. La Compañía cuidará de la promoción y formación de los empleados, bien con cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

Art. 22. Escalafón. El escalafón de la plantilla del personal de la Compañía será ordenado de mayor a menor, por niveles profesionales, y, dentro de los mismos, por la mayor antigüedad en la Compañía.

Constará de los siguientes detalles:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Nivel profesional y categoría.
4. Puesto de trabajo.
5. Localidad.
6. Fecha de ingreso en la Compañía.
7. Sueldo base.

Art. 23. Anualmente se publicará el escalafón para conocimiento de los empleados. Durante un periodo de treinta días, a partir de la fecha de esta publicación, el personal afectado podrá hacer la oportuna reclamación ante la propia Compañía, quien en el plazo más breve posible, y atendiendo a la representación del personal, hará la oportuna rectificación, si procede, publicando un nuevo escalafón.

CAPITULO IV

Jornada laboral

Art. 24. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales del 15 de septiembre al 14 de junio y de treinta y seis horas semanales desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, para todo el personal.

Estos horarios se establecerán de acuerdo con las diferentes necesidades de cada departamento.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que en ningún día el trabajador realice más de nueve, y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

Art. 25. Todos los trabajadores dispondrán, dentro de su jornada laboral continuada, de una hora diaria para el almuerzo, media hora concedida por la Empresa dentro de la jornada laboral y media hora por cuenta de los empleados.

Art. 26. Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Art. 27. El trabajo realizado en domingo dentro de su turno laboral será compensado con un día libre, preferentemente el domingo siguiente al trabajado, siempre que a juicio de la Empresa lo permitan las necesidades del servicio. Esto no afecta al día de descanso semanal que el personal disfrutara en el transcurso de la semana.

Art. 28. A aquellos trabajadores a los que por razones de servicio se les obligue a realizar su trabajo en domingo, en lo posible no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo efecto deberá establecerse el turno rotativo procedente.

Art. 29. En forma general, y dentro de los límites de la jornada laboral establecidos en el artículo 24, se podrán respetar los horarios que los empleados hayan pactado y vengán disfrutando con anterioridad al presente Convenio.

CAPITULO V

Horas extraordinarias

Art. 30. El trabajo a realizar en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación de los trabajadores.

Art. 31. Son horas extraordinarias las que realice el personal fuera del horario de la jornada normal establecida para el trabajador afectado; siempre que se dé alguna de las circunstancias siguientes, las horas extraordinarias serán abonadas con los siguientes recargos:

1. Con el 50 por 100 de recargo en los casos que siguen:
 - a) Las trabajadas a continuación de la jornada laboral.
 - b) Que se trate de incorporación previa a la jornada laboral normal.
2. Con el 100 por 100 de recargo en los casos que siguen:
 - a) Las trabajadas en el día de descanso semanal, entendiéndose por tal el establecido a tal fin en el horario de trabajo respectivo.

b) Cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada laboral y se encuentre fuera del lugar de trabajo, deba reincorporarse a éste.

c) Las realizadas en día considerado festivo de acuerdo con el calendario publicado por las Autoridades Laborales.

d) El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno equivalente al 40 por 100 de los conceptos a), b) y c) del artículo 31, en función de las horas trabajadas en este periodo. Este suplemento es totalmente independiente y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al empleado por otro concepto.

Art. 32. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 33. Una hora de trabajo iniciada se computará como hora entera con tal de que se haya trabajado más de treinta minutos, y como media hora, si se ha trabajado más de quince minutos.

El pago de estos suplementos se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

Art. 34. Las horas extras realizadas podrán ser remuneradas o compensadas con tiempo libre, a elección del empleado, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La compensación con tiempo libre se efectuará como máximo dentro de los dos meses siguientes a su realización, de acuerdo con las necesidades del servicio.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 35. *Retribuciones al personal.* El empleado percibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda según el nivel salarial establecido de acuerdo con el anexo (tabla salarial) de este Convenio y dentro de los cinco últimos días de cada mes natural en el que haya sido devengado.

La remuneración mensual se compondrá de los siguientes factores:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento salarial.

a) Sueldo base: Según anexo.

b) Antigüedad: El complemento salarial de antigüedad quedará constituido por un trienio equivalente al 7,5 por 100 del salario base de cada categoría, que comenzará a hacerse efectivo al cumplir los primeros tres años de servicio en la Empresa.

A partir del cuarto año de servicio dicho complemento de antigüedad comenzará a satisfacerse año tras año mediante la aplicación del 2,5 por 100 del salario base de cada categoría en lugar de abonarse al cumplir los periodos de tres años.

El importe por antigüedad devengado hasta el 31 de diciembre de 1973 no sufrirá variación alguna.

c) Complemento salarial: El complemento salarial consiste en una cantidad variable, cuya valoración será efectuada por la Dirección de la Empresa, con el fin de estimular el rendimiento profesional del empleado.

Art. 36. Además del pago de las doce mensualidades del año, se abonarán tres pagas extraordinarias anuales en los meses de marzo, julio y diciembre.

Art. 37. El importe de estas pagas extraordinarias estará compuesto por el sueldo base, antigüedad y complemento salarial.

Art. 38. Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 39. Los conceptos a) y c) del artículo 35 se revisarán semestralmente de acuerdo con el porcentaje pactado en cada Convenio.

La cantidad pactada se efectuará en dos aumentos iguales de la forma siguiente:

- El 1 de junio se efectuará el primer aumento semestral.
- El 1 de diciembre el segundo aumento semestral.

La Empresa garantiza un 6 por 100 de aumento como mínimo anual.

Art. 40. El porcentaje pactado para el año 1979 se establece en un 14 por 100 a percibir en la forma anteriormente indicada.

En caso de prórroga de este Convenio el porcentaje de aumento salarial a efectuar será el pactado entre la Empresa y los empleados en principio de cada año.

CAPITULO VII

Vacaciones

Art. 41. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de veinticinco días laborales

anuales retribuidas, desde su fecha de ingreso hasta los tres de servicio. A partir del cuarto año disfrutará de un día más de vacaciones por cada año de servicio hasta un máximo de veintiocho días laborables, salvo el que contase con cuarenta y cinco años de edad y con un mínimo de cinco años de antigüedad en la Empresa, que gozarán de treinta días laborales anuales.

Art. 42. La concesión de las vacaciones al personal se hará utilizando el sistema rotativo. Sin perjuicio de ello, los trabajadores que tengan hijos de edad escolar podrán disfrutar sus vacaciones en dos períodos, uno de ellos no inferior a quince días, coincidiendo con los períodos de vacaciones de los Centros Escolares. El resto del personal podrá también fraccionar sus vacaciones en dos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan dentro de cada departamento.

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

Art. 43. La facultad mencionada en el artículo anterior se refiere a la totalidad de las vacaciones, si se disfrutan sin interrupción, o solamente el período mayor, en caso de que se fraccionen.

Art. 44. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriera el trabajador internamiento clínico o enfermedad que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho 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 compensarles íntegramente cuando las necesidades del servicio lo permitan.

CAPITULO VIII

Incapacidades, enfermedades y licencias

Art. 45. El trabajador declarado incapacitado total o parcialmente para el desempeño de la misión que tenía asignada será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo:

- Que su incapacidad le permita realizar otros trabajos.
- Caso de que no se halle cualificado para el desempeño de otra función la Compañía se compromete a dotarle de la preparación suficiente para el desempeño de la misma.

Este artículo tendrá validez hasta la fecha que quede cubierto en su totalidad por el Seguro Montepío de Loreto.

Art. 46. La Empresa se compromete a garantizar un puesto de trabajo a los conductores, en el supuesto de retirada del permiso de conducir, ya sea por accidente, ya como consecuencia del examen regular de continuidad de aptitud que deben efectuar periódicamente.

Art. 47. En los casos de enfermedad o accidente la Empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre lo reconocido por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la retribución total percibida por el empleado durante el último mes de trabajo inmediatamente anterior al comienzo de la enfermedad o accidente. Esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de dieciocho meses. El empleado deberá informar a la Empresa, a la mayor brevedad posible, las notificaciones de la baja, presentando los justificantes médicos correspondientes.

Art. 48. El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia retribuida en los casos y por el tiempo que se expresan a continuación.

- Cuatro días laborables por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos. En el caso en que la enfermedad o defunción hubiese ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse a cinco días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.
- Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.
- Diez días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.
- Un día laborable por matrimonio de hijos o hermanos. Si fuera en distinto lugar al de residencia habitual del trabajador se ampliará de acuerdo con la duración del viaje.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.

Art. 49. Con la mayor antelación posible, el trabajador pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato el hecho que diere motivo a la licencia retribuida.

Art. 50. Serán justificadas, con goce de haberes las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la mayor antelación posible y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado y el tiempo que demandó su cumplimiento.

Art. 51. El empleado podrá solicitar días de permiso sin sueldo, siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO IX

Excedencias

Art. 52. Los trabajadores de plantilla con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia sin sueldo ni retribución alguna.

El tiempo que dure la excedencia no se contará para el cómputo a efectos de antigüedad.

La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Art. 53. En los casos en que la excedencia no supere un año, el empleado tendrá derecho a incorporarse a su mismo puesto de trabajo. En las excedencias de un mayor período, se aplicará la Ley Laboral vigente.

Art. 54. El personal masculino que hubiera de prestar el servicio militar obligatorio, o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar, disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que durare su permanencia en el Ejército. Mensualmente recibirá el 50 por 100 de la retribución total percibida el mes inmediatamente anterior a su incorporación. Si sus obligaciones militares le permitiesen realizar su trabajo en la Empresa durante media jornada, al menos, percibirá la totalidad de su retribución. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados a todos los efectos de antigüedad, ascensos, etc.

Art. 55. Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos o cumplimiento del servicio militar obligatorio, o incorporación por movilización, serán reincorporados a su función y categoría en la Empresa si le solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situación aun cuando no existiera vacante por aplicación del principio de reserva de plaza contenido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 56. La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- Continuar su trabajo en la Empresa.
- Rescindir su contrato, con percibo de una dote, consistente en una mensualidad de sueldo por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades de compensación económica.
- Quedar en situación de excedencia voluntaria, no inferior a un año ni superior a tres. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la Empresa, podrá reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

Art. 57. No obstante lo dispuesto en el apartado tercero del artículo anterior, el personal femenino con dos años de servicio en la Compañía podrá optar entre lo dispuesto en dicho párrafo o solicitar excedencia por tiempo ilimitado, pudiendo en este último caso solicitar el reintegro, siempre que pase a ser cabeza de familia y reúna las condiciones del puesto de trabajo a desempeñar.

CAPITULO X

Ceses

Art. 58. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al cese pretendido. El superior jerárquico que recibiere el escrito notificadorio devolverá al interesado su duplicado, expresando la fecha de su recepción, con su firma.

CAPITULO XI

Traslados

Art. 59. Los traslados podrán ser de tres maneras, voluntarios forzosos o temporales.

Art. 60. *Traslado voluntario.* La Compañía anunciará las vacantes o nuevos puestos de trabajo entre todos los empleados. Podrán solicitar traslado voluntario los empleados que se crean capacitados para desempeñar el cargo.

Si fueran varios los solicitantes, la Compañía realizará una selección entre los mismos, teniendo en cuenta que en igualdad de condiciones tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 61. La Compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado, preferentemente en avión, del empleado y los familiares que convivan con él, a su cargo.

Art. 62. El empleado percibirá las dietas correspondientes durante el primer mes y, además, el sueldo pactado que le pueda corresponder.

Art. 63. *Traslados forzosos.* La Compañía hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente, teniendo en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de condiciones, se trasladará a los empleados más modernos en la Empresa. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de treinta días.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen y lo autorice la Autoridad Laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Art. 64. Autorizado el traslado, el trabajador podrá optar entre el traslado o rescindir su contrato mediante indemnización que se fije de acuerdo con la Ley.

Art. 65. Los empleados que llevasen más de doce años de antigüedad en la Empresa, o con una edad superior a cuarenta años, no podrán ser trasladados forzosamente a menos, de que la Empresa decidiese cerrar el centro de trabajo, previo expediente ante la Delegación de Trabajo de la misma.

Art. 66. *Traslados temporales.* En el caso de que, bien por necesidades del servicio, bien por motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna Delegación o bien para realizar sustituciones de personal por vacaciones u otras causas, fuese preciso desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual, y a fin de paliar en lo posible los indudables trastornos de toda índole que dichos traslados temporales causan a los empleados y sus familiares, deberán reducirse el mínimo posible, no debiendo exceder en ningún caso de tres meses seguidos para lo cual la Empresa organizará un sistema de turnos forzosos entre todo el personal del distrito perteneciente al departamento que corresponda.

Art. 67. En los casos en que previamente se conozca que la duración del traslado vaya a sobrepasar los tres meses, se hará con carácter voluntario, y, en este caso, podrá el empleado, si así lo desea, trasladar a su familia con cargo a la Empresa y a la mayor conveniencia de la misma.

Art. 68. El empleado transferido se procurará alojamiento adecuado a sus necesidades y las de su familia, en su caso, que someterá a la aprobación de la Empresa. Una vez aprobado, la renta mensual correspondiente será abonada por la Empresa.

CAPITULO XII

Previsión Social

Art. 69. *Seguridad Social Complementaria.*—Las bases de cotización por vejez e invalidez se mejorarán al tope máximo establecido por la Ley en cada momento.

Art. 70. La Empresa se obliga a seguir manteniendo con el Montepío de Loreto las pólizas de seguro concertadas para cada trabajador desde el mes de agosto de 1976 para los casos enumerados a continuación:

- a) Muerte o invalidez total.
- b) Invalidez parcial.
- c) Jubilación.

Art. 71. El porcentaje de cobertura de las primas de jubilación seguirán como hasta ahora: Empresa, 60 por 100; trabajador, 40 por 100.

Art. 72. A todo empleado, en el momento de causar baja en la Empresa con motivo de su jubilación, le serán abonadas seis mensualidades en concepto de premio por servicios prestados a la Compañía.

A) Artículo complementario.—Cualquier artículo del Convenio Colectivo vigente al 31 de diciembre de 1977, cuyo contenido se hubiese omitido en el presente Convenio y que no se oponga a lo estipulado en este último, se considerará integrado al clausulado que regirá a partir del 1 de enero de 1979.

ANEXO

Tabla salarial al 31 de mayo de 1979

Nivel I a)	20.861
Nivel I b)	29.549
Nivel II	33.107
Nivel III	38.237
Nivel IV	41.134
Nivel V	49.818
Nivel VI	55.600
Nivel VII	61.398

Esta tabla será modificada de acuerdo al coste de vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de mayo de 1979.

6399

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa CEPESA y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CEPESA suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 9 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo suscrito por las partes con fecha 1 de marzo de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa, en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa CEPESA

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 7 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa CEPESA.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPANIA ESPAÑOLA DE PETROLEOS, S. A.» (CEPSA), Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. *Ambito territorial.*—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», situados en territorio nacional.

1.2. *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos, eventuales y de temporada que, en el momento de la entrada en vigor de aquél presten sus servicios en la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», así como a los que ingresen en la misma durante el periodo de vigencia, con las únicas excepciones siguientes:

a) Los trabajadores cuya relación laboral con la Compañía se rija por Ordenanza, Reglamento o Norma distintas de la Ordenanza para las Industrias de Refino de Petróleos.

b) Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

c) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general, el Secretario general, los Directores y los Jefes de División.

d) Los trabajadores con categoría de Jefe de Departamento que, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1979, optaron por su exclusión del mismo de futuros Convenios, salvo en el caso de que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente, opten por quedar sujetos a él, y los que, adquirida la categoría de Jefe de Departamento con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

1.3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, previa su aprobación reglamentaria, a la hora cero del día uno de enero de 1980 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1981, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.4. *Normas superiores.*—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dispongan las disposiciones legales que regulan la materia.

1.5. *Unicidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobase alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para reconsiderar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de la cláusula no aprobada obliga a revisar la totalidad de éste.

1.6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal jurisprudencial o contencioso-administrativo, por Convenio Colectivo, por pacto de cualquier clase, por contrato individual, por usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

1.7. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Refino de Petróleos, en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en la legislación general que regula las relaciones laborales.